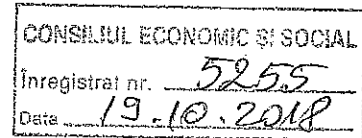


PARLAMENTUL ROMÂNIEI

SENATUL



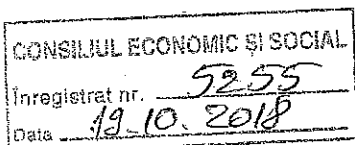
**Către Biroul permanent al Senatului**

În temeiul prevederilor art. 74 alin. (4) din Constituția României, republicată, și ale art. 89 din Regulamentul Senatului, republicat, vă înaintăm spre dezbateră și adoptare propunerea legislativă – LEGE privind dialogul social.

În temeiul prevederilor art. 111 din Regulamentul Senatului, solicit dezbateră și adoptarea propunerii prezente în procedură de urgență.

**Inițiator:**

Adrian Dohotaru – Deputat independent



## EXPUNERE DE MOTIVE

### Lege privind dialogul social

**Prezenta inițiativă legislativă are ca obiect de reglementare dialogul social în România și își propune să restabilească bazele unui dialog social real în România, cu respectarea drepturilor lucrătorilor recunoscute prin documentele internaționale în materie.**

#### **1. Descrierea situației actuale**

În cei șapte ani de la adoptarea prin asumarea răspunderii în Parlament a Legii Dialogului Social nr. 62/2011, situația lucrătorilor din România s-a deteriorat.

Practic, deși România a înregistrat constant în această perioadă un nivel de creștere economică peste media europeană, în principal prin efortul oamenilor muncii, de această creștere nu au beneficiat tocmai cei care au contribuit cel mai mult la ea, lucrătorii.

Negocierea colectivă, unul dintre principalele mecanisme de redistribuire echitabilă a rezultatelor economice, a fost distrusă prin efectele acestei legi. Acest lucru se poate vedea prin:

#### *1. Concentrarea salariilor în jurul salariului minim*

În momentul actual, peste o treime din totalul salariaților cu normă întreagă sunt încadrați la nivelul salariului minim pe economie.

Lipsa negocierilor reale care să împingă creșterile de salarii pe grilă în sus a făcut ca de la an la an, cu fiecare creștere a salariului minim, numărul celor plătiți la acest nivel să crească. În 2011, înainte de adoptarea legii nr. 62/2011, la salariul minim erau încadrați aproximativ 8% dintre angajați, cam aceeași proporție care este în prezent în Germania. Între timp, numărul acestora a devenit de 5 ori mai mare.

Acest lucru are consecințe nu doar în prezent, prin lipsa posibilității de a asigura un trai decent, ci și pentru viitor:

- Pensii mici la finalul perioadei active, care de multe ori nu depășesc pensia socială;
- Distrugerea sănătății și afectarea vieții personale și/sau de familie pentru că de multe ori insuficiența veniturilor obligă mulți lucrători să muncească în plus, prin ore suplimentare, în timpul sărbătorilor legale sau alte activități aducătoare de venit;

- Lipsa perspectivelor de dezvoltare economică, deoarece în aceste condiții are loc o migrație continuă, în special a personalului calificat.

## *2. Dispariția coeficienților și aplatizarea grilelor de salarizare*

Dacă în sistemul public, prin efectul legislației, s-au putut menține totuși ierarhizările salariale în funcție de diferite criterii – experiență, nivel de pregătire, responsabilități – în sectorul privat, acest lucru nu se poate realiza în lipsa instrumentelor negocierii colective care să asigure o creștere măcar echitabilă, dacă nu proporțională, a celorlalte salarii, odată cu creșterea salariului minim.

Astfel, în sectorul privat, peste jumătate din contractele individuale de muncă sunt încadrate cu salariul minim sau mai mic. În același timp, 8 din 10 români au un salariu de bază net de sub 2050 de lei.

Concret, avem de-a face cu egalizarea salariilor în cazul multor salariați care au calificări și nivel de experiență diferite și care ocupă posturi cu cerințe foarte diferite.

Acest lucru are loc practic automat, odată cu eliminarea coeficienților de salarizare din contractual colectiv de muncă la nivel național și din contractele colective de muncă sectoriale din mediul privat. În mod firesc, această egalizare produce nemulțumire de partea salariaților mai calificați, alimentând și mai mult fluctuația de personal cu care se confruntă întreprinderile.

## *3. Distribuția inechitabilă a rezultatelor economice între capital și muncă*

Ponderea remunerării salariaților în PIB a scăzut semnificativ după 2008 și a rămas până în prezent la un nivel mult inferior perioadei pre-criză.

Ușoara revenire în 2017, în special ca efect al creșterii salariilor din sectorul bugetar, nu schimbă semnificativ această situație. Nicio altă țară din Europa Centrală și de Est nu a înregistrat o traiectorie atât de puternic descendentă a ponderii remunerării salariaților în PIB în ultimul deceniu.

Acesta este un indicator relevant pentru a înțelege în ce măsură salariații beneficiază de pe urma creșterii economice la care contribuie în mod direct și arată modul profund inechitabil al distribuției rezultatelor creșterii economice între cei care muncesc și reprezentanții capitalului, acționarii.

Comaniile păstrează o proporție mai mare de venituri, ca profit, în detrimentul salariilor și este necesară reînnoirea negocierilor colective pentru a obține salarii mai echitabile.

Aceștia sunt câțiva dintre indicatorii care arată deteriorarea situației salariaților din România. Mai sunt și alții: nivelul sărăciei în muncă, inegalitățile sociale, creșterea ratei de profitabilitate pe unitatea orară de muncă.

Recomandările Comisiei Europene, Consiliului Europei, Organizației Internaționale a Muncii sunt toate în sensul modificării Legii nr. 62/2011 a dialogului social pentru eliminarea obstacolelor care împiedică funcționarea negocierilor colective:

- **Recomandările specifice de țară ale Comisiei Europene:** "(13) În România, cadrul pentru negocierile colective nu favorizează funcționarea armonioasă a sistemului de relații de muncă. Dialogul social este caracterizat de un nivel scăzut de negociere colectivă, în special la nivel de sector, și de o participare redusă a sindicatelor și a organizațiilor patronale. Pragurile ridicate de reprezentativitate și definiția vagă a sectoarelor se numără printre principalele obstacole în calea unui dialog social mai eficient. S-au înregistrat puține progrese până în prezent în privința modificărilor legislative care vizează îmbunătățirea cadrului instituțional."
  
- **Avizul Consiliului privind Programul de convergență al României pentru 2018:** Consiliul RECOMANDĂ ca, în perioada 2018-2019, România să întreprindă acțiuni astfel încât:
  - să finalizeze reforma venitului minim de incluziune;
  - să îmbunătățească funcționarea dialogului social;
  - să se asigure că salariul minim se stabilește pe baza unor criterii obiective;
  - să îmbunătățească programele de actualizare a competențelor și oferirea unui învățământ general de calitate, în special pentru romii și pentru copiii din zonele rurale;
  - să îmbunătățească accesul la asistență medicală, inclusiv prin favorizarea tratamentului ambulatoriu.
  
- **România a ratificat** *Convenția nr. 87 a Organizației Internaționale a Muncii privind libertatea de asociere și protecția dreptului de organizare*, cât și *Convenția nr. 98 privind dreptul de organizare și negociere colectivă*. De asemenea, *Convenția privind Reprezentarea lucrătorilor (nr. 135)* și *Convenția de negociere colectivă (nr. 154)*. Conform Constituției României, acestea au prioritate în aplicare față de legislația internă. În Memorandumurile de comentarii tehnice din 2011, 2012, 2015 și aprilie 2018, Biroul Internațional al Muncii oferă asistență și expertiză pentru modificarea legislației în acord cu Recomandările și Convențiile internaționale privind munca.

#### 4. Realitatea statistică arată o diluare semnificativă a dialogului social în România

Secțiunea sintetizează blocajele majore în desfășurarea negocierilor colective la nivel de unitate-companie, sector sau național și deficiențele actualei legislații, precum și

principalele propuneri pentru deblocare, în conformitate și cu orientările cuprinse în Memorandumurile tehnice ale Biroului Internațional al Muncii.

După adoptarea Legii nr. 62/2011 putem constata o înrăutățire a dialogului social și o scădere semnificativă a numărului contractelor la toate nivelurile, în special la nivel de sector de activitate, unde nu mai există, practic, contracte colective de muncă. Toate eforturile partenerilor sociali în toți acești șapte ani de a încheia un contract de muncă la nivel de sector de activitate au avut ca rezultat, în cel mai bun caz, un contract de grup de unități.

În același timp, Legea nr. 62/2011 a fost adoptată prin asumarea răspunderii și fără ca proiectul să fie supus dezbaterilor parlamentare și să fie discutat în mod real cu partenerii sociali îndreptățiți, cărora li se adresează. Au existat, ulterior adoptării, mai multe documente care au atras atenția cu privire la potențialul impact negativ asupra dialogului social din România.

Realitatea oferită în cifre arată un declin evident al dialogului social, locul unui dialog real sau al acțiunilor de protest organizate în mod legal de sindicate fiind adeseori luat de mișcări spontane de protest ale lucrătorilor. Astfel, dacă în 2010 existau 17 ramuri de activitate acoperite de contracte colective, astăzi nu mai există niciun sector în care să se fi încheiat contract colectiv de muncă. Mai mult, în șapte sectoare de activitate din economia națională nu există nicio federație sindicală și nicio federație a angajatorilor care să-și fi dobândit reprezentativitatea, în timp ce în 10 sectoare există doar federații sindicale reprezentative, iar în alte trei doar federații ale angajatorilor reprezentative. Așadar, în cel puțin 20 de sectoare de activitate nu există astăzi parteneri legitimi care ar putea începe negocierea unui contract colectiv la nivel de sector, nefiind îndeplinite nici măcar premisele negocierii sectoriale.

La nivel de unitate, constatăm, în egală măsură, o scădere semnificativă a numărului de contracte colective de muncă încheiate cu sindicate, preponderente fiind contractele colective de munca încheiate cu reprezentanții salariaților. Astfel, în 2016, doar 15% din contracte erau încheiate cu o organizație sindicală reprezentativă. În egală măsură, situația a fost și este creată și prin reglementarea unui procent de reprezentativitate la nivel de unitate mult prea ridicat (50% plus unu), dar și de excluderea reprezentanților lucrătorilor ce fac parte din altă organizație sindicală decât sindicatul reprezentativ, de la negocierea colectivă. Mai mult, prin modalitatea de reglementare a reprezentării la negociere a lucrătorilor, în situația în care nu există sindicat reprezentativ, este afectat principiul reglementat de art. 5 din Convenția OIM nr. 135/1971, privind protecția reprezentanților lucrătorilor în întreprinderi și înlesnirile ce se acordă acestora.

Totodată, am asistat la o restrângere a conflictelor colective legal organizate (de la 73 în 2010, la doar 30 în 2016). Fenomenul la care asistăm este însă acela al înlocuirii acțiunilor legale de protest cu conflicte spontane inițiate de lucrători, conflicte ce se dezvoltă într-un cadru nereglementat și neorganizat.

Impactul acestei stări de fapt a dialogului social este acela că în lipsa unor contracte colective, asistăm la o aplatizare în mod excesiv a ierarhiilor salariale în sectorul concurențial. La 31 martie 2018, aproximativ 41% din contractele individuale de muncă cu timp complet erau încheiate cu un salariu de bază egal cu salariul minim.

*În ce privește libera asociere a lucrătorilor constatăm faptul că:*

Legea actuală impune unele restricții în ce privește libera asociere sindicală, prin limitarea categoriilor de lucrători care au dreptul să se asocieze în sindicat, pe de o parte, iar pe de altă parte prin condiționările impuse la constituirea sindicatelor, prevedere ce restrânge libertatea de constituire a unui sindicat pentru peste 1,2 milioane de lucrători, în special de la unitățile cu sub 15 angajați.

Legea limitează dreptul de asociere, deoarece un sindicat poate fi înființat numai de cel puțin 15 salariați, care trebuie să fie angajați ai aceleiași întreprinderi.

Având în vedere că economia României se bazează predominant pe întreprinderile mici și mijlocii - 92,5% din întreprinderile active din România au sub 15 salariați, iar 95% dintre companiile înregistrate în România au mai puțin de 10 salariați – pentru aproximativ un sfert dintre salariați, legea interzice exercitarea dreptului fundamental de asociere, garantat de Constituția României și tratatele internaționale ratificate.

Este de notat faptul că există diferențe semnificative la nivel sectorial: spre exemplu, între industria textilă (unde 68,2% dintre întreprinderi au sub 15 salariați) și comerț (unde 95,1% dintre întreprinderi au sub 15 salariați). Tuturor acestor angajați, legislația adoptată în 2011 le restrânge libertatea de a constitui organizații la alegerea lor, lipsindu-i de o protecție minimă a drepturilor ce izvorăsc din raporturile de muncă pe angajații care lucrează în astfel de entități. Avocatul Poporului a apreciat că prevederea care impune un număr de cel puțin 15 angajați din aceeași unitate pentru constituirea unui sindicat „conduce la suprimarea dreptului la asociere sau ar fi sinonimă cu o asemenea suprimare”.

Mai mult, prin faptul că doar angajații cu contract de muncă au dreptul să fie reprezentanți de sindicat, legea interzice acest drept altor categorii de lucrători, precum zilierii (care activează în 14 sectoare de activitate), lucrătorii pe cont propriu sau cei angajați în noi tipuri de relații de muncă (spre ex. platforme digitale). Sunt aproximativ 1.500.000 de lucrători pe cont propriu, iar aproape jumătate dintre aceste

persoane sunt în afara sistemului de protecție socială, fiind și categoria socială cea mai puțin protejată și cea mai expusă riscului de sărăcie.

Astfel, prin prevederile sale, actuala Lege nr. 62/2011 împiedică o mare parte dintre lucrători să formeze sau să adere la un sindicat pentru a-și promova drepturile colective.

*În ce privește libertatea părților de a negocia la nivel național:*

Legea interzice încheierea contractului colectiv de muncă la nivel național. Ultimul contract național a fost eliminat abuziv în 2011, prin voința guvernului, fără a prelua însă în legislația națională prevederile sale, rezultatul unui îndelungat proces de dialog social bipartit a partenerilor naționali.

*În ce privește negocierea contractelor colective la nivel de sector de activitate:*

Pentru a avea un contract colectiv la nivel de sector, organizațiile sindicale care participă la masa negocierilor trebuie să reprezinte peste 50% dintre salariații din întregul sector. În același timp, și organizațiile de angajatori participante la negociere trebuie să aibă 50% +1 dintre salariații din întregul sector.

Astfel, condițiile impuse de lege pentru încheierea de contracte colective la nivel de sector/ramură de activitate sunt exagerate și nerealiste.

Practic, la acest nivel, contractele colective de muncă au dispărut complet, atât din sectorul privat, cât și din cel public, numărul scăzând brusc de la 47 de contracte semnate între 2005 și 2010 (o medie anuală de 8 contracte) la 0 între 2011 și 2017.

*În ce privește reprezentarea lucrătorilor de către organizațiile legal constituite:*

Pentru a negocia contractul colectiv de muncă la nivel de unitate-companie, și, în cazul în care negocierea se blochează, să poată declanșa conflictul de muncă, un sindicat trebuie să aibă membri peste 50%+1 dintre lucrători. Pragul este dificil de atins, iar dintre lucrătorii care pot fi membri de sindicat este de ajuns un număr mic să se retragă la presiunile (directe sau indirecte) ale angajatorului pentru ca sindicatul să nu atingă sau să își piardă statutul de reprezentativ.

În plus, actuala Lege nr. 62/2011 limitează posibilitatea de acțiune a sindicatului nerepresentativ: acesta poate negocia contractul colectiv numai dacă este afiliat la o federație reprezentativă în sectorul de activitate, iar la negociere participă și reprezentanții salariaților. Dacă însă nu se ajunge la un acord cu angajatorul, sindicatul nu are dreptul să declanșeze conflictul de muncă (greva), fiind astfel lipsit de principalul instrument pentru promovarea intereselor colective ale membrilor. În

schimb, chiar dacă sindicatul nu este de acord, contractul colectiv poate fi înregistrat oricum, doar cu semnătura reprezentanților salariaților.

Astfel, legea favorizează reprezentanții salariaților în raport cu sindicatele. În absența unei proceduri clare, transparente și validate pentru alegerea lor – spre deosebire de sindicate care trebuie să parcurgă un traseu anevoios pentru a obține personalitatea juridică – reprezentanții angajaților sunt de cele mai multe ori persoane apropiate de conducere, care semnează contracte colective de muncă fără să aibă loc o negociere reală. Ceea ce este îngrijorător este că aceste contracte preiau în general prevederi legale sau stipulează drepturi ipotetice (spre exemplu, cu formulări de tipul “salariații pot beneficia de...”, fără a include și condițiile în care se concretizează presupusul beneficiu).

Constatăm că 9 din 10 contracte colective de muncă încheiate în ultimii ani au fost înregistrate cu semnătura reprezentanților salariaților, fiind instrumente lipsite de conținut în ceea ce privește beneficiile pentru lucrători. Principala lor funcție este în schimb aceea de a asigura așa-zisa pace socială pentru angajator, pentru a da bine în fața finanțatorilor și partenerilor de afaceri și pentru a împiedica o negociere reală cu salariații.

Comitetul de experți al OIM, în observațiile din 2012 și 2015, a exprimat îngrijorare cu privire la tratamentul legislativ general al discriminării, în special în ceea ce privește absența sancțiunilor pentru discriminarea anti-sindicală în noua legislație. Experții au remarcat absența unor proceduri eficiente și rapide de remediere în materie de drept și de practică, disponibile victimelor discriminării anti-sindicale.

Totodată, România s-a angajat să respecte libertatea de asociere și obligațiile de negociere colectivă în conformitate cu *Statutul OIM, Declarația de la Philadelphia și Convențiile 87, 154, 98 și 135 ale OIM*.

## **2. Schimbări preconizate**

Prezentul proiect de act normativ își propune să restabilească bazele unui dialog social real în România, cu respectarea drepturilor lucrătorilor recunoscute prin documentele internaționale în materie.

*Proiectul de act normativ vizează în principal:*

- Reducerea numărului de membri necesari pentru ca un sindicat să fie înființat, de la 15 la 3 membri din aceeași unitate sau 10 membri din unități din același domeniu de activitate, cu scopul de a da cât mai multe șanse salariaților de a se organiza în sindicate pentru a-și apăra mai bine și mai eficient drepturile și interesele economice și sociale.



- Includerea unei prevederi astfel încât dreptul de a forma și/sau adera la un sindicat să fie recunoscut tuturor categoriilor de lucrători, nu doar strict celor angajați cu contract de muncă.
- Includerea posibilității ca negocierea colectivă să se poată desfășura și la nivel național, dacă părțile doresc.
- Includerea posibilității de a declanșa conflicte de muncă și la nivel național.
- Modificarea condițiilor pentru încheierea contractelor colective la nivel de sector, astfel încât să reflecte situația reală și să fie posibil de îndeplinit.
- Recunoașterea dreptului organizațiilor sindicale de a iniția conflict de muncă la nivel de sector și grup de unități.
- Aplicarea erga omens a contractului colectiv de muncă sectorial dacă federațiile sindicale și federația angajatorilor participante la negociere au reprezentativitate.
- Modificarea prevederilor legii astfel încât reprezentanții salariaților să poată fi parteneri la negocierea colectivă numai în unitățile unde nu există sindicate constituite.
- Includerea unor prevederi clare de interzicere a oricărui tip de ingerință în activitatea organizațiilor sindicale și a oricărui tip de măsură de discriminare pe criteriul apartenenței sindicale sau activităților sindicale, împreună cu sancțiuni eficiente.
- Reducerea pragului pentru reprezentativitate la nivel de unitate la 35%, conform recomandărilor Organizației Internaționale a Muncii.
- Modificări în reglementarea conflictelor colective pentru a asigura, pe de o parte, o uniformizare terminologică, apărând probleme de interpretare în acest sens în practică, iar pe de altă parte, de a asigura cadrul legislativ pentru desfășurarea conflictelor colective și de a descuraja în acest fel acțiunile spontane de protest ale lucrătorilor.

Prezenta reglementare este menită să contribuie la flexibilizarea constituirii partenerilor sociali, la dezvoltarea dialogului social, la deblocarea negocierii colective la nivel de sector de activitate și național și la asigurarea dreptului de a declanșa conflicte de muncă organizațiilor sindicale îndreptățite să participe la negocierea colectivă. Apreciem ca modul de reglementare propus de actualul proiect va avea drept consecință dezvoltarea unui dialog real, transparent și constructiv, precum și creșterea nivelului de trai și asigurarea păcii sociale.

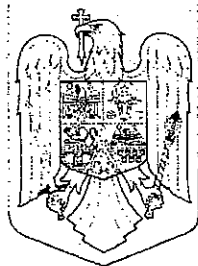
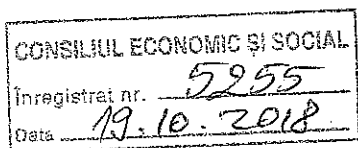
### 3. Alte informații

Având în vedere cele prezentate, supunem Parlamentului spre dezbateră și adoptare prezenta propunere legislativă, în regim de urgență.

*Inițial*

*Adrian-Octavian Dehețanu*

*O A*



## PARLAMENTUL ROMÂNIEI

CAMERA DEPUTAȚILOR

SENATUL

### LEGE

privind dialogul social

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

#### TITLUL I

##### Dispoziții generale

##### Articolul 1

În înțelesul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

- a) parteneri sociali - organizații sindicale și organizațiile angajatorilor, precum și instituțiile și autoritățile publice, care interacționează în procesul de dialog social;
  - i. informare - transmiterea de date de către angajator sau organizația angajatorilor către organizația sindicală, sau de către guvern către partenerii sociali pe teme de interes comun legat de politica economică socială.
  - ii. negociere colectivă - negocierea dintre angajator sau organizația angajatorilor și organizația sindicală, care urmărește reglementarea relațiilor de muncă ori de serviciu dintre cele două părți, precum și orice alte acorduri în probleme de interes comun;
- b) dialog social bipartit - dialogul desfășurat între organizațiile sindicale și organizațiile angajatorilor, care include toate tipurile de negociere, consultare sau schimb de informații pe probleme de interes comun privind politica economică și socială;

- c) dialog social tripartit - dialogul desfășurat între organizații sindicale, angajatori ori organizațiile angajatorilor și autoritățile administrației publice, care include toate tipurile de negociere, consultare sau schimb de informații pe probleme de interes comun privind politica economică și socială;
- d) prin angajator sau unitate se înțelege persoana fizică sau juridică care poate, potrivit legislației în vigoare, să angajeze personal prin încheierea de contracte individuale de muncă sau în baza raporturilor de serviciu;
- e) organizația angajatorilor – organizația care reunește angajatori sau forme de asociere ale acestora, înființate în baza principiului liberei asocieri, ca persoana juridică de drept privat, fără scop patrimonial, constituită 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;
- f) lucrător - desemnează orice persoană fizică care desfășoară o activitate remunerată sub autoritatea unui angajator, inclusiv funcționarul public și personalul din sectorul bugetar, în temeiul unui contract individual de muncă, a unui raport de muncă ori de serviciu;
- g) reprezentanți ai angajaților - cei aleși și mandatați de către angajați să îi reprezinte pe aceștia, potrivit prezentei legi;
- h) contractul colectiv de muncă - este convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația angajatorilor, pe de o parte, și angajați, reprezentați de organizații sindicale, ori 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. Actele adiționale urmează același regim ca și contractul colectiv de muncă.
- i) acord colectiv - convenția încheiată în formă scrisă între organizațiile sindicale ale funcționarilor publici, ale funcționarilor publici cu statut special, și autoritățile ori instituțiile publice;
- j) prin grup de unități se înțelege forma de structurare în vederea negocierii colective, constituită prin acordul a două sau mai multe unități care au același obiect principal de activitate conform codului din Clasificarea activităților din economia națională (cod CAEN) sau de către o companie națională, regie autonomă, instituție sau autoritate publică care are în subordine ori în coordonare subunități care angajează forță de muncă sau au delegare de competență în acest scop;
- k) depozitar al contractului colectiv de muncă - autoritatea publică competentă să înregistreze contractul colectiv de muncă;
- l) conflict de muncă - conflictul dintre angajați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă sau de serviciu. Conflicturile de muncă pot fi colective sau individuale;

- m) organizație sindicală - denumire generică pentru sindicat, federație, confederație sindicală sau orice altă structură sindicală, realizată prin asocierea lucrătorilor. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul apărării drepturilor prevăzute în legislația națională, în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă, precum și în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, pentru promovarea intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor săi;
- n) sindicat - formă de organizare voluntară a lucrătorilor, în scopul apărării drepturilor și promovării intereselor lor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive.

## **TITLUL II**

### **Organizațiile sindicale**

#### **CAPITOLUL I**

##### ***Dispoziții generale***

#### **Articolul 2**

- 1) Organizațiile sindicale, sunt constituite pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul apărării drepturilor lucrătorilor prevăzute în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, în contractele colective de muncă/acordurile colective de muncă, precum și în scopul promovării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor acestora.
- 2) Organizațiile sindicale sunt independente față de autoritățile publice, de partidele politice și de angajatori ori organizațiile acestora.

#### **Articolul 3**

- 1) Persoanele încadrate în muncă, funcționarii publici și funcționarii publici cu statut special, persoanele care exercită potrivit legii o meserie sau o profesiune în mod independent, membrii cooperatori și agricultorii, au dreptul, fără nici o îngrădire sau autorizare prealabilă, să constituie și să adere la o organizație sindicală.
- 2) Pentru constituirea unui sindicat este necesar un număr de cel puțin 3 membri fondatori din aceeași unitate, sau 10 membri fondatori din unități din același domeniu de activitate.
- 3) Nici o persoană nu poate fi constrânsă să facă sau să nu facă parte, să se retragă sau să nu se retragă dintr-o organizație sindicală.
- 4) O persoană poate face parte, în același timp, numai dintr-o singură organizație sindicală la același angajator.

- 5) Lucrătorii 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.
- 6) Persoanele cărora le încetează, indiferent de motiv, calitatea prevăzută la alin.1, pot rămâne membri într-o organizație sindicală, conform statutului acesteia.
- 7) zilierii și persoanele în curs de calificare au dreptul fără nicio îngrădire sau o autorizare prealabilă să adere la o organizație sindicală.

#### **Articolul 4**

Persoanele care dețin funcții de demnitate publică conform legii, magistrații, personalul militar activ 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**

#### **Articolul 5**

Constituirea, organizarea, funcționarea, reorganizarea și încetarea 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.

#### **Articolul 6**

- 1) Statutele organizațiilor sindicale cuprind cel puțin următoarele prevederi cu privire la:
  - a) scopul constituirii, denumirea și sediul organizației sindicale;
  - b) modul în care se dobândește și încetează calitatea de membru al organizației sindicale;
  - c) drepturile și îndatoririle membrilor;
  - d) organul de conducere abilitat cu privire la stabilirea nivelului și modului de încasare a cotizației, precum și de repartizare a acesteia;

- e) organele de conducere colective și executive, denumirea acestora, modul de alegere sau de numire, precum și de revocare, durata mandatelor și atribuțiile lor;
- f) fuziunea, divizarea sau încetarea organizației sindicale, transmiterea ori, după caz, lichidarea patrimoniului, cu specificarea că bunurile date în folosință gratuită de către stat vor fi restituite acestuia.

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

### **Articolul 7**

- 1) Organizațiile sindicale au dreptul de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea și de a-și formula programe proprii de acțiune, cu respectarea legii.
- 2) Este interzisă orice intervenție din partea autorităților publice, a angajatorilor și a organizațiilor acestora de natură să limiteze ori să împiedice exercitarea drepturilor prevăzute la alin. 1).

## **SECȚIUNEA a 2-a**

### **Conducerea organizațiilor sindicale**

#### **Articolul 8**

Pot fi alese sau numite în organele de conducere executive ale organizațiilor sindicale persoane care au capacitate de exercițiu deplină și nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa o funcție ori de a desfășura activitatea de natura celei în care este ales sau numit.

#### **Articolul 9**

- 1) Membrii organelor de conducere executive ale organizațiilor sindicale li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.
- 2) În sensul dispozițiilor alin. 1), conducerile organizațiilor sindicale au acces în unitățile în care au membri ori de câte ori este nevoie. Pe perioada prezenței în unitate se va respecta Regulamentul intern al acesteia.

#### **Articolul 10**

- 1) În timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea mandatului, reprezentanților aleși sau numiți în organele de conducere executive ale organizațiilor sindicale nu li se poate modifica sau înceta contractul individual de muncă din inițiativa angajatorului, decât cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizației sindicale.

- 2) Sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă, atât ale reprezentanților aleși sau numiți în organele de conducere executive ale organizațiilor sindicale, cât și ale membrilor de sindicat, din inițiativa angajatorului, pentru motive care privesc activitatea sindicală.
- 3) Dispozițiile alin. 1) și 2) se aplică și raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici și ale funcționarilor publici cu statut special.

#### **Articolul 11**

- 1) Pe perioada în care persoana aleasă sau numită în organul de conducere executiv este salarizată de organizația sindicală contractul său individual de muncă sau, după caz, raportul de serviciu se suspendă de drept, iar aceasta își păstrează funcția și locul de muncă avute anterior, precum și vechimea în muncă, respectiv în specialitate sau în funcția publică deținută, în condițiile legii. Pe postul acesteia poate fi încadrată o altă persoană numai cu contract individual de muncă pe durată determinată.
- 2) La revenirea în funcția și locul de muncă avute anterior, persoanei aflate în situația prevăzută la alin. 1), i se va asigura un salariu care nu poate fi mai mic decât cel ce putea fi obținut în condiții de continuitate în funcția și locul de muncă respective.
- 3) Dispozițiile alin. 1) și 2) se aplică în mod corespunzător și raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici și ale funcționarilor publici cu statut special.

#### **Articolul 12**

Prin contractele colective de muncă sau, după caz, prin acordurile colective de muncă, se pot stabili, în condițiile legii, și alte măsuri de protecție în afara celor prevăzute la art. 10 și art. 11, pentru cei aleși și numiți în organele de conducere executive ale organizațiilor sindicale.

#### **Articolul 13**

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

### **SECȚIUNEA a 3-a**

#### **Dobândirea personalității juridice**

#### **Articolul 14**

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

- 2) La cererea de înscriere a sindicatului, adresată judecătoriei în a cărei rază teritorială își are sediul acesta, se anexează originalul și două copii certificate pentru conformitate, pe fiecare pagină, de către împuternicitul special, de pe următoarele acte:
  - a. procesul-verbal de constituire a sindicatului, semnat de membrii fondatori ;
  - b. statutul sindicatului;
  - c. lista membrilor din organul executiv de conducere al sindicatului, cu menționarea numelui, prenumelui, funcției sindicale, codului numeric personal, profesiei și domiciliului, precum și perioada de valabilitate a mandatului;
  - d. dovada sediului sindicatului.
- 3) Originalele actelor prevăzute la alin. 2) nu trebuie să îmbrace forma autentică.

#### **Articolul 15**

- 1) Judecătoria competentă este obligată ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea cererii de înscriere, să examineze:
  - a. dacă s-au depus actele prevăzute la art. 14, alin. 2);
  - b. dacă statutul sindicatului este conform prevederilor legale în vigoare.
- 2) În cazul în care constată că cerințele legale pentru constituirea sindicatului nu sunt îndeplinite, președintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special, căruia îi solicită, în scris, remedierea, în termen de cel mult 7 zile, a neregularităților constatate.
- 3) În cazul în care sunt întrunite cerințele prevăzute la alin. 1), instanța va proceda la soluționarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special.
- 4) Instanța pronunță o hotărâre de admitere sau de respingere a cererii.
- 5) Hotărârea judecătorei se comunică în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare.

#### **Articolul 16**

- 1) Hotărârea judecătorei 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 art. 464 alin 4) din Codul de procedură civilă.
- 3) Apelul se judecă cu citarea împuternicitului special în termen de 30 de zile. Instanța de apel redactează decizia și restituie dosarul judecătorei în termen de 5 zile de la pronunțare.

#### **Articolul 17**

- 1) Judecătoria este obligată să țină un registru special al sindicatelor, în care se înscriu: denumirea și sediul sindicatului, numele și prenumele membrilor



- organului executiv de conducere, codul numeric personal al acestora, durata mandatului 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.

### **Articolul 18**

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

### **Articolul 19**

Originalul procesului-verbal de constituire și 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), vizate de judecătorie, se va păstra în arhiva acesteia.

### **Articolul 20**

- 1) Sindicatele sunt obligate să aducă la cunoștința judecătoriei unde s-au înregistrat, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum și orice schimbare în compunerea organului de conducere.
- 2) Instanțele prevăzute la alin. (1) sunt obligate să menționeze în registrul special prevăzut la art. 17 alin. 1) modificările din statut, precum și schimbările din compunerea organului de conducere al organizației sindicale.
- 3) Cererea privind modificarea Statutului și/sau a organelor de conducere ale sindicatului va fi însoțită de următoarele documente, în două exemplare, certificate pentru conformitate, 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, după caz;

- d. lista cu membrii organului de conducere care va cuprinde, numele, prenumele, codul numeric personal, domiciliul și funcția, precum și durata mandatului;
- e. dovada noului sediu, dacă este cazul.

#### **SECȚIUNEA a 4-a**

#### **Patrimoniul organizației sindicale**

##### **Articolul 21**

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

##### **Articolul 22**

- 1) Organizațiile sindicale pot dobândi, în condițiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau cu titlu oneros orice fel de bunuri mobile și imobile necesare realizării scopului pentru care sunt înființate.
- 2) Unitățile în care sunt constituite organizații sindicale care au dobândit reprezentativitatea în condițiile legii sunt obligate să pună la dispoziția organizațiilor sindicale, cu titlu gratuit, spațiile corespunzătoare funcționării acestora și să asigure dotările necesare desfășurării activității prevăzute de lege.
- 3) Pentru spațiile din imobilele aflate în domeniul public sau privat al statului sau al unităților administrativ teritoriale în care își desfășoară activitatea federații și confederații sindicale legal constituite și reprezentative conform legii, precum și uniunile județene ale acestora, se vor încheia contracte de comodat/contracte de închiriere.
- 4) Pentru construirea de sedii proprii, confederațiile și federațiile sindicale reprezentative pot primi, în condițiile prevăzute de lege, în concesiune sau cu chirie, terenuri din proprietatea statului sau a unităților administrativ-teritoriale.
- 5) Bunurile și serviciile care fac obiectul activității sindicale sunt scutite de TVA.

##### **Articolul 23**

- 1) Bunurile mobile și imobile dobândite de către o organizație sindicală de la autoritățile publice centrale sau locale, cu titlu gratuit ori primite în folosință gratuită nu pot fi utilizate, direct sau indirect, în scopuri patrimoniale.
- 2) Bunurile mobile și imobile dobândite de către o organizație sindicală în condițiile prevăzute de lege, necesare desfășurării activității sindicale nu pot fi urmărite.

##### **Articolul 24**

1. Cotizația plătită de membrii de sindicat este deductibilă în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat, potrivit prevederilor Codului fiscal.
2. La solicitarea organizației sindicale și cu acordul membrilor acesteia, angajatorii vor reține și vor vira sindicatului cotizația de sindicat pe statele lunare de plată.

### **Articolul 25**

Organizația sindicală poate, în condițiile prevăzute de statut:

- a) să sprijine material membrii săi în exercitarea profesiei;
- b) să constituie case de ajutor proprii;
- c) să editeze și să tipărească publicații proprii, în vederea creșterii nivelului de cunoaștere al membrilor săi și pentru apărarea intereselor acestora;
- d) să înființeze și să administreze, în condițiile legii, în interesul membrilor săi, unități de cultură, învățământ și cercetare în domeniul activității sindicale, unități economico-sociale, comerciale, de asigurări, precum și bancă proprie pentru operațiuni financiare în lei și în valută;
- e) să constituie fonduri proprii pentru ajutorarea membrilor săi;
- f) să organizeze și să sprijine material și financiar activitatea sportivă, inclusiv în asociații și în cluburi sportive, precum și activități cultural-artistice.
- g) să organizeze și să desfășoare cursuri de pregătire și calificare profesională;
- h) să desfășoare și alte activități aprobate conform statutului propriu.

### **Articolul 26**

- 1) Controlul activității financiare proprii a organizațiilor sindicale, precum și a unităților economico-sociale ale acestora se realizează prin comisia de cenzori care funcționează potrivit statutului.
- 2) Organele administrației de stat competente potrivit legii, controlează plata obligațiilor față de bugetul consolidat al statului.

## **SECȚIUNEA a 5-a**

### **Atribuțiile organizațiilor sindicale**

#### **Articolul 27**

În vederea realizării scopului pentru care sunt constituite, organizațiile sindicale au dreptul să folosească mijloace specifice, cum sunt: negocierile, procedurile de soluționare a litigiilor prin conciliere, mediere, arbitraj, petiție, pichet de protest, marș, miting și demonstrație sau grevă, în condițiile prevăzute de lege.

#### **Articolul 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 prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, fără a avea nevoie de un mandat expres din partea celor în cauză. 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.

### **Articolul 29**

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

### **Articolul 30**

- 1) Angajatorii vor invita delegații desemnați de organizațiile sindicale reprezentative, sau, în lipsa acestora, de reprezentanți ai sindicatelor nerepresentative, sau, în lipsa acestora, de reprezentanții salariaților, să participe în consiliile de administrație sau în alte organe asimilate acestora, inclusiv în cazul administrației publice, la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv.
- 2) În scopul apărării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale sau sportive ale membrilor, organizațiile sindicale reprezentative, sau, în lipsa acestora, reprezentanți ai sindicatelor nerepresentative, sau în lipsa acestora, reprezentanții salariaților, vor primi de la angajatori sau de la organizațiile acestora informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă sau, după caz, pentru încheierea acordurilor privind raporturile de serviciu, în condițiile legii, precum și cele privind constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătății și securității în muncă și utilităților sociale, asigurărilor și protecției sociale.
- 3) Hotărârile consiliului de administrație sau ale altor organe asimilate acestora, privitoare la probleme de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv, vor fi comunicate în scris organizațiilor sindicale sau, în lipsa acestora, reprezentanților salariaților, în termen de 48 de ore de la data desfășurării ședinței.

### **Articolul 31**

- 1) Informarea și consultarea angajaților cu privire la evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii, se face după cum urmează:
  - a) angajatorii vor iniția procesul de informare și consultare a organizațiilor sindicale sau în lipsa acestora a reprezentanților salariaților cel puțin o dată pe an, în termen de cel mult 180 de zile după raportarea situațiilor financiare ale întreprinderii pe anul precedent.
  - b) în cazul în care angajatorul sau organizația angajatorilor nu inițiază procesul de informare și consultare cu privire la evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii, acesta va începe la cererea scrisă a organizației sindicale, sau în lipsa acestora a reprezentanților salariaților.
  - c) pentru a permite examinarea situației în mod adecvat, angajatorii vor transmite organizațiilor sindicale sau în lipsa acestora reprezentanților salariaților precum și experților care le sau îi asistă, într-un termen rezonabil pentru a pregăti consultarea, următoarele informații:
    - i. situațiile financiare anuale detaliate și notele aferente;
    - ii. planul strategic al întreprinderii sau prezentarea sa detaliată, în cazul în care acesta există;
    - iii. informații detaliate privind efectivele întreprinderii, situația și politica socială;
    - iv. alte informații necesare solicitate de organizațiile sindicale sau în lipsa acestora de reprezentanții salariaților sau, după caz, de reprezentanții angajaților, precum și de experții care le sau îi asistă.
- 2) Informarea și consultarea angajaților 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, se face după cum urmează:
  - a) angajatorii vor iniția și finaliza procesul de informare și consultare a organizațiilor sindicale reprezentative sau, în lipsa acestora, a sindicatelor nerepresentative sau, în lipsa acestora, a reprezentanților salariaților, înainte de implementarea deciziilor respective, pentru a permite acestora, să formuleze propuneri pentru protecția drepturilor lucrătorilor.
  - b) în cazul în care organizațiile sindicale reprezentative, sau în lipsa acestora, reprezentanții sindicatelor nerepresentative, sau în lipsa acestora, reprezentanții salariaților 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, organizațiilor sindicale reprezentative, sau în lipsa acestora, organizațiilor sindicatelor nerepresentative, sau în lipsa acestora, reprezentanților salariaților, precum și experților care îi asistă, informațiile necesare pentru a permite examinarea problemei în mod adecvat.
- 3) Consultarea va avea loc la un nivel relevant de reprezentare a conducerii și a angajaților și într-o formă care să permită sindicatelor reprezentative sau în lipsa acestora reprezentanților organizațiilor sindicatelor nerepresentative sau în lipsa acestora reprezentanților salariaților, să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere și se va încheia cu formularea unui aviz pe marginea subiectelor discutate de către aceștia.

### **Articolul 32**

- 1) Pe parcursul exercitării dreptului la informare și consultare, precum și în cadrul negocierilor colective, organizațiile sindicale reprezentative sau, după caz, reprezentanții angajaților pot fi asistate/asistați de experți independenți.
- 2) Experții vor fi desemnați de organizațiile sindicale reprezentative 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 experții este cel stabilit prin Legea nr. 467/2006 privind cadrul general de informare și consultare a angajaților.
- 4) Experții vor fi remunerați de întreprindere în baza unei scrisori de misiune și angajament în care vor fi precizate următoarele:
- i. scopul misiunii;
  - ii. subiectele abordate în cadrul misiunii;
  - iii. modalitatea de desfășurare a misiunii.

### **Articolul 33**

La cererea organizațiilor sindicale afiliate, federațiile sau confederațiile sindicale, sau orice structura a acestora, după caz, pot 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**

#### **Articolul 34**

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

### **Articolul 35**

- 1) Membrii unei organizații sindicale au dreptul de a se retrage din organizația sindicală fără a avea obligația de a arăta motivele. Organizația sindicală are obligația de a înregistra cererea de retragere.
- 2) Membrii care se retrag din organizația sindicală nu pot cere restituirea sumelor depuse drept cotizație sau a sumelor ori bunurilor donate.

### **Articolul 36**

- (1) Membrii aleși sau numiți în organele de conducere executive ale organizațiilor sindicale, personalul de specialitate și administrativ din aparatul acestora pot fi salariați din fondurile organizației sindicale sau în conformitate cu prevederile contractului colectiv de muncă aplicabil.
- (2) În funcțiile de specialitate, care necesită o calificare superioară, pot fi angajați și alți lucrători, precum și pensionari.
- (3) Persoanele încadrate potrivit alin. (2) pot cumula, în condițiile prevăzute de lege, salariul și, după caz, pensia cu veniturile obținute din activitatea prestată la organizația sindicală.

### **Articolul 37**

- 1) Membrii aleși sau numiți în organele de conducere executive ale organizațiilor sindicale, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar cu 5 zile pentru activități sindicale.
- 2) Modalitatea de plată a zilelor afectate pentru activități sindicale se stabilește prin contractele colective de muncă aplicabile sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate.
- 3) Modalitatea de desfășurare a activităților sindicale în timpul programului normal de lucru se stabilește de către părți prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate.

## **CAPITOLUL III**

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

#### **Articolul 38**

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

#### **Articolul 39**

- 1) Fuziunea organizațiilor sindicale de același nivel se poate face prin:
  - a. absorbția unei organizații sindicale de către o altă organizație sindicală de același nivel;

- b. prin contopirea a două sau mai multe organizații sindicale de același nivel pentru a alcătui o organizație sindicală nouă.
- 2) Decizia de fuziune se ia prin hotărârea organelor de conducere abilitate statutar ale fiecărei organizații sindicale implicate în fuziune.
- 3) În cazul fuziunii, drepturile și obligațiile persoanelor juridice fuzionate trec asupra noii persoane juridice astfel înființate.
- 4) Prevederile prezentului articol se completează cu prevederile Codului Civil.

#### **Articolul 40**

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

#### **Articolul 41**

- 1) În cazul dizolvării, patrimoniul organizației sindicale se împarte conform dispozițiilor din statut sau, în lipsa unor astfel de prevederi, potrivit hotărârii adunării de dizolvare.
- 2) Dacă statutul nu prevede modul de distribuire a patrimoniului și nici adunarea de dizolvare nu a luat o hotărâre în această privință, instanța competentă să decidă asupra dobândirii personalității juridice, sesizată de oricare membru al organizației sindicale, hotărăște asupra distribuirii patrimoniului, atribuindu-l unei organizații din care face parte organizația sindicală sau, dacă nu face parte din nici o organizație, unei alte organizații sindicale cu specific asemănător.

#### **Articolul 42**

- 1) În termen de 5 zile de la dizolvare, conducătorii organizației sindicale dizolvate sau lichidatorii patrimoniului sunt obligați să ceară instanței judecătorești competente care a operat înscrierea ei în registrul special al sindicatelor ca persoană juridică să facă mențiunea dizolvării organizației sindicale.
- 2) După împlinirea termenului de 5 zile, orice persoană interesată din rândul membrilor organizației sindicale poate cere instanței judecătorești competente efectuarea mențiunii prevăzute la alin. (1).
- 3) Mențiunea prevăzută la alin. (1) se va face pe pagina și la locul unde s-a făcut înscrierea în registrul special al sindicatelor.

#### **Articolul 43**

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



## CAPITOLUL IV

### Forme de asociere a organizațiilor sindicale

#### Articolul 44

- 1) Sindicatele legal constituite se pot asocia după criteriul sectoarelor de activitate.
- 2) Două sau mai multe sindicate constituite în cadrul aceluiași sector de activitate se pot asocia în vederea constituirii unei federații sindicale.
- 3) Două sau mai multe federații sindicale din sectoare de activitate diferite se pot asocia în vederea constituirii unei confederații sindicale.
- 4) Federațiile sau confederațiile sindicale pot constitui din sindicatele componente uniuni sindicale teritoriale cu sau fără personalitate juridică.
- 5) Un sindicat poate fi afiliat, la nivel național, la o singură federație sindicală. De asemenea, o federație sindicală poate fi afiliată, la nivel național, unei singure confederații sindicale.

#### Articolul 45

- 1) Federațiile și confederațiile sindicale constituite prin asociere, potrivit art. 44 alin. (2) și (3), dobândesc personalitate juridică potrivit dispozițiilor prezentei legi.
- 2) În vederea dobândirii personalității juridice, împuternicitul special al federației va depune la tribunalul în a cărui rază teritorială își are sediul, iar pentru confederația sindicală la Tribunalul București o cerere pentru dobândirea personalității juridice, însoțită de două exemplare, în copie certificată pentru conformitate cu originalul, de pe următoarele înscrisuri:
  - a. hotărârea de constituire a federației sau confederației sindicale;
  - b. hotărârile organizațiilor sindicale de a se asocia într-o federație sau confederație, semnate de reprezentanții legali ai acestora;
  - c. copii legalizate ale hotărârilor judecătorești de dobândire a personalității juridice, rămase definitive, de către organizațiile sindicale care se asociază;
  - d. statutul federației sau confederației sindicale constituite;
  - e. lista membrilor din organul executiv de conducere, cu numele, prenumele, codul numeric personal și funcția acestora și durata mandatului;
  - f. dovada sediului federației sau confederației sindicale constituite.
- 3) Actele prevăzute la alin.(2) nu trebuie să îmbrace forma autentică.

#### Articolul 46

- (1) Uniunile sindicale teritoriale, constituite potrivit art. 44 alin. (4), dobândesc personalitate juridică la cererea federației sau a confederației sindicale care a hotărât

constituirea acestora. În acest scop, împuternicitul special al federației va depune o cerere de dobândire a personalității juridice la tribunalul în a cărui rază teritorială își are sediul uniunea, iar pentru confederație la Tribunalul București, însoțită de următoarele acte, în două exemplare, în copie certificată pentru conformitate cu originalul:

- 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 de pe ultima hotărâre judecătorească de modificare a statutului;
  - d) statutul uniunii sindicale teritoriale;
  - e) lista membrilor din organul de conducere executivă, conținând numele, prenumele, codul numeric personal și funcția și durata mandatului;
  - f) dovada sediului uniunii.
- (2) Actele prevăzute la alin. (1) nu trebuie să îmbrace formă autentică.

#### **Articolul 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 statutul organizației sindicale este conform prevederilor legale în vigoare.
- 2) În cazul în care constată că cerințele legale pentru constituirea organizațiilor sindicale nu sunt îndeplinite, președintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special prevăzut la art. 45 alin. (2) și la art. 46 alin. (1), căruia îi solicită, în scris, remediarea neregularităților constatate, în termen de cel mult 7 zile.
- 3) În cazul în care sunt întrunite cerințele prevăzute la alin. (1), instanța 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.

#### **Articolul 48**

Hotărârea tribunalului este supusă numai apelului.

- 1) Termenul de apel este de 15 zile și curge de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror termenul de apel curge potrivit art. 462 alin. (4) din Codul de procedură civilă.

- 2) 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.

#### **Articolul 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 și durata mandatului, data înscrierii, precum și numărul și data hotărârii judecătorești definitive de dobândire a personalității juridice.
- 2) Înscrierea în registrul special prevăzut la alin. (1) se face din oficiu, în termen de 7 zile de la data rămânerii definitivă 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.

#### **Articolul 50**

Organizația sindicală constituită prin asociere dobândește personalitate juridică de la data înscrierii în registrul special prevăzut la art. 49 a hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii.

#### **Articolul 51**

Originalul procesului-verbal de constituire și al statutului, pe care tribunalul certifică înscrierea pe fiecare pagină, împreună cu câte un exemplar al celorlalte acte depuse se restituie organizației sindicale, iar al doilea exemplar al tuturor actelor prevăzute la art. 45 alin. (2) sau la art. 46, în copii semnate de împuternicitul special pentru conformitate și vizate de tribunal, se va păstra în arhiva acestuia.

#### **Articolul 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 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 hotărîrea 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, după caz;
  - d) lista cu membrii organului de conducere care va cuprinde: numele, prenumele, codul numeric personal, domiciliul și funcția, după caz și durata mandatului.
  - e) Dovada noului sediu, dacă este cazul.
- 3) Actele depuse de federații și confederații pentru susținerea cererilor de la alin. (2), nu trebuie să îmbrace forma autentică.
- 4) Pentru aprobarea modificării statutului sunt aplicabile în mod corespunzător dispozițiile art. 45-51.
- 5) Instanța este obligată să menționeze în registrul special modificările din statut, precum și schimbările din compunerea organului executiv de conducere al organizației sindicale.

### **Articolul 53**

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

## **CAPITOLUL V**

### **Reprezentativitatea organizațiilor sindicale**

#### **Articolul 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, inclusiv municipiul București;
    - d) organizațiile sindicale componente cumulează un număr de membri de cel puțin 5% din efectivul angajaților din economia națională.
  - (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 5% din efectivul angajaților din sectorul respectiv;
  - (C) La nivel de grup de unități:
    - a) au statut legal de federație sindicală;
    - b) au independență organizatorică și patrimonială;

- c) numărul membrilor sindicatelor componente este cel puțin 7% din efectivul angajaților din grupul respectiv;
- (D) 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 35% din numărul angajaților unității.
- 2) 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.
- 3) Hotărârea se motivează și se comunică în 15 zile de la pronunțare.
- 4) Hotărârea judecătorească poate fi atacată numai cu apel.

## **Articolul 55**

Dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate se face astfel:

### **1) La nivel național:**

- a. copie de pe hotărârea judecătorească definitivă de dobândire a personalității juridice de către confederație și de pe ultima hotărâre judecătorească de modificare a Statutului și/sau a componenței organelor de conducere;
- b. situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al confederației, cuprinzând lista federațiilor componente și numărul total de membri; aceasta are la bază declarațiile federațiilor membre;
- c. lista sectoarelor de activitate, în care confederația are organizații membre, precum și numărul de angajați din economia națională, conform datelor oficiale comunicate de Institutul Național de Statistică;
- d. dovada depunerii la Inspectia Muncii a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

### **2) La nivel de sector de activitate și la nivel de grup de unități:**

- a. copie de pe hotărârea judecătorească definitivă de dobândire a personalității juridice de către federație și de pe ultima hotărâre judecătorească de modificare a Statutului și/sau a componenței organelor de conducere, după caz;
- b. situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al federației, cuprinzând lista sindicatelor componente și numărul total de membri. Aceasta are la bază declarațiile fiecărui sindicat membru;
- c. numărul de angajați din sectorul de activitate, conform datelor oficiale comunicate de Institutul Național de Statistică. Pentru grupul de unități, numărul de angajați ai unităților care constituie grupul de unități se dovedește cu adeverințele eliberate de unitățile care constituie grupul sau cu certificat eliberat de Inspectia Muncii, pe baza informațiilor extrase din

- baza de date organizată la nivelul Inspecției Muncii cu registrele generale de evidență a lucrătorilor depuse de angajatori. Eliberarea certificatului în acest scop se face gratuit.

d. dovada depunerii la Inspectia Muncii a unei copii a dosarului de reprezentativitate;

**3) La nivel de unitate:**

a. copie de pe hotărârea judecătorească definitivă de dobândire a personalității juridice de către sindicat și de pe ultima hotărâre judecătorească de modificare a statutului și/sau componenței organelor de conducere;

b. document certificat de reprezentantul legal al sindicatului privind numărul total de membri;

c. adeverință eliberată de unitate sau certificat eliberat de Inspectia 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 lucrătorilor 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.

**Articolul 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 Inspectia Muncii, care o va înregistra și va emite dovadă în acest sens.

2) O copie a dosarului menționat la alin. 1 va fi postată pe site-ul Ministerului Muncii și Justiției Sociale în termen de 3 zile lucrătoare de la înregistrarea dosarului.

3) 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.

**TITLUL III**

**Organizațiile angajatorilor**

**CAPITOLUL I**

**Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor angajatorilor**

**SECȚIUNEA 1**

## Constituire și organizare

### Articolul 57

- 1) Organizațiile angajatorilor sunt independente față de autoritățile publice, partidele politice și organizațiile sindicale.
- 2) Organizațiile angajatorilor se constituie prin asocierea liberă, fie la nivel național, fie la nivel de sector de activitate, după cum urmează:
  - a. doi sau mai mulți angajatori din același sector de activitate pot constitui o federație a angajatorilor;
  - b. două sau mai multe federații din sectoare diferite de activitate pot constitui o confederație a angajatorilor.
- 3) Federația și confederația angajatorilor poate constitui, din organizațiile afiliate, uniuni ale angajatorilor teritoriale cu sau fără personalitate juridică. Structurile organizatorice teritoriale fără personalitate juridică își desfășoară activitatea în baza statutului organizațiilor angajatorilor din care fac parte.
- 4) Uniunile angajatorilor teritoriale, constituite potrivit alin. (5), dobândesc personalitate juridică la cererea federațiilor sau a confederațiilor angajatorilor care au hotărât constituirea acestora. În acest scop împuternicitul special al federației sau confederației va depune o cerere de dobândire a personalității juridice la tribunalul în a cărui rază teritorială își are sediul uniunea federației și la Tribunalul București pentru cea a confederației, însoțită de hotărârea organizației angajatorilor pentru constituirea uniunii, potrivit statutului, de copiile certificate ale statutelor federațiilor și/sau confederațiilor de copiile legalizate ale hotărârilor judecătorești de dobândire a personalității juridice ale acestora, rămase definitive, de statutul uniunii angajatorilor și de dovada sediului său.
- 5) Un angajator nu se poate afilia decât la o singură federație a angajatorilor. O federație a angajatorilor nu se poate afilia decât la o singură organizație a angajatorilor de rang superior.
- 6) Asocierile de orice tip care nu respectă prevederile alineatului 4 nu pot fi înregistrate ca organizațiile angajatorilor.

### Articolul 58

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

### Articolul 59

- 1) Organizațiile angajatorilor își desfășoară activitatea în baza statutelor și regulamentelor proprii, potrivit prevederilor prezentei legi.
- 2) Organizațiile angajatorilor se pot afilia la organizații interne și internaționale conform statutului propriu.

## SECȚIUNEA a 2-a

### Statutul

#### Articolul 60

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

#### Articolul 61

- 1) Statutul va cuprinde, sub sancțiunea nulității, cel puțin următoarele elemente:
  - a. denumirea organizației angajatorilor 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;
  - g. procedura de fuziune, dizolvare și lichidare a organizației angajatorilor.
- 2) Personalitatea juridică a organizației angajatorilor se dobândește potrivit prezentei legi.
- 3) Pentru dobândirea personalității juridice de către o organizație a angajatorilor, împuternicitul special al membrilor fondatori ai organizației, prevăzut în procesul-verbal de constituire, trebuie să depună o cerere de înscriere la tribunalul în a cărei rază teritorială își are sediul aceasta, iar pentru confederații la Tribunalul București.
- 4) La cererea de înscriere a organizației angajatorilor se anexează originalul și două copii, certificate pentru conformitate cu originalul, pe fiecare pagină, de împuternicitul special, ale următoarelor acte:
  - a. procesul-verbal de constituire a organizației angajatorilor, semnat de membrii fondatori;
  - b. statutul organizației angajatorilor;
  - c. lista membrilor din organul de conducere al organizației angajatorilor, cu menționarea numelui, prenumelui, funcției ocupate, codului numeric personal, profesiei și domiciliului, precum și durata de validitate a mandatului;
  - d. dovada existenței sediului.
- 5) Originalele actelor prevăzute la alin. (4) nu trebuie să îmbrace forma autentică.
- 6) În cazul în care constată că cerințele legale pentru constituirea organizației angajatorilor nu sunt îndeplinite, președintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special prevăzut la alin. (3), cărui 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 angajatorilor.



- 8) Instanța pronunță o hotărâre motivată de admitere sau de respingere a cererii.
- 9) Hotărârea judecătorească se comunică semnatarului cererii de înscriere, în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare.
- 10) Hotărârea judecătorească 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 art.464 alin. (4) din Codul de procedura civilă.
- 12) Apelul se judecă cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizației angajatorilor, în termen de 30 de zile. Instanța de recurs redactează decizia și restituie dosarul judecătorească în termen de 5 zile de la pronunțare.

## **Articolul 62**

- (1) Tribunalul competent potrivit art. 61 alin. (3), la primirea cererii de înscriere, este obligat ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea acesteia, să examineze:
  - a) dacă s-au depus actele prevăzute la art. 61 alin. (4);
  - b) dacă statutul organizației angajatorilor este conform prevederilor legale în vigoare.
- (2) În cazul în care constată că cerințele legale pentru constituirea organizației angajatorilor nu sunt îndeplinite, președintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special prevăzut la art. 61 alin. (3), căruia îl solicită, în scris, remedierea neregularităților constatate, în termen de cel mult 7 zile.
- (3) În cazul în care sunt întrunite cerințele prevăzute la alin. (1), instanța va proceda la soluționarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizației angajatorilor.
- (4) Instanța pronunță o hotărâre motivată de admitere sau de respingere a cererii.
- (5) Hotărârea judecătorească se comunică semnatarului cererii de înscriere, în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare.
- (6) Hotărârea judecătorească este supusă numai apelului
- (7) Termenul de apel este de 15 zile și curge de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror termenul de apel curge potrivit art.464 alin. (4) din Codul de procedura civilă.
- (8) Apelul se judecă cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizației angajatorilor, în termen de 30 de zile. Instanța de apel redactează decizia și restituie dosarul judecătorească în termen de 5 zile de la pronunțare.

## **Articolul 63**

- 1) Tribunalele sunt obligate să țină un registru special al organizațiilor angajatorilor, în care se înscriu: denumirea și sediul organizației angajatorilor, numele și prenumele membrilor organului de conducere, codul numeric personal al acestora, data înscrierii, durata mandatului, precum și numărul și data hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii de înscriere,

- 2) Înscrierea organizației angajatorilor 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 angajatorilor în registrul special al judecătorei se comunică acesteia în termen de 5 zile de la înscriere.
- 4) Organizația angajatorilor dobândește personalitate juridică de la data înscrierii în registrul special prevăzut la alin. (1) a hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii.
- 5) Originalul procesului-verbal de constituire și al statutului, pe care tribunalul certifică înscrierea pe fiecare pagină, împreună cu câte un exemplar al celorlalte înscrisuri depuse, se restituie organizației angajatorilor, iar al doilea exemplar al tuturor actelor prevăzute la art. 58 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.
- 6) Organizațiile angajatorilor sunt obligate să aducă la cunoștința tribunalelor competente, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum și orice schimbare în compunerea organului de conducere.
- 7) Instanțele prevăzute la alin. (7) sunt obligate să menționeze în registrul special prevăzut la alin. (1) modificările din statut, precum și schimbările din compunerea organului de conducere al organizației angajatorilor.
- 8) Cererea privind modificarea statutelor și/sau a organelor de conducere a organizației angajatorilor 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, domiciliul, funcția și durata mandatului, după caz.
  - e. dovada noului sediu, dacă este cazul.

### **SECȚIUNEA a 3-a**

#### **Drepturile și obligațiile organizațiilor angajatorilor**

##### **Articolul 64**

Organizațiile angajatorilor reprezintă, susțin și apără interesele membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu sindicatele și cu alte persoane juridice și fizice, în

raport cu obiectul și scopul lor de activitate, în plan național și internațional, potrivit propriilor statute și în acord cu prevederile prezentei legi.

### **Articolul 65**

- 1) În vederea realizării scopului pentru care sunt înființate, organizațiile angajatorilor:
  - 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. asigură pentru membrii lor informații, facilitarea de relații între aceștia precum și cu alte organizații, promovarea progresului managerial, servicii de consultanță și asistență de specialitate, inclusiv în domeniul ocupării și formării profesionale;
  - g. la cererea membrilor lor, au dreptul de a-i asista și reprezenta în fața instanțelor de judecată de toate gradele, a organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități, prin apărători proprii sau aleși;
  - h. emit certificate de probitate pentru membrii lor în condițiile legislației în vigoare;
  - i. elaborează și implementează politici de ocupare și plasare a forței de muncă;
  - j. elaborează strategii și politici de dezvoltare economico-socială la nivel sectorial și național, în condițiile legii;
  - k. înființează și administrează, în condițiile legii, în interesul membrilor lor, 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;
  - m. desfășoară activități de certificare profesională, perfecționare și reconversie profesională;
  - n. preiau activități externalizate de instituții de stat și/sau cu capital mixt și privat;
  - o. accesează și participă la proiecte cu finanțare din fonduri europene și/sau din alte surse externe atrase.
- 2) Organizațiile angajatorilor sunt abilitate să asigure orice servicii cerute de membrii lor, în condițiile legii.

## **Articolul 66**

- 1) Pot fi alese în organele de conducere ale organizațiilor angajatorilor persoane care au capacitate deplină de exercițiu și nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa o funcție ori de a desfășura activitatea de natura aceeași în care este ales sau numit.
- 2) Membrii organelor de conducere ale organizațiilor angajatorilor li se asigură protecția legii împotriva oricăror forme de discriminare, condiționare, constrângere sau limitare a exercitării atribuțiilor și/sau a mandatului lor, sub sancțiunea pedepselor prevăzute de lege.

## **Articolul 67**

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

## **Articolul 68**

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

## **Articolul 69**

- 1) Organizațiile angajatorilor pot dobândi, în condițiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau cu titlu oneros, orice fel de bunuri mobile și imobile necesare realizării scopului pentru care sunt înființate.
- 2) Pentru spațiile din imobilele aflate în domeniul public sau privat al statului sau al unităților administrativ-teritoriale în care își desfășoară activitatea federații și confederații angajatorilor legal constituite și reprezentative conform legii, precum și pentru organizațiile județene ale acestora, se pot încheia contracte de comodat/contracte de închiriere.
- 3) Pentru construirea de sedii proprii, confederațiile și federațiile angajatorilor reprezentative pot primi, în condițiile prevăzute de lege, în concesiune/ prin închiriere, terenuri din proprietatea statului sau a unităților administrativ-teritoriale.
- 4) Bunurile și serviciile care fac obiectul activității organizațiilor angajatorilor sunt scutite de TVA.

## **Articolul 70**

- 1) Activitatea economico-financiară a organizațiilor angajatorilor se desfășoară potrivit bugetului propriu de venituri și cheltuieli.
- 2) Sursele veniturilor organizațiilor angajatorilor pot fi: taxe de înscriere, cotizații, contribuții pentru fondul destinat negocierii contractelor colective de muncă și alte activități specifice, donații, sponsorizări și alte venituri, potrivit statutelor și legilor în vigoare.

- 3) Organizațiile angajatorilor pot desfășura și alte activități specifice generatoare de venituri, cum sunt:
- a. înființarea și administrarea de unități de pregătire, certificare profesională și consultanță în domeniile specifice ramurilor economice pe care le reprezintă;
  - b. înființarea și administrarea de unități economice, mass – media, culturale, de învățământ, de asigurări, precum și instituție bancară proprie pentru operațiuni financiare în lei și în valută;
  - c. organizarea în țară și străinătate de expoziții, târguri, simpozioane și conferințe cu profil profesional;
  - d. desfășurarea de activități de certificare profesională, perfecționare și reconversie profesională;
  - e. preluarea de activități externalizate de instituții de stat și/sau cu capital mixt;
  - f. accesarea și participarea la programe și proiecte cu finanțare din fonduri europene și/sau din alte surse externe atrase.
- 4) Taxa de înscriere, cotizațiile și contribuțiile pentru fondul destinat negocierii contractului colectiv de muncă se înregistrează în contabilitate la capitolul cheltuieli deductibile din punct de vedere fiscal pentru cel care le efectuează.
- 5) Veniturile organizațiilor angajatorilor sunt destinate realizării scopurilor pentru care au fost înființate și nu pot fi repartizate membrilor acestora.
- 6) Controlul activității financiare proprii a organizațiilor angajatorilor se realizează prin comisia de cenzori care funcționează potrivit statutului și legislației în vigoare.
- 7) Cotizația plătită de membrii organizațiilor angajatorilor este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe profit a respectivelor societăți comerciale, până la 0,1% din profitul realizat.
- 8) Controlul asupra activității economico-financiare desfășurate de organizațiile angajatorilor, precum și asupra stabilirii și virării obligațiilor față de bugetul general consolidat se realizează de către organele administrației de stat competente, potrivit legii.

## **CAPITOLUL II**

### **Dizolvarea organizațiilor angajatorilor**

#### **Articolul 71**

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

#### **Articolul 72**

- 1) În termen de 15 zile de la dizolvare, reprezentantul mandatat al organizației angajatorilor 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 organizațiilor de angajatori**

##### **Articolul 73**

Sunt reprezentative organizațiile angajatorilor care îndeplinesc, cumulativ, următoarele condiții:

1) La nivel național:

- a. au statut legal de confederație a angajatorilor;
- b. au independență organizatorică și patrimonială;
- c. au în componență structuri proprii, cu sau fără personalitate juridică, în cel puțin jumătate din numărul județelor, inclusiv municipiul București;
- d. reprezintă angajatori ale căror unități încadrează minim 7% din efectivul angajaților din cadrul economiei naționale, mai puțin angajații din sectorul bugetar;

2) La nivel de sector de activitate:

- a. au statut legal de federație a angajatorilor;
- b. au independență organizatorică și patrimonială;
- c. reprezintă angajatori ale căror unități cuprind minim 7% din efectivul angajaților sectorului respectiv

3) Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate prevăzute la alin. (1) și (2) se constată de către instanțele care le-au acordat personalitate juridică organizațiilor angajatorilor, la cererea acestora.

4) Hotărârea este supusă numai apelului.

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

##### **Articolul 74**

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

1) La nivel național:

- a) copie de pe hotărârea judecătorească definitivă de dobândire a personalității juridice de către confederație și de pe ultima hotărâre judecătorească de modificare a Statutului și/sau a componenței organelor de conducere;
- b) copie de pe certificatul de înregistrare fiscală;

- c) copii de pe actele de înființare a structurilor județene proprii conform statutelor, în cel puțin jumătate din numărul județelor, inclusiv municipiul București;
  - d) lista sectoarelor de activitate în care confederația are organizații membre, precum și numărul de angajați din economia națională, excluzând personalul bugetar, conform datelor oficiale comunicate de Institutul Național de Statistică,
  - e) dovada depunerii la Ministrul Muncii și Justiției Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate.
  - f) situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al confederației angajatorilor, cuprinzând lista federațiilor angajatorilor afiliate, cu specificarea angajatorilor membri ai acestora, precum și a numărului total de angajați ai fiecăruia, certificat de inspectoratele teritoriale de muncă; eliberarea certificatului în acest scop se face gratuit.
  - g) declarație scrisă pe proprie răspundere a fiecărui angajator membru privind apartenența la o singură organizație a angajatorilor de rang superior;
- 2) La nivel de sector de activitate:
- a) copie de pe hotărârea judecătorească definitivă de dobândire a personalității juridice a federației angajatorilor și de pe ultima hotărâre judecătorească definitivă de modificare a Statutului și/sau a componenței organelor de conducere, după caz;
  - b) situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al federației angajatorilor, cuprinzând lista angajatorilor membri;
  - c) certificat eliberat de Inspectia Muncii, privind numărul de angajați ai unităților cuprinse în lista prevăzută la lit. b), pe baza informațiilor extrase din baza de date organizată la nivelul Inspectiei Muncii cu registrele generale de evidență a lucrătorilor depuse de angajatori. Eliberarea certificatului în acest scop se face gratuit;
  - d) copie de pe certificatul de înregistrare fiscală;
  - e) numărul de angajați din sectorul de activitate la nivelul căruia se solicită reprezentativitatea, conform datelor oficiale comunicate de Institutul Național de Statistică;
  - f) dovada depunerii la Inspectia Muncii a unei copii a dosarului de reprezentativitate;
  - g) declarație scrisă, pe proprie răspundere, a fiecărui angajator privind apartenența la o singura organizație a angajatorilor de rang superior.

## Articolul 75

Anterior depunerii dosarului de reprezentativitate la instanță, federațiile și confederațiile angajatorilor vor depune o copie scrisă și una în format electronic, de

pe respectivul dosar la Inspectoratul Muncii, care le va înregistra și va emite dovadă în acest sens.

(2) O copie a dosarului menționat la alin. 1 va fi postată pe site-ul Ministerului Muncii și Justiției Sociale în termen de 3 zile lucrătoare de la înregistrare.

## TITLUL IV

### Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social

#### Articolul 76

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 sociali.

#### Articolul 77

Consiliul Național Tripartit are următoarea componență:

- a) președinții confederațiilor angajatorilor și confederațiilor sindicale reprezentative la nivel național;
- b) 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 sociali;
- c) președintele Consiliului Economic și Social.
- d) părțile pot decide primirea și a altor membri, fără drept de vot.

#### Articolul 78

Consiliul Național Tripartit este prezidat de primul-ministru, locțiitorul de drept la acestuia fiind ministrul muncii și justiției sociale.

#### Articolul 79

Principale atribuții ale Consiliului Național Tripartit sunt:

- a) asigurarea cadrului de consultare pentru stabilirea salariului minim garantat în plată;
- b) dezbaterile 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) stabilește sectoarele de activitate, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului;



g) alte atribuții convenite între părți.

#### **Articolul 80**

Secretariatul Consiliului Național Tripartit este asigurat de Ministerul Muncii și Justiției Sociale.

#### **Articolul 81**

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

#### **Articolul 82**

(1) Consiliului Național Tripartit se va întruni, obligatoriu, în prima lună a fiecărui trimestru. Convocarea ședinței va fi asigurată de Președintele Consiliului.

(2) În situații excepționale, orice membru de drept poate solicita convocarea Consiliului Național Tripartit. Convocarea va fi făcută în scris, cu 5 zile lucrătoare înaintea datei ședinței, arătându-se ordinea de zi.

(3) 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 și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale și la nivel teritorial**

#### **Articolul 83**

- 1) În cadrul fiecărui minister și al altor instituții publice prevăzute în anexa nr. 1, precum și la nivelul consiliilor județene și al municipiului București se constituie și vor funcționa comisii de dialog social, formate din reprezentanții administrației publice centrale sau locale, reprezentanții organizațiilor angajatorilor 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 consiliilor județene 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.

#### **Articolul 84**

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

- a) asigurarea unor relații de parteneriat social între administrație, organizațiile angajatorilor 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.

### **Articolul 85**

- 1) Din comisiile de dialog social organizate la nivelul fiecărui minister și al instituțiilor publice prevăzute în anexa nr. 1 fac parte:
  - a. reprezentanți ai ministerelor sau ai respectivelor instituții publice, numiți prin ordin al ministrului, respectiv al conducătorului instituției publice;
  - b. reprezentanți numiți de confederațiile angajatorilor 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. președintele consiliului județean sau, pentru municipiul București, primarul general;
  - b. câte un reprezentant numit de fiecare confederație a angajatorilor reprezentativă la nivel național;
  - c. câte un reprezentant numit de fiecare confederație sindicală reprezentativă la nivel național.
- 3) Președinții confederațiilor angajatorilor și confederațiilor sindicale reprezentative la nivel național sunt membri de drept ai comisiilor de dialog social constituite la nivelul administrației publice centrale și locale.

### **Articolul 86**

- 1) Președinția comisiilor de dialog social se asigură astfel:
  - a. la nivelul fiecărui minister, de către un secretar de stat sau, în situații speciale - cu acordul partenerilor de dialog social -, de către un alt reprezentant al ministerului, împuternicit prin ordin al ministrului; la nivelul celorlalte instituții publice prevăzute în anexa nr. 1, de către un reprezentant numit de conducătorul instituției publice;
  - b. la nivel teritorial, de către 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.

### **Articolul 87**

- 1) Elaborarea unitară a politicilor naționale în domeniul dialogului social și coordonarea metodologică a comisiilor de dialog social se asigură de către Ministerul Muncii și Justiției Sociale.
- 2) Președinții comisiilor de dialog social din ministere sau din cadrul instituțiilor publice prevăzute în anexa nr. 1 sunt coordonați metodologic de către secretarul de stat desemnat de ministrul consultării publice și dialogului social.
- 3) Pentru exercitarea rolului său de coordonator prevăzut la alin. (1), Ministerul Muncii și Justiției Sociale emite norme cu caracter metodologic pentru reglementarea dialogului social.
- 4) Pentru asigurarea funcționării unitare a comisiilor de dialog social, persoanele responsabile de acest domeniu din ministere, prefecturi, precum și din cadrul instituțiilor publice prevăzute în anexa nr. 1 vor fi instruite prin programe derulate de Ministerul Muncii și Justiției Sociale prin direcțiile cu atribuții în activitatea de dialog social.
- 5) Secretariatele comisiilor de dialog social vor transmite Ministerului Muncii și Justiției Sociale 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 Muncii și Justiției Sociale și se transmite spre informare partenerilor sociali, potrivit modelului prevăzut în anexa nr. 2.
- 7) Raportarea activității comisiilor de dialog social județene se face lunar către secretarul de stat responsabil cu dialogul social din cadrul Ministerului Muncii și Justiției Sociale, potrivit modelului prevăzut în anexa nr. 2.
- 8) Raportarea se face în format electronic.

### **Articolul 88**

- (1) În termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, comisiile de dialog social organizate la nivelul ministerelor și instituțiilor publice prevăzute în anexa nr. 1, precum și în plan teritorial se vor constitui și își vor desfășura activitatea în conformitate cu prevederile acesteia.
- (2) Regulamentul-cadru privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale este prevăzut în anexa nr. 3.
- (3) Regulamentul-cadru privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice locale este prevăzut în anexa nr. 4.
- (4) În baza regulamentului-cadru, comisiile de dialog social își vor elabora, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi, propriul regulament de

funcționare, ale cărui prevederi nu pot contraveni prevederilor regulamentului-cadru.

## **Articolul 89**

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

# **TITLUL VI**

## **Negocierile colective de muncă**

### **CAPITOLUL I**

#### **Negocierea contractelor colective de muncă**

## **Articolul 90**

Prezenta lege reglementează organizarea, desfășurarea, finalizarea negocierilor colective precum și aplicarea rezultatelor acestora în vederea încheierii contractelor colective de muncă. Dispozițiile prezentei legi se aplică și negocierilor colective în vederea încheierii de acorduri colective de muncă, în măsura în care nu există legi speciale în domeniu.

## **Articolul 91**

Părțile semnatare ale unui contract colectiv de muncă sunt, de regulă, partea angajatorului și partea lucrătorilor. Partea angajatorului este compusă din angajator sau organizațiile angajatorilor reprezentative conform legislației în vigoare, iar partea lucrătorilor este compusă din organizațiile sindicale reprezentative conform legislației în vigoare.

## **Articolul 92**

- 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) 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.
- 3) Contractele colective de muncă vor cuprinde și clauze referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale și organizațiilor angajatorilor, care pot fi negociate la un nivel superior față de prevederile legale care privesc această protecție.
- 4) Contractele colective de muncă se negociază la nivel de unități, grupuri de unități, sectoare de activitate și național.

- 5) Contractele colective de muncă aplicabile în sectorul bugetar nu pot conține drepturi de natură salarială al căror quantum să îl depășească pe cel care este stabilit în mod imperativ prin lege.
- 6) Unitățile din același sector de activitate se pot constitui și în grupuri de unități, în vederea negocierii de contracte colective la nivelul respectiv.
- 7) În sectoarele unde există unități bugetare, unitățile bugetare vor fi reprezentate la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de sector de activitate de către reprezentantul legal al autorității publice centrale competente.

### Articolul 93

- 1) În unitățile care au cel puțin 10 de angajați, negocierea colectivă este obligatorie.
- 2) La nivel de unitate, inițiativa negocierii aparține angajatorului.
- 3) În cazul în care nu există contract colectiv de muncă, sau angajatorul nu inițiază negocierea cu cel puțin 70 de zile anterior datei expirării contractului în vigoare sau a unor clauze, aceasta va începe, obligatoriu, la cererea organizației sindicale reprezentative potrivit legii sau, după caz, a reprezentanților angajaților, în termen de 10 zile lucrătoare de la transmiterea solicitării.
- 4) La nivelul grupului de unități, sector de activitate și național inițiativa negocierii aparține oricărui dintre parteneri.
- 5) La nivel național, fac obiectul negocierii aspecte ale raporturilor de muncă și unele cerințe de formă și de procedură privind negocierea colectivă, precum:
  - a. echivalarea funcțiilor salariate din economia națională;
  - b. regimul juridic al liderilor sindicali și al reprezentanților angajaților;
  - c. durata timpului de lucru, durata maximă a timpului de lucru și numărul orelor suplimentare, inclusiv compensațiile bănești minime convenite angajaților pentru nerespectarea de către angajatori a duratei timpului de muncă a zilelor libere și a sărbătorilor legale;
  - d. durata minimă a concediului de odihnă și condițiile de acordare;
  - e. amenajarea timpului de muncă cu fracțiuni de normă;
  - f. procedura-cadru de stabilire a criteriilor de evaluare profesională a angajaților și procedura de încetare a contractului pentru necorespondere profesională;
  - g. procedura-cadru de cercetare disciplinară;
  - h. elaborarea cadrului instituțional privind constituirea și funcționarea organismelor bipartite de interpretare și aplicare a dispozițiilor contractelor colective de muncă;
  - i. reglementarea unor proceduri de soluționare amiabilă a conflictelor intervenite între partenerii sociali;

- j. regulile privind organizarea și desfășurarea arbitrajului conflictului de interese;
  - k. compensațiile cuvenite lucrătorilor pentru nerespectarea de către angajator a obligației de normalizare a condițiilor de muncă din unitate.
- 6) Durata negocierii colective nu poate depăși 70 de zile calendaristice decât prin acordul părților.

#### **Articolul 94**

- 1) Negocierea colectivă are loc anual, cel puțin referitor la următoarele prevederi minimale: salarii, durata timpului de lucru, programul de lucru, formarea profesională, condițiile de muncă;
- 2) Negocierea colectivă are loc după cum urmează:
  - a. cu cel puțin 70 de zile înaintea expirării contractului colectiv de muncă;
  - b. în cazul contractelor colective de muncă cu durată mai mare de un an de zile, cu minim 70 de zile înaintea expirării datei stabilite pentru negocierea prevederilor minimale de la pct.(1);
- 3) Pentru funcționarii publici, funcționarii publici cu statut special și ceilalți angajați din sectorul bugetar, negocierile purtate în vederea încheierii acordurilor colective de muncă sau contractelor colective de muncă, încep cu cel puțin 60 de zile înainte de fundamentarea proiectelor de buget pentru anul următor, la nivelul fiecărui ordonator de credite, și vor fi finalizate în cel mult 30 de zile după aprobarea bugetului.

#### **Articolul 95**

- 1) În termen de 5 zile lucrătoare de la inițierea negocierii prevăzute de art. 93 și 94, angajatorii sau organizațiile acestora au obligația să convoace părțile îndreptățite, în vederea negocierii contractului colectiv de muncă sau, după caz, a acordului colectiv de muncă.
- 2) La prima reuniune a părților se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul sau organizația angajatorilor le va pune la dispoziția părții sindicale și data până la care urmează a îndeplini această obligație.
- 3) Regimul informațiilor confidențiale puse la dispoziție de angajator este cel stabilit prin Legea nr. 467/2006 privind cadrul general de informare și consultare a angajaților.
- 4) Informațiile pe care angajatorul sau organizațiile angajatorilor le vor pune la dispoziția părții sindicale, trebuie să permită o analiză a situației economico financiare și vor cuprinde cel puțin date referitoare la:

- a. situația economico financiară la zi, precum și perspectiva de evoluție a acesteia pe următoarea perioadă contractuală;
  - b. sistemul de salarizare avut în vedere și aplicarea acestuia pe următoarea perioadă contractuală;
  - c. situația, structura și evoluția estimată a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri preconizate pe următoarea perioadă contractuală;
  - d. măsurile propuse privind organizarea muncii, programului și a timpului de lucru pe următoarea perioadă contractuală;
  - e. măsurile propuse privind protecția drepturilor lucrătorilor în caz de transfer al unității sau a unei părți a acesteia;
- 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 sau acordul colectiv de muncă;
  - c. durata maximă a negocierilor convenită de părți;
  - d. locul și calendarul reuniunilor;
  - e. dovada reprezentativității părților participante la negocieri;
  - f. dovada convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;
  - g. alte detalii privind negocierea.
- 6) Prima ședință de negociere reprezintă momentul la care se consideră că negocierile au fost declanșate.
- 7) La fiecare ședință de negociere se încheie procese verbale semnate de reprezentanții mandatați ai părților în care se consemnează conținutul negocierilor.

#### **Articolul 96**

- 1) La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă părțile sunt egale și libere.
- 2) Este interzisă orice imixtiune a autorităților publice, sub orice formă și modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractelor colective de muncă.

#### **Articolul 97**

- 1) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior.
- 2) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.

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

## CAPITOLUL II

### Efectele contractelor colective de muncă

#### Articolul 98

- 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 persoanelor juridice aflate în subordinea sau în coordonarea autorităților și instituțiilor publice care încheie contracte colective de muncă în conformitate cu dispozițiile art. 92 alin.(7) din prezenta lege;
  - c. pentru toți angajații încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă;
  - d. pentru toți angajații din unitățile din sectorul de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă;
  - e. pentru toți angajații încadrați în unitățile din țară în cazul contractelor colective la nivel național.
- 2) În contractul colectiv de muncă la nivel de sector de activitate, grup de unități sau național, clauzele aplicabile angajaților încadrați cu contract individual de muncă în sectorul bugetar vor fi menționate într-un capitol separat. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, dar numai între limitele legale.
- 3) Pentru fiecare dintre nivelurile pentru care se negociază, se încheie și se înregistrează câte un singur contract colectiv de muncă.
- 4) Prin contractul colectiv de muncă, părțile pot conveni constituirea unui fond din contribuția angajatorului și angajaților, destinat activităților în domeniul negocierilor colective. Utilizarea fondului poate fi făcută numai în condițiile stabilite de contractul colectiv de muncă aplicabil.

## CAPITOLUL III

### Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă

#### Articolul 99

Părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorul sau organizațiile angajatorilor și angajații prin organizațiile sindicale, după cum urmează:

A. Angajatorul sau organizațiile angajatorilor:



- i. la nivel de unitate și grup de unități de către organele de conducere ale unităților, stabilite prin lege, statut ori regulament de funcționare, după caz;
- ii. la nivel de sector de activitate, de către organizațiile angajatorilor legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi și/sau de către reprezentantul legal al autorității publice centrale competente;
- iii. la nivelul instituției bugetare și autoritatilor publice, grupului de unități bugetare, de către conducătorul instituției și conducătorii instituțiilor bugetare din grup sau de către locuitorii de drept ai acestora;
- iv. la nivel național, de către organizațiile angajatorilor reprezentative potrivit prezentei legi împreună cu un reprezentant al Ministerului Muncii și Justiției Sociale;

#### B. Angajații:

- a) la nivel de unitate
  - i. de către sindicatele legal constituite și reprezentative;
  - ii. de către sindicatele nereprezentative legal constituite și afiliate la o federație reprezentativă în sectorul de activitate respectiv sau la o federație nereprezentativă afiliată la o confederație reprezentativă la nivel național;
  - iii. acolo unde nu sunt constituite sindicate, de către reprezentanții aleși ai angajaților.
- b) la nivelul grupurilor de unități și al sectoarelor de activitate, de către federațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi și/sau de către o federație nereprezentativă afiliată la una din confederațiile reprezentative la nivel național;
- c) la nivelul instituțiilor bugetare și grupului de unități bugetare, al autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează personal, de către organizațiile sindicale reprezentative la aceste niveluri conform alin B pct a) și b);
- d) la nivel național, de către confederațiile sindicale reprezentative potrivit prezentei legi.

#### Articolul 100

- 1) În unitățile în care nu există nici un membru de sindicat, negocierea contractului colectiv de muncă se face de către reprezentanții aleși ai angajaților.
- 2) Alegerea reprezentanților angajaților prevăzuți la alin. (1) se face prin votul secret a cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității.

#### Articolul 101

- 1) Confederațiile reprezentative la nivel național conform prezentei legi pot participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivelul sectoarelor de activitate în care au federații membre, la cererea acestora.
- 2) Contractul la nivel de sector de activitate se poate încheia dacă cel puțin una din parti, partea angajatorilor sau partea sindicală, reprezintă cumulativ minim 10% din lucrători la nivel de sector de activitate.

### **Articolul 102**

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

## **CAPITOLUL IV**

### **Încheierea contractelor colective de muncă**

#### **Articolul 103**

- 1) În scopul asigurării participării la negocierea contractelor colective de muncă, la nivel de sector și grup de unități, organizațiile angajatorilor sau angajatorii vor transmite tuturor părților îndreptățite, precum și confederațiilor sindicale reprezentative la nivel național, anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective.
- 2) Anunțul prevăzut la alin. (1) în formă scrisă, va fi transmis părților interesate cu cel puțin 10 zile înainte de data începerii negocierilor.
- 3) Datele de identificare ale confederațiilor și federațiilor sindicale reprezentative vor fi solicitate Ministerului Muncii și Justiției Sociale care este depozitarul documentelor de reprezentativitate, conform prezentei legi.
- 4) La nivel de unitate, angajatorul va convoca în scris organizațiile sindicale îndreptățite să participe la negociere sau reprezentanții angajaților, după caz, cu cel puțin 5 zile înainte de data începerii negocierilor.
- 5) Neinvitarea la negocieri a tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă constituie motiv de neînregistrare a contractului colectiv de muncă negociat.
- 6) La nivel național, Inspectoratul Muncii va convoca în scris toate părțile îndreptățite să participe la negociere, cu cel puțin 15 zile înainte de data începerii negocierilor, dar nu mai târziu de 70 de zile anterior sfârșitului de an calendaristic sau expirării contractului colectiv de muncă existent, pentru încheierea contractului colectiv de muncă unic la nivel național pentru perioada următoare. Neîndeplinirea acestei obligații de către Inspectoratul Muncii, cel mai târziu cu 60 de zile anterior sfârșitului de an calendaristic sau expirării contractului colectiv de muncă existent, dă dreptul oricărei părți să inițieze negocierea colectivă.

#### **Articolul 104**

- 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.
- 2) Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condițiile stabilite de prezenta lege, pe o durată cel mult egală cu durata inițială a contractului.
- 3) În cazul în care într-o unitate nu există un contract colectiv de muncă, oricare din părțile îndreptățite poate declanșa procedura de negociere a acestuia în orice moment.

#### **Articolul 105**

- 1) În situația în care un contract colectiv de muncă la nivel de unitate a fost încheiat cu reprezentanții salariaților, iar pe durata valabilității contractului apare un sindicat ce îndeplinește condiția de a fi sindicat reprezentativ la nivelul unității sau sindicat afiliat unei federații reprezentative sau a unei federații nereprezentative afiliată unei confederații reprezentative, contractul colectiv de muncă încetează de drept la finalul anului calendaristic, dacă nu încetează anterior prin ajungere la termen.
- 2) În situația în care, pe parcursul valabilității unui contract colectiv de muncă la nivel de unitate, apare la nivelul unității un sindicat ce îndeplinește condiția de a fi sindicat reprezentativ la nivelul unității sau sindicat afiliat unei federații reprezentative sau unei federații nereprezentative afiliată unei confederații reprezentative, sindicatul nou apărut la nivelul unității ce îndeplinește condițiile de mai sus poate formula cerere de aderare la contract devenind de drept parte semnatară de la data înregistrării cererii.
- 3) În situația în care, pe parcursul valabilității unui contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități sau sector de activitate, apare, la nivelul grupului de unități sau a sectorului de activitate o federație ce îndeplinește condiția de a fi federație reprezentativă la nivelul respectiv sau federație nereprezentativă afiliată unei confederații reprezentative, federația nou apărută la nivelul grupului de unități sau sector de activitate, ce îndeplinește condițiile de mai sus, poate formula cerere de aderare la contract devenind de drept parte semnatară de la data înregistrării cererii.

#### **Articolul 106**

- 1) Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă, care sunt negociate cu încălcarea prevederilor art. 92 alin. (5), art. 98 și art. 99 alin. (3) sunt lovite de nulitate.
- 2) Nulitatea clauzelor contractuale se constată de către instanțele judecătorești/completele specializate în soluționarea conflictelor de muncă, la cererea părții interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție.

- 3) În cazul constatării nulității unor clauze de către instanța judecătorească, partea interesată poate cere renegocierea acestora, în perioada de valabilitate a contractului.
- 4) Până la renegocierea clauzelor a căror nulitate a fost constatată, acestea sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile angajaților, cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul superior, după caz.

#### **Articolul 107**

- 1) Contractele colective de muncă se încheie în formă scrisă, se depun și se înregistrează prin grija părților, după cum urmează:
  - a. contractele colective de muncă încheiate la nivelul grupurilor de unități, al sectoarelor de activitate și național la Inspectoria Muncii;
  - b. contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, la inspectoratul teritorial de muncă.
- 2) Dosarul întocmit în acest scop va cuprinde:
  - a. contractul colectiv de muncă, în original, semnat de către părți;
  - b. procesul verbal al negocierii, conținând poziția părților;
  - c. dovada de reprezentativitate a părților, în condițiile prezentei legi;
  - d. împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea semnării contractului colectiv de muncă;
  - e. dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere.

#### **Articolul 108**

- 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 național, 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.

#### **Articolul 109**

- 1) Inspectoria Muncii, sau după caz, inspectoratele teritoriale de muncă au obligația să înregistreze contractele colective de muncă în termen de trei zile lucrătoare de la depunere.
- 2) În cazul în care se constată că în contractele colective de muncă există clauze convenite cu încălcarea dispozițiilor art. 98, Inspectoria Muncii, sau după caz, inspectoratele teritoriale de muncă au obligația să sesizeze în scris acest fapt părților contractante.
- 3) Inspectoria Muncii va publica pe pagina de internet contractele colective la nivel național, de sector de activitate și grup de unități.

## **Articolul 110**

- 1) Contractele colective de muncă nu vor fi înregistrate dacă:
  - a. părțile nu au depus dosarul în conformitate cu prevederile art. 107 alin. (2);
  - b. nu sunt semnate de toți reprezentanții părților la negociere, mandatați în acest scop.
- 2) Contractele colective de muncă vor fi înregistrate fără semnătura tuturor părților îndreptățite să participe la negocieri dacă:
  - a. unele organizații reprezentative ale organizațiilor angajatorilor sau ale organizațiilor sindicale au fost invitate la negocieri și nu s-au prezentat;
  - b. unele organizații reprezentative ale părții angajatorilor sau ale părții sindicale, deși au fost prezente la negocieri și au fost de acord cu clauzele negociate, conform proceselor verbale, refuză să semneze;
  - c. unele organizații sindicale nerepresentative care au participat la negociere conform prevederilor art. 99 alin. B, lit. a), pct.ii) refuză să semneze.

## **Articolul 111**

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

## **CAPITOLUL V**

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

## **Articolul 112**

- 1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.
- 2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă, constituie cauză pentru declanșarea conflictului de muncă și atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

## **Articolul 113**

- 1) Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lor, în condițiile legii, ori de câte ori părțile îndreptățite convin acest lucru.
- 2) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se comunică în scris organului la care a fost înregistrat și devin aplicabile de la data înregistrării și/sau publicării acestora în condițiile prezentei legi sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

- 3) Prevederile art. 103 - 110 se aplică în mod corespunzător actelor adiționale prin care se aduc modificări contractelor colective de muncă.

#### **Articolul 114**

Contractul colectiv de muncă încetează:

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

#### **Articolul 115**

- 1) Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunțat unilateral.
- 2) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea, sau încetarea contractului colectiv de muncă sunt conflicte de muncă și se soluționează de către instanțele judecătorești competente.

#### **Articolul 116**

Conform principiului recunoașterii reciproce orice organizație sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sau cu o organizație a angajatorilor orice alte tipuri de acorduri, convenții sau înțelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părților și ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizațiilor semnatare, cu condiția ca acestea să nu conțină prevederi care fac obiectul negocierii unui contract colectiv de munca.

### **TITLUL VII**

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

#### **CAPITOLUL I**

##### **Dispoziții generale**

#### **Articolul 117**

- 1) Raporturile de muncă stabilite între lucrători și angajatorii la care aceștia sunt încadrați se desfășoară cu respectarea prevederilor legale, precum și în condițiile negociate prin contractele colective și individuale de muncă.
- 2) Încălcarea de către una dintre părți a obligațiilor care îi revin potrivit alin.(1) atrage răspunderea acesteia.

#### **Articolul 118**

- 1) Sunt conflicte de muncă conflictele dintre lucrători și angajatori cu privire la interesele cu caracter profesional, social sau economic ori la drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.

- 2) Lucrătorii și angajatorii au obligația să soluționeze conflictele de muncă prin bună înțelegere sau prin procedurile stabilite de prezenta lege.

#### **Articolul 119**

- 1) Dreptul lucrătorilor la negocieri colective, precum și posibilitatea acestora de a declanșa conflicte de muncă sunt garantate de lege.
- 2) Conflictele de muncă pot fi colective sau individuale.

#### **Articolul 120**

- 1) Conflictul ce intervine între lucrători și angajatori și/sau între organizațiile sindicale și organizațiile angajatorilor, după caz, în legătură cu condițiile de muncă, nerespectarea drepturilor lucrătorilor prevăzute de legislația în vigoare, începerea, desfășurarea, încheierea negocierilor colective, precum și cu aplicarea contractelor colective de muncă este conflict colectiv de muncă și se soluționează potrivit procedurilor reglementate prin prezenta lege.
- 2) Fac excepție de la dispozițiile alin. (1) conflictele legate de constatarea nulității contractelor colective de muncă, a unor clauze ale acestora ori legate de constatarea încetării contractelor colective de muncă, a căror soluționare este de competența secțiilor/completelor specializate în soluționarea litigiilor de muncă și de asigurări sociale din cadrul tribunalelor județene/al municipiului București.

#### **Articolul 121**

- 1) Conflictele colective de muncă pot avea loc:
  - a. la nivelul angajatorilor;
  - b. la nivelul grupurilor de unități;
  - c. la nivelul sectoarelor de activitate;
  - d. la nivel național.
- 2) Conflictele colective de muncă pot avea loc și la nivelul unor subunități, compartimente, în măsura în care între partenerii la negocieri s-a convenit ca aceștia să își stabilească, în mod distinct, în contractul colectiv, condițiile de muncă.

#### **Articolul 122**

- 1) În conflictele colective de muncă la nivel de angajator, lucrătorii sunt reprezentați de organizații sindicale îndreptățite să participe la negocierea colectivă, ori în lipsa acestora de reprezentanții salariaților, potrivit legii.
- 2) La nivelul angajatorilor la care nu există sindicate, iar lucrătorii au ales, conform legii, reprezentanții angajaților, aceste persoane îi reprezintă și în cazul conflictelor colective de muncă.

- 3) Prevederile alin. (1) și (2) se aplică în mod corespunzător și în ceea ce privește reprezentarea lucrătorilor în cazul unor conflicte colective de muncă la nivelul subunităților sau al compartimentelor.

### **Articolul 123**

- 1) În cazul conflictelor colective de muncă la nivel de grup de unități și de sector de activitate, lucrătorii sunt reprezentați de organizațiile sindicale îndreptățite să participe la negocierea colectivă sau care sunt semnatare ale contractelor colective de muncă de la nivelurile respective, ori în lipsa acestora de reprezentanții salariaților.
- 2) În mod corespunzător, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de grup de unități și de sector de activitate, angajatorii sunt reprezentați de organizațiile acestora care pot participa la negocierile colective de muncă sau care sunt semnatare ale contractelor colective de muncă de la nivelurile respective.

### **Articolul 124**

Conflictele colective de muncă pot fi declanșate în următoarele situații:

- a) angajatorul sau organizația angajatorilor refuză să înceapă negocierea unui contract colectiv de muncă, în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract sau contractul colectiv de muncă anterior a încetat;
- b) angajatorul sau organizația angajatorilor nu acceptă revendicările formulate de lucrători sau de organizațiile sindicale;
- c) angajatorul sau organizația angajatorilor nu își îndeplinește obligațiile prevăzute de lege de a începe negocierile anuale obligatorii privind salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru, formarea profesională și condițiile de muncă;
- d) în cazul eșuării negocierilor anuale obligatorii privind salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru, formarea profesională și condițiile de muncă;
- e) în cazul neacordării în mod colectiv pentru minim 10% dintre lucrători sau cel puțin 30 de lucrători, a unor drepturi individuale prevăzute de lege, contracte colective și individuale de muncă aplicabile;
- f) angajatorul nu respectă dreptul la informare și consultare al lucrătorilor.

### **Articolul 125**

- 1) În cazurile în care există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă la nivel de unitate, organizațiile sindicale îndreptățite să participe la negocierea colectivă, ori în lipsa acestora reprezentanții salariaților, după caz, vor sesiza angajatorul despre această situație.
- 2) În cazurile în care există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă la nivel de grup de unități, organizațiile sindicale îndreptățite să participe la



negocierea colectivă vor sesiza angajatorii din grupul de unități, în care organizațiile sindicale au organizații membre.

- 3) În cazurile în care există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă la nivel de sector de activitate, organizațiile sindicale îndreptățite să participe la negocierea colectivă vor sesiza organizațiile angajatorilor reprezentative la acest nivel sau, după caz, autoritățile administrației publice centrale. Concomitent vor fi sesizate și unitățile componente ale sectorului de activitate în care organizațiile sindicale au organizații membre.
- 4) În cazurile în care există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă la nivel național, confederațiile sindicale reprezentative vor sesiza organizațiile angajatorilor reprezentative la nivel național și Inspectoratul Muncii. Concomitent vor fi sesizați toți angajatorii din economia națională, la nivelul cărora confederațiile sindicale au organizații membre.
- 5) Sesizarea se va face în scris, cu precizarea revendicărilor lucrătorilor, a motivării acestora și a propunerilor de soluționare a acestora. Angajatorul sau organizația angajatorilor sau, după caz, instituția ori autoritatea publică este obligat/obligată să primească și să înregistreze sesizarea astfel formulată.
- 6) Cerința prevăzută la alin. (5) se consideră îndeplinită și dacă revendicările lucrătorilor sunt exprimate de către organizațiile sindicale îndreptățite să participe la negocierea colectivă, ori în lipsa acestora de reprezentanții salariaților, după caz, cu ocazia primirii de către angajator sau organizația angajatorilor și dacă discuțiile purtate au fost consemnate într-un proces-verbal.

#### **Articolul 126**

- 1) Angajatorul sau organizația angajatorilor, după caz, are obligația de a răspunde în scris organizațiilor sindicale sau, în lipsa acestora, reprezentanților angajaților, în termen de două zile lucrătoare de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare dintre revendicările formulate.
- 2) În cazul conflictelor de la nivel de grup de unități sau sector de activitate, obligația prevăzută la alin. (1) revine organizațiilor angajatorilor de la nivelurile respective sau, după caz, autorităților sau instituțiilor publice cu care se desfășoară negocierea colectivă la aceste niveluri.

#### **Articolul 127**

(1) În situația în care angajatorul sau organizația angajatorilor nu a răspuns la toate revendicările formulate sau, deși a răspuns, organizațiile sindicale nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul colectiv de muncă se consideră declanșat.

(2) Informarea privitoare la declanșarea conflictelor colective de muncă și a motivației acestora, se transmite în scris de către organizațiile sindicale sau reprezentanții

salariaților după caz, angajatorului sau organizației angajatorilor după caz, inspectoratelor teritoriale de muncă sau Inspectiei Muncii, după caz.

### **Articolul 128**

Pe durata valabilității unui contract sau acord colectiv de muncă, angajații nu pot declanșa conflict colectiv de muncă, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 124, lit. b), c), d), e), f).

### **Articolul 129**

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

- a) la nivel de unitate, organizațiile sindicale îndreptățite să participe la negocierea colectivă, ori în lipsa acestora de reprezentanții salariaților, după caz, notifică angajatorului declanșarea conflictului colectiv de muncă și sesizează în scris inspectoratul teritorial de muncă din județul în care își desfășoară activitatea angajații unității care au declanșat conflictul, în vederea concilierii;
- b) la nivel de grup de unități, organizațiile sindicale îndreptățite să participe la negocierea colectivă, ori în lipsa acestora de reprezentanții salariaților, vor notifica fiecărei unități membre a grupului de unități, precum și organizației angajatorilor constituite la nivelul grupului declanșarea conflictului colectiv de muncă și sesizează în scris Inspectiei Muncii, în vederea concilierii;
- c) la nivelul sectorului de activitate, organizațiile sindicale îndreptățite să participe la negocierea colectivă vor notifica fiecărei unități în care au membri organizații sindicale, precum și organizațiilor angajatorilor corespondente declanșarea conflictului colectiv de muncă și vor sesiza în scris Inspectia Muncii, în vederea concilierii.

### **Articolul 130**

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 angajatorilor, 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. 124-127;
- d) desemnarea nominală a persoanelor delegate să reprezinte la conciliere organizația sindicală reprezentativă sau, după caz, reprezentanții angajaților.

### **Articolul 131**

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

#### **Articolul 132**

- 1) Procedura de conciliere este obligatorie.
- 2) În termen de 3 zile lucrătoare de la înregistrarea sesizării, Inspectia Muncii, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de grup de unități sau la nivel sectorial sau la nivel național, 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 angajatorilor.
- 3) Inspectia Muncii, 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 înregistrării.

#### **Articolul 133**

- 1) Pentru susținerea intereselor lor la conciliere, organizațiile sindicale îndreptățite să participe la negocierea colectivă, ori în lipsa acestora reprezentanții salariaților, după caz, desemnează o delegație formată din 2-5 persoane, care va fi împuternicită în scris să participe la concilierea organizată de Inspectia Muncii 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 organizației sindicale îndreptățite să participe la negocierea colectivă sau, după caz, al reprezentanților angajaților orice persoană care îndeplinește următoarele condiții:
  - a. are capacitate deplină de exercițiu;
  - b. este angajat al unității sau reprezintă federația ori confederația sindicală reprezentativă la care organizația sindicală care a declanșat conflictul de muncă este afiliată.

#### **Articolul 134**

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

#### **Articolul 135**

- 1) La data fixată pentru conciliere, delegatul Ministerului Muncii și Justiției Sociale 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 Muncii și Justiției Sociale 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 Consultării Muncii și Justiției Sociale sau al inspectoratului teritorial de muncă, după caz.

#### **Articolul 136**

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.

#### **Articolul 137**

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.

#### **Articolul 138**

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

## **CAPITOLUL II**

### **Medierea și arbitrajul**

#### **Articolul 139**

După declanșarea conflictului colectiv de muncă părțile pot hotărî, prin consens, inițierea procedurii de mediere.

#### **Articolul 140**

Mediatorii sunt aleși de comun acord de către părțile aflate în conflict colectiv de muncă, dintre persoanele care au calitatea de mediator și fac parte din Corpul de Mediere și Arbitraj pentru Conflicte de Muncă.

#### **Articolul 141**

- 1) Corpul de Mediere și Arbitraj pentru Conflicte de Muncă este o structură profesională compusă din persoane specializate în medierea și arbitrajul conflictelor de muncă.

- 2) Fiecare confederație sindicală și confederație a angajatorilor reprezentativă la nivel național, va propune o listă de cel mult câte 20 de persoane având pregătire superioară în domeniile tehnice, economice sau juridice în vederea numirii lor ca mediatori și arbitri pentru conflictele de muncă.
- 3) Persoanele astfel desemnate vor fi numite prin ordin al Ministrului Muncii și Justiției Sociale în Corpului de Mediere și Arbitraj pentru Conflicte de Muncă pe un mandat de 4 ani, cu posibilitatea de reînnoire.
- 4) Componența nominală a Corpului de Mediere și Arbitraj pentru Conflicte de Muncă se poate modifica la cererea organizației care i-a propus.
- 5) Modul de înființare, organizare, finanțare, funcționare, regimul incompatibilităților și al conflictelor de interese a Corpului de Mediere și Arbitraj pentru Conflicte de Muncă se stabilesc prin Hotărâre a Guvernului.

#### **Articolul 142**

- 1) Procedura de mediere a conflictelor colective de muncă se realizează conform legii;
- 2) Durata medierii nu poate depăși 30 de zile calendaristice calculate de la data la care mediatorul ales a acceptat medierea conflictului colectiv de muncă.
- 3) Părțile aflate în conflict colectiv de muncă au obligația de a pune la dispoziția mediatorului datele necesare pentru îndeplinirea misiunii sale. Mediatorul are dreptul să convoace părțile și să le ceară relații scrise cu privire la revendicările formulate.
- 4) La încheierea misiunii sale, mediatorul are obligația să întocmească un raport cu privire la situația conflictului colectiv de muncă.
- 5) Raportul va fi transmis fiecărei părți, precum și autorităților publice informate potrivit art. 127 alin. 2) și va cuprinde, după caz:
  - a. modul de soluționare a conflictului;
  - b. revendicările rămase în divergență;
  - c. propuneri de soluționare a revendicărilor divergente.

#### **Articolul 143**

- 1) Pentru activitatea depusă mediatorul va primi un onorariu, stabilit de comun acord între acesta și părțile aflate în conflict colectiv de muncă.
- 2) Onorariul se depune de către părți la Corpul de Mediere și Arbitraj, la data începerii procedurii de mediere.

#### **Articolul 144**

- 1) Pe întreaga durată a unui conflict colectiv de muncă, părțile aflate în conflict pot hotărî prin consens ca revendicările formulate să fie supuse arbitrajului.

- 2) Hotărârile pronunțate de completul de arbitraj sunt obligatorii pentru părți și completează contractele colective de muncă.

#### **Articolul 145**

- 1) Completul de arbitraj se compune din 1 sau 3 arbitri.
- 2) În cazul în care fiecare parte desemnează un arbitru, cel de al treilea membru al completului se alege prin tragere la sorți din lista membrilor Corpului de Mediere și Arbitraj pentru conflicte de muncă.

#### **Articolul 146**

Anterior numirii în cadrul Corpului de Mediere și Arbitraj pentru conflicte de muncă, Ministerul Muncii și Justiției Sociale și Ministerului Justiției vor asigura membrilor Corpului, participarea la cursul de formare în domeniul medierii și arbitrajului.

#### **Articolul 147**

Completul de arbitraj își desfășoară activitatea de soluționare a conflictului colectiv de muncă la sediul Inspectoriei Muncii sau, după caz, la sediul Inspectoratului Teritorial de Muncă.

#### **Articolul 148**

Procedura de lucru a completului de arbitraj se stabilește printr-un regulament aprobat prin ordin comun al ministrului Muncii și Justiției Sociale și al ministrului Justiției, care va fi publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I.

#### **Articolul 149**

După stabilirea completului de arbitraj, părțile sunt obligate să depună la acesta întreaga documentație privind revendicările formulate și susținerea acestora.

#### **Articolul 150**

- 1) În termen de 5 zile calendaristice de la primirea documentației prevăzute la art. 149 completul de arbitraj are obligația să convoace părțile și să dezbată împreună cu acestea conflictul colectiv de muncă, pe baza dispozițiilor legale și a prevederilor contractelor colective de muncă aplicabile.
- 2) Completul de arbitraj se pronunță în termen de 5 zile calendaristice de la data încheierii dezbaterilor printr-o hotărâre irevocabilă.
- 3) Hotărârea motivată se comunică părților în termen de 48 de ore de la pronunțare. Sub sancțiunea nulității, hotărârea trebuie însoțită de dovezile de convocare a părților.

- 4) Hotărârea arbitrală face parte din contractul colectiv de muncă. Începând cu data comunicării hotărârii arbitrale conflictul colectiv de muncă încetează.

#### **Articolul 151**

Pentru activitatea desfășurată în soluționarea unui conflict colectiv de muncă membrii completului de arbitraj primesc un onorariu care se stabilește potrivit art. 143 alin. (1) și se plătește de către părțile în conflict, în mod egal, anterior începerii procesului de arbitraj. În situația în care nu se realizează acordul cu privire la cuantumul onorariului, acesta se stabilește de către Inspectoria Muncii.

#### **Articolul 152**

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 III**

#### **Greva**

#### **Articolul 153**

Greva constituie o încetare colectivă și voluntară a lucrului și poate fi declarată pe durata desfășurării conflictelor colective de muncă.

#### **Articolul 154**

- 1) Greva poate fi declanșată numai dacă momentul declanșării a fost adus la cunoștința angajatorului sau organizațiilor de angajatori, cu cel puțin 48 de ore înainte.
- 2) Înainte de declanșarea grevei, medierea și arbitrajul conflictului colectiv de muncă sunt obligatorii numai dacă părțile, de comun acord, au decis parcurgerea acestor etape.

#### **Articolul 155**

- 1) Hotărârea de a declanșa greva se ia de către organizațiile sindicale îndreptățite să participe la negocierea colectivă participante la conflictul colectiv de muncă, cu acordul a cel puțin jumătate din numărul total al membrilor pe care organizația sindicală respectivă care declanșează conflictul îl are în unitatea sau, după caz, subunitatea/compartimentul respectiv.
- 2) La angajatorii la care nu sunt organizații sindicale, hotărârea de declanșare a grevei se ia de către reprezentanții angajaților cu acordul a cel puțin jumătate plus

unu din numărul total al lucrătorilor unității sau, după caz, ai subunității sau compartimentului în care s-a declanșat conflictul colectiv de muncă.

#### **Articolul 156**

- 1) Pe lângă greva propriu-zisă, lucrătorii au dreptul de a declanșa grevă de solidaritate.
- 2) Greva de solidaritate poate fi declanșată în vederea susținerii revendicărilor formulate de lucrători din alte unități.
- 3) Hotărârea de a declanșa greva de solidaritate poate fi luată de către organizațiile sindicale afiliate la aceeași federație sau confederație sindicală la care este afiliată organizația sindicală organizatoare.
- 4) Greva de solidaritate nu poate avea o durată mai mare de o zi și trebuie anunțată în scris angajatorului cu cel puțin 48 de ore înainte de data încetării lucrului.

#### **Articolul 157**

(1) Grevele sunt organizate de organizațiile sindicale îndreptățite să participe la negocierea colectivă, ori, în lipsa acestora, reprezentanții salariaților, după caz, care vor stabili și durata acestora, cu respectarea prevederilor art. 186.

(2) Organizația sindicală îndreptățite să participe la negocierea colectivă, ori în lipsa acesteia reprezentanții salariaților, după caz, 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.

#### **Articolul 158**

Pe durata în care revendicările formulate de lucrători sunt supuse medierii ori arbitrajului aceștia nu pot declanșa grevă.

#### **Articolul 159**

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

#### **Articolul 160**

- 1) Participarea la grevă este liberă. Nimeni nu poate fi constrâns să participe la grevă sau să refuze să participe.
- 2) Pe durata unei greve declanșate într-o unitate pot înceta activitatea și lucrătorii unor subunități sau compartimente care nu au participat inițial la declanșarea conflictului colectiv de muncă.

#### **Articolul 161**



- 1) Lucrătorii care nu participă la grevă își pot continua activitatea, dacă acest lucru este posibil.
- 2) Lucrătorii aflați în grevă trebuie să se abțină de la orice acțiune de natură să împiedice continuarea activității de către cei care nu participă la grevă.

#### **Articolul 162**

Organizatorii grevei împreună cu angajatorul au obligația ca pe durata acesteia să asigure funcționarea continuă a utilajelor și a instalațiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau pentru sănătatea oamenilor.

#### **Articolul 163**

- 1) Pe durata grevei angajatorul nu poate fi împiedicat să își desfășoare activitatea de către lucrătorii aflați în grevă sau de organizatorii acesteia.
- 2) Angajatorul nu poate încadra personal care să îi înlocuiască pe cei aflați în grevă.
- 3) Pe durata conflictului colectiv de muncă, inclusiv a grevei, angajatorii nu pot efectua concedieri și nu vor angaja personal în locul lucrătorilor greviști.

#### **Articolul 164**

Pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu, după caz, al lucrătorului se suspendă. Pe perioada suspendării, se mențin drepturile de asigurări sănătate și celelalte drepturi care decurg din contractul individual de muncă/raportul de serviciu, cu excepția drepturilor de natură salarială, cu privire la care părțile pot conveni modalități de acordare/recuperare ulterior încheierii conflictului.

#### **Articolul 165**

Participarea la grevă sau organizarea acesteia nu reprezintă o încălcare a obligațiilor de serviciu ale lucrătorilor, nu atrage posibilitatea sancționării lucrătorilor și nu poate avea consecințe negative asupra greviștilor sau asupra organizatorilor.

#### **Articolul 166**

- 1) În timpul grevei, părțile au obligația de a continua negocierile în vederea soluționării revendicărilor care formează obiectul conflictului colectiv de muncă.
- 2) În cazul în care organizatorii grevei și angajatorul sau organizațiile angajatorilor ajung la un acord, conflictul colectiv de muncă este soluționat și greva încetează.

#### **Articolul 167**

- 1) În cazul în care greva este declanșată cu nerespectarea prevederilor din prezenta lege, greva poate fi declarată neconformă sau nelegală.
- 2) Greva este neconformă dacă:

- a. sesizarea adresată angajatorului privind premisele declanșării conflictului nu îndeplinește condițiile prevăzute la art.125;
  - b. dacă greva a fost declanșată pentru motive diferite de cele care au stat la baza declanșării conflictului colectiv de muncă.
- 3) Grevă este nelegală dacă :
- a. organizatorii nu fac dovada, la cererea instanței, a declanșării grevei în condițiile prevăzute de art. 155 ;
  - b. organizatorii nu au îndeplinit obligația de a anunța angajatorul cu 48 de ore înainte de declanșarea grevei.

### **Articolul 168**

- 1) Dacă angajatorul apreciază că greva a fost declarată sau se derulează cu nerespectarea legii, se va putea adresa instanței cu o cerere prin care solicită constatarea neconformității sau a nelegalității grevei.
- 2) Competența declarării grevei ca neconforme sau nelegale revine secțiilor sau completelor specializate în soluționarea litigiilor de muncă ale tribunalelor în a căror rază teritorială se află sediul sindicatului sau a organizației sindicale organizatoare a grevei ori, în cazul în care organizatorii grevei sunt reprezentanții salariaților, sediul unității.

### **Articolul 169**

- 1) Sub sancțiunea nulității, citația va fi comunicată părților cu cel puțin 3 zile înainte de data judecării.
- 2) Judecarea cauzei se face în regim de urgență.

### **Articolul 170**

- 1) Declararea grevei ca neconformă atrage obligația organizatorilor grevei de a acoperi erorile constatate de instanță în declanșarea grevei, în termen de 24 de ore de la comunicarea hotărârii.
- 2) Hotărârea de declarare a grevei ca nelegală are ca efect obligația organizatorilor grevei de a înceta greva și este executorie de la data comunicării. Hotărârea poate fi atacată cu apel în 10 zile de la comunicare.

### **Articolul 171**

- 1) Orice acțiune împotriva greviștilor sau organizatorilor grevei privitoare la daune este admisibilă numai în măsura în care angajatorul face dovada că lucrătorii au continuat greva după comunicarea de către instanța de judecată a hotărârii de declarare a grevei ca nelegală.
- 2) În situațiile prevăzute la alin.1 lucrătorii greviști și organizatorii grevei răspund solidar pentru pagubele produse din vina lor prin continuarea unei greve declarate ca nelegale.

### **Articolul 172**

- 1) Nu pot declanșa grevă: procurorii, judecătorii, personalul militar din Ministerul Apărării Naționale, din Ministerul Administrației și Internelor și al unităților din subordinea acestor ministere, personalul Serviciului Român de Informații, al Serviciului de Informații Externe, al Serviciului de Telecomunicații Speciale.
- 2) Personalul din transporturile aeriene, navale, terestre de orice fel nu poate declanșa grevă din momentul plecării în misiune și până la terminarea acesteia.

### **Articolul 173**

Personalul îmbarcat pe navele marinei comerciale sub pavilion românesc poate declanșa grevă numai cu respectarea normelor stabilite prin convențiile internaționale ratificate de statul român.

### **Articolul 174**

- 1) În unitățile sanitare și de asistență socială, de telecomunicații, în unitățile de transporturi pe căile ferate, inclusiv pentru poliția transport feroviar, în unitățile care asigură transportul în comun și salubritatea localităților, precum și aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, apă și căldură, greva este permisă cu condiția ca greviștii și angajatorii să asigure serviciile esențiale, dar nu mai puțin de o treime din activitatea normală.
- 2) Lucrătorii din unitățile sistemului energetic național, din unitățile operative de la sectoarele nucleare, din unitățile cu foc continuu pot declanșa greva cu condiția asigurării a cel puțin unei treimi din activitate, care să nu pună în pericol viața și sănătatea populației și care să asigure funcționarea instalațiilor în deplină siguranță.
- 3) Funcționarii publici cu statut special din cadrul Ministerului Administrației și Internelor, al administrațiilor publice locale și al Administrației Naționale a Penitenciarelor pot declanșa greva cu condiția asigurării a cel puțin unei treimi din activitate, care să nu pună în pericol viața și sănătatea populației și să nu afecteze major liniștea și ordinea publică.
- 4) Obligațiile ce revin greviștilor și angajatorilor prevăzute de alin. (1), (2) și (3) se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile sau, după caz, prin acordurile colective de muncă. În absența contractului colectiv de muncă/acordului colectiv de muncă, organizatorii grevei vor notifica atât angajatorul sau, după caz, organizația de angajatori, cât și inspectoratul teritorial de muncă, sau, după caz, Inspectoria Muncii, cu 24 de ore anterior

declanșării grevei, cu privire la modalitățile stabilite de aceștia de îndeplinire a obligațiilor prevăzute la alin.(1), (2) și (3).

#### **Articolul 175**

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

### **CAPITOLUL IV**

#### **Conflictele individuale de muncă**

#### **Articolul 176**

Sunt conflicte individuale de muncă următoarele:

- a) conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale și colective de muncă și a raporturilor de munca sau de serviciu;
- b) conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părți prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin lege, contractul individual de muncă, contractul colectiv de munca și a raporturilor de munca sau de serviciu;
- c) conflictele în legătură cu constatarea nulității contractelor individuale sau colective de muncă și a raporturilor de serviciu ori a unor clauze ale acestora.

#### **Articolul 177**

Conflictele individuale de muncă se soluționează în primă instanță de către tribunal - secția/completul specializat în soluționarea conflictelor de muncă.

#### **Articolul 178**

Cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează tribunalului în a cărui circumscripție își are domiciliul sau reședința lucrătorului. Cererile formulate de organizațiile sindicale în numele membrilor lor pot fi adresate și la tribunalul în a cărui circumscripție teritorială își are sediul organizația sindicală.

#### **Articolul 179**

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

- a) măsurile unilaterale de executare, modificare, suspendare sau încetare a contractului individual de muncă, inclusiv angajamentele de plată a unor sume de bani, pot fi contestate în termen de 45 de zile calendaristice de la data la care cel interesat a luat cunoștință de măsura dispusă;
- b) constatarea nulității unui contract individual de muncă sau a unor clauze ale acestora poate fi cerută de părți pe întreaga perioadă în care contractul respectiv se aplică;

- c) plata despăgubirilor pentru pagubele cauzate și restituirea unor sume care au format obiectul unor plăți nedatorate pot fi cerute în termen de 3 ani de la data producerii pagubei.

#### **Articolul 180**

- 1) Cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă vor fi judecate cu celeritate.
- 2) Termenele de judecată nu pot fi mai mari de 10 zile.

#### **Articolul 181**

În cazul în care sunt contestate măsuri unilaterale dispuse de către angajator, acesta are obligația, sub sancțiunea decăderii din probă, ca, până la primul termen la care a fost legal citat, să depună dovezile în baza cărora a luat măsura respectivă.

#### **Articolul 182**

La primul termen la care părțile sunt legal citate, înainte de intrarea în dezbateri, instanța are obligația de a încerca stingerea conflictului prin împăcarea părților.

#### **Articolul 183**

- 1) În cazul în care judecata continuă, administrarea probelor se va face cu respectarea regimului de urgență al judecării conflictelor individuale de muncă.
- 2) În cazul conflictelor individuale de muncă, sarcina probei revine angajatorului.

#### **Articolul 184**

- 1) Hotărârile prin care se soluționează fondul cauzei se pronunță în ziua în care au luat sfârșit dezbaterile.
- 2) În situații deosebite pronunțarea poate fi amânată cel mult două zile.

#### **Articolul 185**

Părțile sunt legal citate dacă citația le-a fost înmănată cel puțin cu 5 zile înaintea judecării.

#### **Articolul 186**

- 1) Hotărârile instanței de fond sunt definitive și executorii de drept.
- 2) Hotărârile motivate ale instanței de fond se redactează și se comunică părților în termen de cel mult 15 zile de la pronunțare.

#### **Articolul 187**

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

### Articolul 188

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

## TITLUL VIII

### Sanțiuni

#### Articolul 189

- 1) Constituie contravenții următoarele fapte și se sancționează astfel:
  - a. încălcarea prevederilor prevăzute la art. 7 alin. (2), cu amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei;
  - b. încălcarea dispozițiilor art. 30 alin. (1), cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei.
  - c. neîndeplinirea de către angajatori sau organizațiile acestora a obligațiilor prevăzute la art. 94 alin. (1) și (3), art.98 alin.(3) și art.103, alin. (1), (2), (4) și (5), cu amendă cuprinsă între 20.000 și 50.000 de lei;
- 2) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către inspectorii de muncă.
- 3) Contravențiilor prevăzute la art. 189 le sunt aplicabile dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare.

#### Articolul 190

- 1) Constituie infracțiuni și se pedepsesc cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă de la 20.000 lei la 50.000 lei următoarele fapte:
  - a. împiedicarea exercițiului dreptului de liberă organizare sau asociere sindicală, în scopurile și în limitele prevăzute de prezenta lege;
  - b. condiționarea sau constrângerea, în orice mod, având ca scop limitarea exercitării atribuțiilor funcției membrilor aleși sau numiți în organele de conducere ale organizațiilor sindicale;
  - c. fapta funcționarului care, cu rea-credință, determină înregistrarea unui contract colectiv de muncă sau a unui act adițional la un contract colectiv de muncă, deși acesta nu îndeplinește condițiile legale ori determină neînregistrarea unui contract colectiv de muncă sau a unui act adițional la un contract colectiv de muncă, deși acesta îndeplinește condițiile legale;
  - d. neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind respectarea obligațiilor asumate prin contractele colective de muncă, în termen de

- 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către partea interesată;
- e. neexecutarea hotărârii judecătorești prin care s-a dispus reintegrarea în muncă a unui lucrator;
  - f. neexecutarea hotărârii judecătorești privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către partea interesată;
  - g. fapta persoanei care, prin amenințări ori prin violențe, împiedică sau obligă un angajat sau un grup de angajați să participe la grevă sau să muncească în timpul grevei.
- 2) Pentru faptele prevăzute la alin. 1, lit. d) - f), acțiunea penală este pusă în mișcare la plângerea prealabilă a persoanei vătămate sau a organizației sindicale la care aceasta este afiliată, iar împăcarea părților înlătură răspunderea penală și stinge acțiunea civilă.

## **TITLUL IX**

### **Dispoziții tranzitorii și finale**

#### **Articolul 191**

Hotărârile judecătorești de dobândire a personalității juridice de către organizațiile sindicale sau ale angajatorilor obținute până la data intrării în vigoare a prezentei legi rămân valabile.

#### **Articolul 192**

Modelul, modul de completare și operare a registrelor speciale ale sindicatelor, respectiv ale organizațiilor angajatorilor prevăzute la art. 17 alin. (1) și, respectiv, la art. 63 alin. (1) se stabilesc prin ordin comun al ministrului Justiției și al ministrului Muncii și Justiției Sociale, în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, după consultarea partenerilor sociali.

#### **Articolul 193**

- 1) Reprezentativitatea constatată potrivit legii produce efecte pe o perioadă de patru ani de la data la care hotărârea judecătorească de constatare a rămas definitivă.
- 2) Hotărârile judecătorești rămase definitive prin care se constată reprezentativitatea organizațiilor angajatorilor și organizațiilor sindicale în condițiile prezentei legi, se comunică din oficiu Ministerul Muncii și Justiției Sociale care va ține evidența acestora.

#### **Articolul 194**

- 1) Reprezentativitatea unei organizații a angajatorilor sau organizații sindicale poate fi contestată în instanță de către o altă organizație a angajatorilor, respectiv organizație sindicală corespondentă, constituită la același nivel, dacă nu sunt îndeplinite condițiile de reprezentativitate.
- 2) Contestația se depune la instanța judecătorească care a constatat reprezentativitatea.

#### **Articolul 195**

- 1) Funcțiile îndeplinite de persoanele alese sau numite în organele de conducere ale organizațiilor sindicale sau organizațiile angajatorilor nu sunt funcții de demnitate sau funcții publice.
- 2) Reprezentanții confederațiilor angajatorilor sau confederațiilor sindicale aleși conform legii, în consilii de administrație tripartite sau în alte structuri bi- și tripartite nu exercită demnități sau funcții publice pe perioada mandatului și nu se află în stare de incompatibilitate sau conflict de interese.

#### **Articolul 196**

Toate actele de procedură întocmite potrivit dispozițiilor prezentei legi sunt scutite de taxa judiciară de timbru și de timbru judiciar.

#### **Articolul 197**

- 1) Reprezentativitatea organizațiilor de angajatori și organizațiilor sindicale, constatată anterior intrării în vigoare a prezentei legi, își produce efectele până la expirarea termenului pentru care a fost constatată prin hotărâre judecătorească, dacă îndeplinește condițiile de reprezentativitate prevăzute de prezenta lege.
- 2) Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate conform prevederilor alin. 1 este prezumată până la proba contrarie.
- 3) Proba contrarie se poate face numai cu o hotărâre judecătorească definitivă.
- 4) Acțiunea în constatarea neîndeplinirii condițiilor de reprezentativitate poate fi formulată numai de către o organizație reprezentativă la același nivel, după cum urmează:
  - a. de către organizațiile angajatorilor, în cazul organizațiilor angajatorilor;
  - b. de către organizațiile sindicale, în cazul organizațiilor sindicale.
- 5) Acțiunea se depune la instanța competentă potrivit prezentei legi să constate reprezentativitatea organizației în cauză.
- 6) 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 timp de un an de la data publicării în Monitorul oficial a Hotărârii de Guvern privind noile sectoare de activitate.

#### **Articolul 198**

- 1) Contractul colectiv de muncă la nivel național, inclusiv anexele sale și, după caz, actele adiționale prin care se modifică, se publică în Monitorul Oficial, Partea a V-a. După publicare, anexa cu sectoarele de activitate se comunică prin grija părților la Registrul Comerțului și Institutul Național de Statistică, și se publică atât pe site-ul Registrului Comerțului, cât și pe site-urile confederațiilor semnatare.
- 2) Criteriul de apartenență a unei unități la un sector de activitate este cel al obiectului principal de activitate, conform codului CAEN.
- 3) La înregistrarea oricărei unități noi sau la schimbarea obiectului principal de activitate a unei unități, Registrul Comerțului îi va comunica acesteia sectorul de activitate în care se încadrează conform obiectului principal de activitate declarat.
- 4) Hotărârea Guvernului privind stabilirea sectoarelor de activitate potrivit alin. (1) va fi publicată în Monitorul Oficial în maximum 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi.

#### **Articolul 199**

La data intrării în vigoare a prezentei legi, prevederile Legii nr. 62/2011 se abrogă.

#### **Articolul 200**

- 1) La data intrării în vigoare a prezentei legi, Hotărârea Guvernului nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 565 din 16/08/2007, se abrogă.
- 2) La data intrării în vigoare a prezentei legi, prevederile Art. 12, lit. b) din OUG 80/2013, privind taxele judiciare de timbre se aboga.

***ANEXA Nr. 1***

**LISTA**

**cuprinzând instituții publice în cadrul cărora  
se vor organiza comisii de dialog social**

- 1) Autoritatea pentru Administrarea Activelor Statului
- 2) Autoritatea Națională pentru Cercetare Științifică și Inovare
- 3) Agenția Națională pentru Achiziții Publice

**ANEXA 2**

**- model -**

**Instituția publică care raportează**

**RAPORT**  
**privind activitatea comisiei de dialog social pe luna .....**

<b>Nr crt</b>	<b>Data sedintei sau comisiei de dialog social</b>	<b>Rezumat concluzii sau eventualelor rezolutii</b>
1		
2		
3		
4		
5		

Președintele Comisiei de dialog social,

.....

(semnătura)

## ANEXA 3

### REGULAMENT-CADRU

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

#### I. Componenta comisiilor de dialog social

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

- 1) reprezentanți ai ministerelor - secretarii de stat, precum și conducătorii instituțiilor publice, autorități și agenții aflate în coordonarea sau subordonarea ministerelor, numiți prin ordin al ministrului;
- 2) reprezentanți ai partenerilor sociali - reprezentanții confederațiilor sindicale și confederațiilor angajatorilor reprezentative la nivel național, conform copiilor hotărârilor judecătorești definitive depuse la secretariatul comisiei de dialog social. Organizațiile sindicale și organizațiile angajatorilor membre ale comisiilor de dialog social vor desemna câte un titular și câte un supleant pentru comisiile de dialog social de la nivelul ministerelor și al instituțiilor publice prevăzute în anexa nr. 1 la lege;
- 3) experți - organizațiile sindicale și organizațiile angajatorilor, în funcție de tematica abordată, pot fi asistate de experți, care vor participa în baza unui mandat acordat de confederație;
- 4) invitați - la propunerea președintelui comisiei de dialog social, plenul comisiei poate aproba participarea unor invitați cu statut nepermanent. În cazul dezbaterii care necesită participarea reprezentanților altor instituții publice, autorități și agenții, președintele comisiei de dialog social are obligația de a-i invita la ședințele comisiei;
- 5) reprezentantul Ministerului Muncii și Justiției Sociale - la lucrările comisiilor de dialog social din ministere și din alte instituții publice prevăzute în anexa nr. 1 la lege va fi invitat un reprezentant al Ministerului Muncii și Justiției Sociale, pentru asigurarea asistenței metodologice.

#### II. Funcționarea comisiilor de dialog social

- 1) Președinția comisiei este asigurată de un secretar de stat sau, în situații speciale, cu acordul partenerilor de dialog social, de către un alt reprezentant al ministerului, împuternicit prin ordin al ministrului, ori, în cazul instituțiilor publice prevăzute în anexa nr. 1 la lege de un reprezentant împuternicit de conducătorul instituției publice.
- 2) Președintele comisiei are următoarele atribuții:
  - a. conduce ședințele comisiei de dialog social;
  - b. convoacă membrii comisiei, precum și invitații la ședințele acesteia;

- c. asigură prezența la lucrările ședințelor comisiei de dialog social a reprezentanților altor autorități și agenții aflate în coordonarea sau subordonarea ministerului sau a instituției publice în cauză.
- 3) Secretariatul comisiei de dialog social se asigură de către instituția publică în cadrul căreia aceasta funcționează.
- 4) Secretariatul comisiei de dialog social are următoarele atribuții:
  - a. întocmirea și comunicarea ordinii de zi;
  - b. difuzarea documentelor de lucru pentru ședințele comisiei;
  - c. redactarea minutei pentru fiecare ședință, precum și transmiterea acesteia către partenerii sociali, Ministerul Muncii și Justiției Sociale și Consiliul Economic și Social;
  - d. evidența hotărârilor judecătorești definitive privind reprezentativitatea partenerilor sociali, în copie legalizată.
- 5) Comisiile de dialog social se întrunesc lunar sau ori de câte ori este necesar, în baza unei convocări făcute de președintele comisiei. Convocarea comisiei se face în scris, cu cel puțin 3 zile lucrătoare înaintea datei de desfășurare, cu comunicarea ordinii de zi și a documentelor de lucru. Ordinea de zi poate fi completată cu alte puncte, cu aprobarea plenului comisiei.
- 6) Președintele comisiei poate convoca o ședință extraordinară a comisiei de dialog social pentru dezbaterăa unor probleme cu caracter urgent sau la cererea motivată a unor parteneri sociali.
- 7) Ședințele comisiei de dialog social convocate pentru dezbaterăa unor acte normative se întrunesc după ce actul normativ propus a fost aprobat de conducerea ministerului și înainte de transmiterea proiectului spre avizare la alte ministere.
- 8) 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.
- 9) 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.
- 10) După fiecare ședință a comisiei de dialog social secretariatul acesteia întocmește o minută, care este difuzată partenerilor sociali în ședința următoare, spre aprobare. Minuta respectivă este transmisă și Ministerului Muncii și Justiției Sociale, precum și Consiliului Economic și Social.
- 11) Președintele comisiei de dialog social va pune la dispoziția partenerilor sociali informațiile disponibile necesare formulării unui punct de vedere argumentat.

- 12) 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.
- 13) Pentru dezbaterile 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.
- 14) 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 4

### REGULAMENT-CADRU

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

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

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

- 1) prefectul, precum și reprezentanți ai prefectului și ai serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor și ale celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale, numiți prin ordin de către prefect;
- 2) președintele consiliului județean sau primarul general al capitalei, pentru municipiul București;
- 3) reprezentanții partenerilor sociali - reprezentanții confederațiilor sindicale și confederațiilor angajatorilor reprezentative la nivel național, conform copiilor hotărârilor judecătorești definitive depuse la secretariatul comisiei de dialog social constituite la nivelul Ministerului Muncii și Justiției Sociale. Secretariatul comisiei de dialog social constituite la nivelul Ministerului Muncii și Justiției Sociale va transmite comisiilor de dialog social constituite la nivel județean și al municipiului București lista confederațiilor angajatorilor și confederațiilor sindicale reprezentative la nivel național, conform acestor hotărâri judecătorești. Organizațiile sindicale și organizațiile angajatorilor 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 organizații angajatori, în funcție de tematica abordată, pot fi asistate de experți, care vor participa în baza unui mandat;
- 5) invitați - la propunerea președintelui comisiei de dialog social, plenul comisiei poate aproba participarea unor invitați cu statut nepermanent. În cazul dezbaterii care necesită participarea reprezentanților altor instituții publice, președintele comisiei de dialog social are obligația de a-i invita la ședințele comisiei;
- 6) reprezentantul inspectoratului teritorial de muncă - la lucrările comisiilor de dialog social constituite în plan teritorial va fi invitat un reprezentant al Ministerului Muncii și Justiției Sociale, pentru asigurarea asistenței metodologice.

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

- 1) Președinția comisiei, în baza principiului copreședinției, este asigurată de prefect și de președintele consiliului județean sau de primarul general al capitalei, pentru municipiul București.
- 2) Secretariatul comisiei de dialog social se asigură de către instituția publică în cadrul căreia aceasta funcționează.
- 3) Secretariatul comisiei de dialog social are următoarele atribuții:
  - a. convocarea membrilor comisiei la ședințele acesteia;
  - b. întocmirea și comunicarea ordinii de zi;
  - c. difuzarea documentelor de lucru pentru ședințele comisiei;
  - d. redactarea minutei pentru fiecare ședință, precum și transmiterea acesteia membrilor comisiei și secretarului de stat responsabil pentru dialog social din cadrul Ministerului Muncii și Justiției Sociale.
- 4) Comisiile de dialog social se întrunesc lunar sau ori de câte ori este necesar, în baza unei convocări făcute de președintele comisiei. Convocarea comisiei se face în scris, cu cel puțin 3 zile lucrătoare înainte de desfășurare, cu comunicarea ordinii de zi și a documentelor de lucru. Ordinea de zi poate fi completată cu alte puncte, cu aprobarea plenului comisiei.
- 5) Președintele comisiei poate convoca o ședință extraordinară a comisiei de dialog social pentru dezbaterile unor probleme cu caracter urgent sau la cererea motivată a unor parteneri sociali.
- 6) Ședința comisiei de dialog social nu necesită întrunirea unui anumit cvorum, prezența partenerilor sociali fiind voluntară, procedura de convocare fiind respectată dacă a fost făcută în termen legal.
- 7) Punctele de vedere adoptate în comisiile de dialog social se consideră acceptate de către partenerii sociali ai căror reprezentanți nu au fost prezenți la ședințele de comisie la care au fost invitați să participe. La propunerile formulate în scris de partenerii sociali, inițiatorul actului normativ sau al altor proiecte are obligația de a da un răspuns motivat, în termen de 5 zile de la data ședinței comisiei.
- 8) După fiecare ședință a comisiei de dialog social secretariatul acesteia întocmește o minută, care este difuzată partenerilor sociali în ședința următoare, spre aprobare. Minuta respectivă este transmisă și secretarului de stat responsabil pentru dialog social din cadrul Ministerului Muncii și Justiției Sociale.
- 9) Președintele comisiei de dialog social va pune la dispoziția partenerilor sociali informațiile disponibile necesare elaborării unui punct de vedere argumentat.
- 10) Punctele de vedere ale partenerilor sociali cu privire la actele normative supuse dezbaterii în comisie vor fi înaintate secretariatului comisiei de dialog social în formă scrisă, după modelul: text inițial - propunere de modificare - motivare.



11) Pentru dezbaterile 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.

*Această lege a fost adoptată de Parlamentul României, cu respectarea prevederilor art. 75 alin. (1) și ale art. 76 alin. (2) din Constituția României, republicată.*

**Președintele Camerei Deputaților,**

**LIVIU DRAGNEA**

**Președintele Senatului,**

**CĂLIN POPESCU-TĂRICEANU**

