

ECONOMIC SI SOCIAL
Nr. 5894
14 07 2020

Biroul permanent al Camerei Deputaților
Nr. 383 din 27.06.2020



ROMANIA

Biroul permanent al Camerei Deputaților
Inițiative legislative

Nr. 539 din 29.06.2020

Parlamentul României

Camera Deputaților

Senat

Către Biroul Permanent al Camerei Deputaților

În temeiul art. 74 alin. (1) din Constituția României și în baza art. 92 din Regulamentul Camerei Deputaților, vă înaintez spre dezbatere și aprobare **inițiativa legislativă privind modificarea și completarea Legii dialogului social nr. 62/2011.**

Inițiatori:

Nr. Crt.	Nume Prenume	Grup Parlamentar	Semnătura
1.	GRATIÉLA LEUCADIA BĂRILESCU	PPU-SL (PSD)	
2.	Furceana Madaghar Laura	PSD	
3.	Paraschiv Rodica	PSD	
4.	BĂISANU SANDU	PPU-SL (PSD)	

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL	
INTRARE	Nr. 5894
IEȘIRE	
Zila 07	Luna 07 2020

EXPUNERE DE MOTIVE

Inițiativa legislativă privind modificarea și completarea Legii dialogului social nr. 62/2011

Prezenta inițiativă legislativă are ca obiect modificarea și completarea Legii dialogului social nr. 62/2011 și își propune să restabilească premisele pentru un dialog social real în România, în avantajul reciproc al partenerilor sociali direct implicați - angajatori și angajați – precum și în interesul autorităților publice, astfel încât să contribuie la realizarea unor relații de muncă într-un climat de pace socială. Totodată, se are în vedere punerea de acord a prevederilor actului normativ cu recomandările organismelor europene și ale Organizației Internaționale a Muncii precum și cu deciziile Curții Constituționale.

Prezentarea situației actuale:

Legea nr. 62/2011 a fost adoptată în urmă cu 8 ani, prin asumarea răspunderii Guvernului, fără a avea loc o dezbatere parlamentară, cu participarea partenerilor sociali și a societății civile. Dacă unificarea prevederilor legale referitoare la dialogul social privind sindicatele, patronatele, contractele colective de muncă, conflictele colective de muncă într-un singur act normativ poate fi considerată un fapt pozitiv, aplicarea legii în practică, datorită soluțiilor prevăzute, a condus, an de an, la deteriorarea situației angajaților și la diminuarea semnificativă a dialogului social.

Principalele *disfuncționalități constatate în aplicarea Legii nr. 62/2011* pot fi sintetizate astfel:

1. În ceea ce privește libera asociere a lucrătorilor

Legea actuală impune o serie de restricții atât în ceea ce privește categoriile de lucrători care au dreptul să se asocieze într-un sindicat cât și în legătură cu numărul de angajați care pot constitui un sindicat. Astfel, legea actuală limitează dreptul de asociere, întrucât un sindicat poate fi înființat de cel puțin 15 angajați, care lucrează în aceeași unitate.

Având în vedere faptul că economia țării noastre se bazează în principal pe întreprinderile mici și mijlocii - 92,5% din societățile active au sub 15 salariați iar 95 % dintre societățile înregistrate în România au mai puțin de 10 salariați – pentru aproximativ un sfert dintre salariații economiei naționale legea interzice, practic, dreptul fundamental de asociere, garantat de Constituție și tratatele internaționale ratificate de țara noastră. Avocatul Poporului a apreciat că prevederea care impune un număr de cel puțin 15 salariați din aceeași unitate pentru constituirea unui sindicat "conduce la suprimarea dreptului de asociere sau ar fi sinonimă cu o asemenea suprimare". În același timp, Biroul O.I.M. recomandă, încă din anul 2011, ca "cerința unui număr de 15 angajați pentru a stabili un sindicat la nivel de întreprindere să fie reevaluată în contextul extinderii micilor afaceri de pe piața forței de muncă, cu scopul de a se asigura că nu va împiedica înființarea sindicatelor într-un segment important al întreprinderilor."

Pe de altă parte, legea actuală prevede posibilitatea ca doar angajații cu contract individual de muncă, respectiv raporturi de serviciu, să facă parte dintr-un sindicat. În acest mod, sunt excluși o serie de

participanți la relațiile de muncă, cum sunt zilierii, ucenicii, agricultorii, cei care lucrează pe cont propriu etc. Organizația Internațională a Muncii – prin Memorandumul tehnic din ianuarie 2015 – comentarii tehnice referitoare la Legea 62/2011 - atrăgea atenția că definiția angajatului „nu a putut surprinde varietatea modelelor emergente de organizare a muncii prin care serviciile sau bunurile sunt produse în România. Pe de altă parte, asistăm la un fenomen la nivel european și, în egală măsură, în România, la diversificarea relațiilor de muncă și la o serie de raporturi de muncă atipice, care sunt reglementate de legi speciale”.

2. În ceea ce privește libertatea părților de a negocia la nivel național

Legea a interzis posibilitatea încheierii unui contract colectiv de muncă la nivel național deși acestea și-au dovedit utilitatea în practică în decursul anilor. Guvernul a eliminat abuziv, în anul 2011, această posibilitate, fără însă a introduce în legislație o serie din prevederile sale, care au fost rezultatul unor îndelungate negocieri bipartite. Lipsa unor negocieri reale între partenerii sociali și absența unui contract colectiv de muncă la nivel național, aplicabil tuturor salariaților, au condus la creșterea constantă a numărului celor încadrați la nivelul salariului minim, cu toate consecințele prezente și viitoare pentru salariați. Astfel, înainte de adoptarea Legii nr. 62/2011 numărul salariaților încadrați la nivelul salariului minim era de circa 8% din totalul salariaților iar în prezent numărul acestora este de 5 ori mai mare.

Eliminarea contractului colectiv de muncă la nivel național a condus, practic, la dispariția coeficienților de ierarhizare a salariilor, în sectorul privat, în funcție de studii, vechime, experiență, responsabilitate, astfel încât s-a ajuns la aplatizarea acestora. La sfârșitul anului trecut, peste

jumătate din salariile de bază brute din sectorul privat se situau la nivelul salariului minim brut.

Trebuie avută în vedere și Recomandarea 10 a Biroului Internațional al Muncii, în Memorandumul din 2018, care apreciază că, din modul de redactare a legii, se interzice negocierea la nivel național, ceea ce contravine prevederilor art.4 din Convenția nr. 98 a OIM, respectiv principiului negocierii libere și voluntare.

3. În ceea ce privește negocierea contractelor colective la nivel de sector de activitate

Pentru negocierea unui contract colectiv de muncă la nivel de sector de activitate legea impune ca atât organizațiile sindicale cât și cele patronale să reprezinte cel puțin 50% din totalul salariaților din sectorul respectiv, condiții total exagerate și care nu țin cont de realitățile din țara noastră. Practic, după intrarea în vigoare a legii, aceste contracte colective de muncă au dispărut complet, în condițiile în care, între 2005 și 2010, s-au semnat 47 de asemenea documente.

Astfel, dacă, în anul 2010, erau 17 ramuri de activitate acoperite de contracte colective de muncă, astăzi, nu mai există nici un sector în care să se fi încheiat un contract colectiv de muncă. Mai mult, în 7 sectoare de activitate din economia națională nu există nicio federație sindicală și nicio federație a angajatorilor, care să-și fi dobândit reprezentativitatea.

4. În ceea ce privește negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate

Legea actuală impune ca o organizație sindicală să cuprindă cel puțin 50% din lucrătorii unei unități, prag total nerealist, pentru a putea fi considerată reprezentativă și pentru a putea negocia contractul colectiv de muncă la nivel de unitate – instrumentul esențial în promovarea dialogului social. În plus, actuala lege limitează drastic posibilitățile de acțiune ale sindicatului nerepresentativ. Astfel, 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 nu se ajunge la un acord cu angajatorul, sindicatul nu are dreptul să declanșeze conflictul de muncă, fiind astfel lipsit de principalul instrument de promovare a intereselor colective ale membrilor săi.

Urmare acestor modificări a scăzut în mod semnificativ numărul sindicatelor reprezentative la nivel de unitate. Ca o consecință firească, se constată că 9 din 10 contracte colective de muncă semnate în ultimii ani sunt înregistrate cu semnătura reprezentanților salariaților, fiind în cea mai mare parte a lor documente formale, lipsite de conținut, care nu prezintă niciun fel de beneficii pentru salariați. Practic, legea favorizează reprezentanții salariaților în detrimentul sindicatelor – aceștia fiind, în cele mai multe cazuri, persoane apropiate patronatului, care semnează contractul colectiv de muncă fără să aibă loc o negociere reală.

5. În ceea ce privește conflictele de muncă

Legea actuală a restrâns drastic posibilitatea declanșării unor conflicte colective de muncă, atât prin limitarea situațiilor în care acestea pot avea loc (spre exemplu, pentru neexecutarea sau aplicarea incompletă a unui contract colectiv de muncă nu poate fi declanșat un conflict colectiv) cât și prin instituirea unor condiții drastice în sarcina

sindicatelor, greu de realizat în practică, în vederea declanșării unei greve. Pe de altă parte, mecanismele instituite pentru medierea, concilierea și arbitrajul conflictelor colective de muncă nu funcționează, sunt doar pe hârtie. Ca o consecință firească s-a redus numărul de conflicte colective legal organizate de sindicate de la 73 în anul 2010 la 30 în anul 2016 și se constată înlocuirea acestora cu conflicte spontane declanșate de salariați, care se desfășoară într-un cadru nereglementat și neorganizat, cu toate consecințele grave ce derivă din această situație.

6. În ceea ce privește protecția persoanelor care ocupă funcții eligibile într-un organism sindical.

Rezultă fără nici o îndoială că, în interpretarea dată convențiilor privind libertatea de asociere în sindicate de Organizația Internațională a Muncii, protecția ce trebuie acordată liderilor sindicali împotriva actelor de discriminare antisindicală nu se rezumă doar la adoptarea de norme legale privind interzicerea concedierii acestora, ci aceasta ar trebui să constea dintr-un ansamblu de măsuri care să constituie un sistem eficient de garantare a faptului că desfășurarea activității sindicale nu poate fi urmată de acte prejudiciabile pentru liderii sindicali.

Comitetul a reamintit necesitatea de a asigura prin dispoziții specifice, însoțite de sancțiuni penale și civile, protecția lucrătorilor împotriva actelor de discriminare antisindicală din partea patronilor și a precizat că una dintre modalitățile de asigurare a protecției delegaților sindicali este prevederea ca acești delegați să nu poată fi concediați în timpul exercițiului funcției lor și nici într-un anumit interval de timp imediat următor mandatului lor, cu excepția evidentă a comiterii unei fraude grave.

Recomandările organismelor internaționale

De la intrarea în vigoare a Legii nr. 62/2011 atât Organizația Internațională a Muncii cât și organismele europene s-au pronunțat critic, în numeroase rânduri, cu privire la modul în care este organizat și se desfășoară dialogul social în țara noastră. Cu titlu de exemplu menționăm următoarele:

- În propunerea de RECOMANDARE A CONSILIULUI UNIUNII EUROPENE privind Programul Național de Reformă al României pentru 2018 și care include un aviz al Consiliului privind Programul de convergență al României pentru 2018 se precizează că: "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 definirea vagă a sectoarelor se numără printre principalele obstacole în calea unui dialog social mai eficient."
- Recomandarea 10 a Biroului Internațional al Muncii, în Memorandumul din 2018, care apreciază că din modul de redactare a legii se interzice negocierea la nivel național, ceea ce contravine prevederilor art.4 din Convenția nr. 98 a OIM, respectiv principiului negocierii libere și voluntare;
- Biroul Internațional al Muncii reia și în Memorandumul din 2018 recomandarea făcută prin memorandumul din 2015 de reducere a pragului excesiv de reprezentativitate de 50%+1, sugerând un prag de maxim 35%.
- Avizul Consiliului privind Programul de convergență al României pentru 2018 - Consiliul recomanda ca, în perioada 2018 – 2019

România să întreprindă măsuri astfel încât "să îmbunătățească funcționarea dialogului social".

Principalele modificări preconizate:

În vederea depășirii disfuncționalităților existente în prezent și relansării dialogului social în România, proiectul de act normativ propune o serie de modificări, dintre care cele mai importante sunt următoarele:

- Reducerea numărului membrilor fondatori ai unui sindicat de la 15 la 5 membri din aceeași unitate sau 10 membri din unități diferite din același sector de activitate, ținând seama de realitățile economice din țara noastră, astfel încât să se dea posibilitatea unui număr cât mai mare de salariați de a se asocia în vederea apărării drepturilor lor fundamentale;
- Includerea unor prevederi care să dea dreptul și altor lucrători, pe lângă cei angajați cu contract individual de muncă sau raporturi de serviciu, de a constitui sau de a participa la un sindicat;
- Simplificarea și completarea, unde a fost cazul, a dispozițiilor referitoare la constituirea, dobândirea personalității juridice, modificarea statutelor, patrimoniul, atribuțiile, reorganizarea și lichidarea, atât în ceea ce privește organizațiile sindicale cât și cele patronale;
- Includerea unor prevederi clare referitoare la protecția liderilor sindicali, pentru a evita presiunile din partea angajatorilor asupra acestora;
- Reducerea pragului de reprezentativitate la 5%, la nivel național, sector de activitate și grup de unități, atât pentru organizațiile sindicale cât și pentru cele patronale;

- Menționarea expresă a posibilității unor negocieri colective la nivel național și a încheierii unui contract colectiv de muncă la acest nivel, dacă părțile doresc acest lucru;
- Reducerea pragului de reprezentativitate la nivel de unitate la o treime din salariați, în sensul recomandărilor Organizației Internaționale a Muncii,
- Instituirea, la Ministerul Justiției și Libertăților Cetățenești, a unui Registru național al organizațiilor sindicale și patronale, în care să fie înscrise din oficiu toate aceste entități juridice,
- Instituirea obligației de a negocia contracte colective de muncă pentru toate unitățile care au mai mult de 15 angajați față de 21 în prezent, pentru a da posibilitatea unui număr mai mare de lucrători de a beneficia de protecție corespunzătoare;
- Modificarea și completarea prevederilor referitoare la reprezentarea părților la negocierile colective, la diferite niveluri;
- Definierea mult mai largă a situațiilor în care poate fi declanșat un conflict colectiv de muncă, completându-se, între altele, situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin semnarea unui contract colectiv de muncă;
- Reglementarea detaliată a procedurilor ce trebuie urmate în cazul unui conflict colectiv de muncă, la nivel de unitate, grup de unități, sector de activitate sau la nivel național;
- Completarea situațiilor în care conduita angajatorului de nerespectare a unor dispoziții din lege poate fi considerată contravenție sau infracțiune.

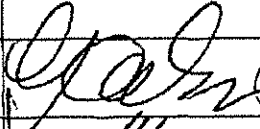

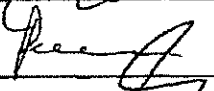
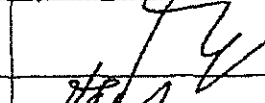
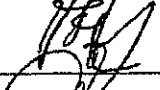
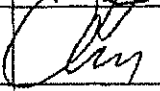
Dialogul social este un mecanism de adaptare reciprocă a intereselor sindicatelor, patronatelor și statului, ca părți aflate într-o situație de dependență reciprocă, în care deciziile unilaterale și conflictul potențial

implică niște costuri semnificativ mai mari decât dialogurile bi sau tri-partite.

În absența dialogului, relațiile dintre partenerii sociali tind să devină volatile și să se bazeze pe forță brută și pe mecanisme incompatibile cu ideea de dialog ca relație instituțională. Nu se poate vorbi de o „identificare a interesului comun” în absența unei culturi a dialogului social și în condițiile în care deciziile unilaterale, luate de pe poziții de forță, sunt net mai avantajoase decât cele la care se poate ajunge prin dialog.

Având în vedere motivele expuse, concluzionăm că există premisele necesare adoptării acestei inițiative legislative.

Initiatori:

Nr. Crt.	Nume Prenume	Grup Parlamentar	Semnătura
1.	Cardenu Gratiela	PPU-IL (PSD)	
2.	Furcarea moagher Lacerta	PSD	
3.	Paraschiv Rodica	PSD	
4.	Gerza Andreea	PPU-IL (PSD)	
5.	Besan St. Alex	PPU-IL (PSD)	
6.	Stolita Cristina	PPU-IL (PSD)	

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL	
INTRARE	Nr. 5894
IEȘIRE	14
Ziua	Luna 07 20 20



ROMANIA

Parlamentul României

Camera Deputaților

Senat

Lege privind modificarea și completarea Legii dialogului social nr. 62/2011

Parlamentul României adoptă prezenta lege:

Legea nr.62/2011 privind dialogul social, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 322 din 10 mai 2011, se modifică și se completează după cum urmează:

Art. 1 se modifică și completează, având următorul cuprins:

a) parteneri sociali - organizații sindicale și/sau, după caz, reprezentanții lucrătorilor, angajatori ori organizații patronale, precum și reprezentanți ai instituțiilor și autorităților publice, care interacționează în procesul de dialog social;

(i) informare - transmiterea de date de către angajator sau organizația patronală către organizația sindicală sau, după caz, către

reprezentanții lucrătorilor, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză;

(ii) consultare - schimbul de opinii în cadrul dialogului social, în vederea găsirii de soluții comune, reciproc acceptabile;

(iii) negociere colectivă - negocierea dintre angajator sau organizația patronală și organizația sindicală sau reprezentanții angajaților, după caz, care urmărește reglementarea relațiilor de muncă ori de serviciu dintre cele două părți, precum și orice alte acorduri în probleme de interes comun;

c) dialog social bipartit - dialogul desfășurat între organizațiile sindicale ori, după caz, reprezentanții lucrătorilor și angajatori ori organizațiile patronale;

d) dialog social tripartit - dialogul desfășurat între organizații sindicale, angajatori ori organizațiile patronale și autoritățile administrației publice;

e) angajator - persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu, sau în alte forme, prevăzute de lege;

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

h) reprezentanți ai lucrătorilor – structura constituită în mod voluntar, fără imixtiunea angajatorului, din rândul angajaților ce nu fac parte dintr-un sindicat, aleși și mandatați de către angajați în condițiile legii, pentru a-i reprezenta pe aceștia în negocierile colective de muncă.

i) contract colectiv de muncă - convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, pe de o parte, și angajați, reprezentanți de sindicate ori în alte modalități prevăzute de lege, pe de altă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă. Prin încheierea contractelor colective de muncă se urmăresc promovarea și apărarea intereselor părților semnatare, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă, în vederea asigurării păcii sociale;

j) acord – orice formă de înțelegere, încheiată în formă scrisă, între partenerii sociali și care produce efecte numai între părțile semnatare;

m) depozitar al contractului colectiv de muncă - autoritatea publică competentă exclusiv să înregistreze și să păstreze contractul colectiv de muncă;

o) conflict colectiv de muncă - conflictul de muncă ce intervine între angajați și angajatori, care are ca obiect inițierea, începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă, precum și cu privire la respectarea și aplicarea clauzelor acestor convenții, pe toată durata valabilității lor, conform dispozițiilor prezentei legi.

q) părți îndreptățite să negocieze un contract colectiv de muncă – angajatori/organizații patronale și organizații sindicale și/sau reprezentanții lucrătorilor, care întrunesc condițiile legale pentru a participa la negocierea unui contract colectiv de muncă;

u) organizație sindicală - denumire generică pentru sindicat, federație sau confederație sindicală. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul promovării intereselor profesionale, economice

și sociale și al apărării drepturilor prevăzute în legislația națională și europeană, în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, precum și în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, pentru promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor săi;

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

w) abrogat.

w') Transfer de reprezentativitate – capacitatea organizațiilor sindicale de nivel superior de a-și transfera reprezentativitatea organizațiilor sindicale afiliate, în scopul acestora de a negocia convenții colective de muncă pentru acest nivel.

Art. 2 se modifică și va avea următorul cuprins:

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

La Art. 3, alineatele 1 și 2 se modifică și vor avea următorul cuprins:

(1) Persoanele încadrate în muncă, funcționarii publici și funcționarii publici cu statut special, persoanele care exercită potrivit legii o meserie, profesiune, activitate în mod independent, membrii cooperatori,

agricultorii, zilierii și persoanele în curs de calificare au dreptul, fără nici o îngrădire sau autorizare prealabilă, să constituie și să adere la o organizație sindicală.

(2) Pentru constituirea unei organizații sindicale este necesar un număr de cel puțin 5 membri fondatori, din aceeași unitate, ori 10 membri fondatori din unități diferite, din același sector de activitate.

La Art. 3, după alin. 5, se introduc: alin. (6) ; (7) și (8), care vor avea următorul cuprins:

(6) Persoanele cărora le încetează, indiferent de motiv, calitatea prevăzută la alin.1, pot rămâne membri într-o organizație sindicală, conform statutului acesteia.

(7) ucenicii și zilierii au dreptul să adere la o organizație sindicală, fără niciun fel de restrângere sau autorizare prealabilă.

(8) Se pot constitui organizații sindicale județene, pe baza apartenenței la același cod CAEN cu cel al angajatorului, la care pot adera lucrători din unitățile cu un număr de lucrători prea mic pentru a constitui un sindicat.

Art. 4 se modifică și va avea următorul cuprins:

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.

Art. 5 se modifică și va avea următorul cuprins:

Constituirea, organizarea, funcționarea, reorganizarea și încetarea activității organizației sindicale se reglementează prin statutul adoptat de membrii săi, cu respectarea prezentei legi.

În absența unor prevederi statutare exprese cu privire la reorganizarea și încetarea activității organizației sindicale, se vor aplica dispozițiile Codului civil privind formele de reorganizare și încetare a activității persoanelor juridice.

La Art. 6, literele d), e) și h) de la alin. 1 și alin. 2 se modifică și vor avea următorul cuprins:

e) organele de conducere colective și executive, denumirea acestora, modul de alegere sau de numire, precum și de revocare, durata mandatelor și atribuțiile lor;

h) fuziunea, divizarea, transformarea sau încetarea activității 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.

Art. 8 se modifică și va avea următorul cuprins:

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 o activitate de natura celei în care este ales sau numit.

Art. 9 se modifică și va avea următorul cuprins:

(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, la cererea membrilor lor. Pe perioada prezenței în unitate, se va respecta Regulamentul intern al unității.

Art. 10 se modifică și va avea următorul cuprins:

(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 desface contractul individual de muncă pentru motive neimputabile lor sau pentru necorespondere profesională, decât cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizației sindicale.

(1)² Sunt exceptați de la aplicarea prevederilor alin. (1) cei care au fost revocați din funcțiile sindicale de conducere deținute, pentru încălcarea prevederilor statutare sau legale.

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)-(2) se aplică și raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici și ale funcționarilor publici cu statut special.

4) Sunt lovite de nulitate orice măsuri constând în modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă sau aplicarea oricăror sancțiuni cu caracter disciplinar sau de orice alt tip persoanelor prevăzute la alin. (1)-(2), dacă au la bază orice discriminare directă sau indirectă bazată pe motive de apartenență sau activitate sindicală.

Art. 11 se modifică și va avea următorul cuprins:

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

Art. 12 se modifică și va avea următorul cuprins:

Art.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.

La Art. 14, alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins:

(2) La cererea de înscriere a sindicatului, adresată judecatoriei 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 al membrilor fondatori, 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 ocupate, codului numeric personal, profesiei și domiciliului, precum și perioada de valabilitate a mandatului;
- d) dovada sediului sindicatului.

Art. 15 se modifică și va avea următorul conținut:

(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 judecătoreii se comunică în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare.

La **Art. 16**, alin. (3) se modifică și va avea următorul cuprins:

(3) Apelul se judecă cu citarea împuternicitului special în termen de 15 de zile și curge de la comunicarea hotărârii, iar pentru procuror termenul curge de la pronunțarea hotărârii. Instanța de apel redactează decizia și restituie dosarul judecătoreii în termen de 5 zile de la pronunțare.

Art. 18. se modifică și va avea următorul cuprins:

Sindicatul dobândește personalitate juridică de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de acordare a personalității juridice.

Art. 19 se modifică și va avea următorul cuprins:

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 judecătoria, se va păstra în arhiva acesteia.

Art. 20 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) Sindicatele sunt obligate să aducă la cunoștința judecătoreii 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, în termen de 5 zile.

(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 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.
- e) dovada noului sediu, dacă este cazul.

Art. 22 se modifică și va avea următorul cuprins:

- (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 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 , precum și uniunile județene ale acestora, se pot 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.

Art. 23 se modifică și va avea următorul cuprins:

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.

(1) Bunurile mobile și imobile dobândite de către o organizație sindicală în condițiile prevăzute de lege, necesare desfășurării activității sindicale nu pot fi urmărite silit.

Art. 25 se modifică și va avea următorul cuprins:

1) 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 informare 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 în asociații și în cluburi sportive, precum și activități culturale-artistice.
- g) să organizeze și să desfășoare cursuri de pregătire și calificare profesională;
- h) să desfășoare și alte activități aprobate conform statutului propriu.

Art. 26 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) Controlul activității financiare proprii a organizațiilor sindicale, precum și al celei 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.

La **Art. 28**, alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins:

(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.

Art. 29 se modifică și va avea următorul cuprins:

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

Art. 30 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) *Angajatorii au obligația de a invita delegații desemnați de organizațiile sindicale reprezentative sau, după caz reprezentanții lucrătorilor 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.*

În lipsa unui sindicat reprezentativ, angajatorul va invita să participe la întrunirile organismului respectiv reprezentanții sindicatului/sindicatelor existente în unitate sau, în lipsa acestora, reprezentanții aleși ai lucrătorilor.

(2) *În scopul apărării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice, sociale, ale membrilor organizațiile sindicale reprezentative sau, după caz, reprezentanții lucrătorilor 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 sindicatelor existente sau, după caz, reprezentanților lucrătorilor, în termen de 48 de ore de la data desfășurării ședinței.*

După **Art. 30** se introduce un articol nou, art. 30¹, care va avea următorul cuprins:

(1) 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, după caz, a reprezentanților lucrătorilor, înainte de implementarea deciziilor respective, pentru a permite organizațiilor sindicale reprezentative sau, după caz, reprezentanților lucrătorilor, să formuleze propuneri pentru protecția drepturilor salariaților.

b) în cazul în care organizația sindicală reprezentativă sau reprezentanții angajaților consideră că există o amenințare la adresa locurilor de muncă, procesul de informare și consultare va începe la cererea scrisă a organizației sindicale reprezentative sau a reprezentanților lucrătorilor, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării.

(2) 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, după caz, reprezentanților lucrătorilor, să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere.

Art. 31 se modifică și va avea următorul cuprins:

Organizațiile sindicale, la cererea membrilor din compunerea lor, pot delega reprezentanți sau experți, care să le asiste sau să le reprezinte interesele, în relația cu angajatorii sau organizațiile acestora.

Art. 33 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

(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.

Art. 34 se modifică și va avea următorul cuprins:

(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, dacă aceasta necesită o calificare superioară, pot fi angajați și alți salariați, 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.

Art. 35 se modifică și va avea următorul cuprins:

(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 3 zile libere plătite pentru activități sindicale.

(2) Modalitatea de plată a zilelor suplimentare afectate pentru activități sindicale se stabilește prin contractele colective de muncă aplicabile sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate.

După **Art. 36** se introduce un articol nou, **Art. 36¹**, care va avea următorul cuprins:

(1) Organizațiile sindicale se pot reorganiza în toate formele prevăzute de Codul Civil privind reorganizarea persoanei juridice.

(2) Prevederile prezentului articol se completează cu prevederile Codului Civil.

La **Art. 38**, alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins:

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-I organizației sindicale la care aceasta a fost afiliată.

Art. 41 se modifică și va avea următorul cuprins:

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

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

(3) Federațiile sau confederațiile sindicale pot constitui din sindicatele componente uniuni sindicale teritoriale/judetene, cu sau fără personalitate juridică. Structurile organizatorice teritoriale fără personalitate juridică își desfășoară activitatea în baza statutului organizațiilor sindicatelor din care fac parte.

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

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

Art. 42 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins:

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) copiile legalizate ale hotărârilor judecătorești de dobândire a personalității juridice, rămase definitive, ale organizațiilor 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.

Art. 43 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) Uniunile sindicale teritoriale, constituite potrivit art. 41 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.

La **Art. 44** alin. (1), lit. b) și alin. (5) se modifică și vor avea următorul cuprins :

b) dacă hotărârea de constituire și statutul organizației sindicale sunt conform prevederilor legale în vigoare;

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

La Art. 45:

2) Termenul de apel este de 15 zile și curge de la comunicarea hotărârii, iar pentru procuror, termenul curge de la pronunțarea hotărârii.

La Art. 46, alin (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

Tribunalele sunt obligate să țină un registru special unic 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.

Art. 47 se modifică și va avea următorul cuprins:

Organizația sindicală constituită prin asociere dobândește personalitate juridică de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de admitere a cererii.

Art. 48 se modifică și va avea următorul cuprins:

Originalul procesului-verbal de constituire și cel 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. 42 alin. (2) sau la art. 43, în copii semnate de împuternicitul special pentru conformitate și vizate de tribunal, se va păstra în arhiva acestuia.

La Art. 49 se introduce alin (1¹), ce va avea următorul cuprins:

(1¹) 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 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, după caz și durata mandatului.
- e) Dovada noului sediu, dacă este cazul.

Art. 51 alin. 1 se modifică și va avea următorul cuprins:

(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 5% 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 o treime, din numărul angajaților unității.

Art. 52 - se modifică și va avea următorul cuprins:

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) copie de pe certificatul de înregistrare fiscală;
- c) situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al confederației, cuprinzând lista federațiilor componente și numărul total de membri; aceasta are la bază situațiile cumulative ale federațiilor membre;
- d) 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;
- e) dovada depunerii la Ministerul Muncii și Justiției Sociale 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 situațiile cumulative ale federațiilor membre;
- c) copie de pe certificatul de înregistrare fiscală;

d) 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 Inspekția Muncii, pe baza informațiilor extrase din baza de date organizată la nivelul Inspekției Muncii cu registrele generale de evidență a salariaților depuse de angajatori. Eliberarea certificatului în acest scop se face gratuit.

e) dovada depunerii la Ministerul Muncii și Justiției Sociale 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) copie de pe certificatul de înregistrare fiscală;

c) document certificat de reprezentantul legal al sindicatului privind numărul total de membri;

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

e) dovada depunerii la inspectoratul teritorial de muncă a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

La **Art. 53**, alin. (1) și (2) se modifică și vor avea următorul cuprins:

(1) Anterior depunerii dosarului pentru obținerea reprezentativității, confederațiile și federațiile sindicale vor depune o copie în format electronic a respectivului dosar la Ministerul Muncii și Justiției Sociale, 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.

La **Art. 56**, alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins:

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

SECȚIUNEA a 2-a

Art. 58 se va modifica și va avea următorul cuprins:

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

- a) denumirea organizației patronale și sediul principal;
- b) obiectul de activitate și scopul;
- c) patrimoniul inițial, mărimea și compunerea acestuia;
- d) sursele de finanțare;
- e) drepturile și obligațiile membrilor;
- f) organele de conducere și durata mandatului;
- g) procedura de fuziune, dizolvare și lichidare a organizației patronale.

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

(3) Pentru dobândirea personalității juridice de către o organizație patronală, împuternicitul special al membrilor fondatori ai federației, prevăzut în procesul-verbal de constituire, trebuie să depună o cerere de înscriere la tribunalul în a cărui rază teritorială își are sediul aceasta, iar pentru confederații- la Tribunalul București.

(4) La cererea de înscriere a organizației patronale 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 patronale, semnat de membrii fondatori;
- b) statutul organizației patronale;
- c) lista membrilor din organul de conducere al organizației patronale, cu menționarea numelui, prenumelui, funcției ocupate, codului numeric

personal, profesiei și domiciliului, precum și durata de validitate a mandatului;

d) dovada existenței sediului.

După **Art. 58** se introduce un articol nou, **Art. 58¹**, care va avea următorul cuprins:

(1) Tribunalul competent potrivit art. 58 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. 58 alin. (4);

b) dacă statutul organizației patronale este conform prevederilor legale în vigoare.

(2) În cazul în care constată că cerințele legale pentru constituirea organizației patronale nu sunt îndeplinite, președintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special prevăzut la art. 58 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 patronale.

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

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

(6) Hotărârea judecătorei este supusă numai apelului

(7) Termenul de apel este de 15 zile și curge de la pronunțarea hotărârii pentru procuror și de la comunicare pentru petent.

(8) Apelul se judecă cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizației patronale, în termen de 30 de zile de la înregistrarea acestuia. Instanța de apel redactează decizia și restituie dosarul judecătorei în termen de 15 zile de la pronunțare.

Art. 59 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) Tribunalele sunt obligate să țină un registru special al organizațiilor patronale, în care se înscriu: denumirea și sediul organizației patronale, 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 patronale în registrul special prevăzut la alin. (1) se face din oficiu, în termen de 7 zile de la data rămânerii definitive a hotărârii pronunțate de instanța de judecată.

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

(4) Organizația patronală 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 cel al statutului, pe care tribunalul certifică înscrierea pe fiecare pagină, împreună cu câte un exemplar al celorlalte înscrisuri depuse, se restituie organizației patronale, iar al doilea exemplar al tuturor actelor prevăzute la art. 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 patronale 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 patronale.

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

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

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

c) statutul în forma modificată;

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

e) dovada noului sediu, dacă este cazul.

Art. 60 se abrogă.

Art. 61 se modifică și va avea următorul cuprins:

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

La Art. 62, alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

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

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

b) promovează concurența loială, în condițiile legii;

c) desemnează, în condițiile legii, reprezentanți la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la alte tratative și acorduri în relațiile cu autoritățile publice și cu organizațiile sindicale, precum și în structurile bipartite și tripartite de dialog social;

d) elaborează și promovează coduri de conduită în afaceri;

e) promovează principiile responsabilității sociale;

f) 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) accesează și participă la proiecte cu finanțare din fonduri europene și/sau din alte surse externe atrase.

La Art. 63, alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

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

Art. 64 - se modifică și va avea următorul cuprins:

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

Art. 66 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) Organizațiile patronale 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 patronale 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 patronale reprezentative pot primi, în condițiile prevăzute de lege, în concesiune/ prin închiriere, terenuri din proprietatea statului sau a unităților administrativ-teritoriale.

Art. 67 se abrogă.

Art. 68 se modifică și va avea următorul cuprins:

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

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

(3) Organizațiile patronale 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) organizarea în țară și străinătate de expoziții, târguri, simpozioane și conferințe cu profil profesional;

c) desfășurarea de activități de certificare profesională, perfecționare și reconversie profesională;

d) 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 patronale sunt destinate realizării scopurilor pentru care au fost înființate și nu pot fi repartizate membrilor acestora.

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

(7) Cotizația plătită de membrii organizațiilor patronale este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe profit a respectivelor societăți comerciale, până la 1% din profitul realizat.

(8) Controlul asupra activității economico-financiare desfășurate de organizațiile patronale, precum și asupra stabilirii și virării obligațiilor față de bugetul general consolidat se realizează de către organele administrației de stat competente, potrivit legii.

Art. 71 se abrogă.

Art. 72 se modifică și va avea următorul cuprins:

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

(1) La nivel național:

a) au statut legal de confederație patronală;

b) au independență organizatorică și patrimonială;

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

d) reprezintă angajatori ale căror unități încadrează minimum 5% 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 patronală;
- b) au independență organizatorică și patrimonială;
- c) reprezintă angajatori ale căror unități cuprind minimum 5% 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 patronale, la cererea acestora.

(4) Hotărârea este supusă numai apelului.

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

Art. 73 se modifică și va avea următorul cuprins:

Dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate a organizațiilor patronale 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 patronale, cuprinzând lista federațiilor patronale afiliate, cu specificarea angajatorilor membri ai acestora, precum și a numărului total de angajați ai fiecăruia, certificată 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 patronală de rang superior;

(2) La nivel de sector de activitate:

a) copie de pe hotărârea judecătorească definitivă de dobândire a personalității juridice a federației patronale 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 patronale, cuprinzând lista angajatorilor membri;

c) certificat eliberat de Inspekția 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 Inspekției Muncii cu registrele generale de evidență a salariaților 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 Ministerul Muncii și Justiției Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate;

g) declarație scrisă, pe proprie răspundere, a fiecărui angajator privind apartenența la o singura organizație patronală de rang superior.

Art. 74 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) Anterior depunerii dosarului de reprezentativitate la instanță, federațiile și confederațiile patronale vor depune o copie în format electronic, de pe respectivul dosar la Ministerul Muncii și Justiției Sociale, 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 Ministerul Muncii și Justiției Sociale, în termen de 3 zile.

După Titlul II. se introduce Titlul II', cu următorul cuprins:

Registrul național al organizațiilor sindicale și patronale

Art. 74¹

(1) Se constituie Registrul național public al organizațiilor sindicale – sindicate, federații, confederații și uniuni teritoriale – și organizațiilor patronale – federații, confederații și uniuni teritoriale – denumit, în continuare, Registrul național, în scopul evidenței centralizate a acestora.

(2) Registrul național se ține de către Ministerul Justiției.

Art. 74²

(1) În scopul constituirii și funcționării Registrului național, instanțele judecătorești sunt obligate ca, din oficiu, să comunice Ministerului Justiției, copii de pe hotărârile judecătorești rămase definitive privind constituirea, modificarea și încetarea activității oricărei organizații sindicale și patronale, precum și de pe înscrisurile doveditoare, în termen de 5 zile de la data rămânerii definitive a fiecărei hotărâri judecătorești.

Art. 74³

(1) Registrul național al organizațiilor sindicale și patronale este public, urmând a fi afișat și pe site-ul Ministerului Justiției.

(2) Ministerul Justiției este obligat să elibereze, pe cheltuiala persoanei solicitante, copii certificate de pe înregistrările efectuate în Registrul național și de pe înscrisurile doveditoare.

(3) Înscrisurile prevăzute la alin. (2) pot fi cerute și eliberate și prin corespondență.

(4) Datele din Registrul național pot fi redată și arhivate și sub formă de înregistrări pe suport electronic, accesibile echipamentelor de prelucrare automată a datelor.

Art. 74⁴

(1) Toate instanțele judecătorești, la nivelul cărora au fost constituite organizații sindicale și patronale până la intrarea în vigoare a prezentei legi, au obligația ca în termen de 6 luni să transmită Ministerului Justiției copii de pe hotărârile judecătorești rămase definitive și, după caz, irevocabile, privind constituirea, modificarea și încetarea oricărei organizații sindicale și patronale, precum și de pe înscrisurile doveditoare, în vederea înscrierii în Registrul național.

(2) Modul de operare a Registrului național se stabilește prin ordin al ministrului consultării publice și dialogului social, în termen de 30 de zile

de la data intrării în vigoare a prezentei legi, după consultarea partenerilor sociali.

La **Art. 76**, lit. c) se modifică și se adaugă lit. d). Acestea vor avea următorul cuprins:

c) președintele Consiliului Economic și Social.

Se introduce lit. d), ce va avea următorul conținut:

d) Părțile pot decide primirea și a altor membri, fără drept de vot.

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

La **Art. 78**, lit. f) se abrogă; după lit. g) se adaugă literele h), i) și j), care vor avea următorul cuprins:

Lit. f) a art. 78 se abrogă.

h) analizează și dezbate plângerile sindicale și patronale înaintate la Biroul Internațional al Muncii, al Organizației Internaționale a Muncii, în conformitate cu prevederile din Constituția acesteia.

i) analizează și dezbate Programele Naționale de Reformă și Recomandările Specifice de țară formulate de Comisia Europeană;

j) analizează și dezbate raportul privind Carta Socială Europeană Revizuită, solicitat de Comitetul European pentru Drepturi Sociale, precum și raportul privind Convențiile Organizației Internaționale a Muncii, ratificate de România.

Art. 79

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

Art. 81 se modifică și va avea următorul cuprins:

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

(2) În situații excepționale, Consiliului Național Tripartit se întrunște la solicitarea scrisă a cel puțin 1/3 din membri. Convocarea va fi făcută în scris, cu 5 zile lucrătoare înaintea datei ședinței, specificându-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.

Art. 120 alin. 1 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) În cadrul ministerelor 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 patronale și ai organizațiilor sindicale reprezentative la nivel național.

(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.

Art. 123, alin. 1, lit. b) se modifică și va avea următorul conținut:

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

b) la nivel teritorial, de către Prefect

Art. 124, se modifica si va avea urmatorul continut:

(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 muncii și justiției sociale.

(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 pe suport hârtie și în format electronic.

Art. 127 se modifică și va avea următorul cuprins:

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.

Art. 128 se modifică și va avea următorul cuprins:

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

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

(3) 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.

(4) Contractele colective de muncă vor cuprinde și clauze referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale și patronale, respectiv a reprezentanților angajaților, care pot fi negociate la un nivel superior față de prevederile legale care privesc această protecție.

(5) Contractele colective de muncă se negociază la nivel de unități, grupuri de unități, sectoare de activitate și național.

(6) 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.

(7) Unitățile din același sector de activitate se pot constitui și în grupuri de unități, în vederea negocierii de contracte colective la nivelul respectiv.

(8) Contractele colective de muncă se negociază și la nivelul regiilor autonome, companiilor și societăților naționale, asimilate grupurilor de unități, precum și la nivelul autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice ce angajează forță de muncă. În cazul autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează personal, contractul colectiv de muncă se încheie între conducătorul autorității sau instituției publice și sindicatele legal constituite și reprezentative, potrivit legii.

(9) Contractele colective de muncă se negociază la nivel de sector de activitate bugetar de către reprezentantul legal al autorității publice centrale competente și organizațiile sindicale reprezentative.

Art. 129 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) În unitățile care au peste 15 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 60 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 lucrătorilor, în termen de 5 zile lucrătoare de la transmiterea solicitării.

(4) La nivelul grupului de unități, sector de activitate și național inițiativa negocierii aparține oricăruia dintre parteneri.

(5) La nivel național, fac obiectul negocierii aspecte ale raporturilor de muncă și unele cerințe procedurale privind negocierea colectivă, precum:

a) ierarhizarea funcțiilor salariate din economia națională, în funcție de studii și experiență;

b) măsuri de protecție a liderilor sindicali și ai 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 și maximă a concediului de odihnă și condițiile de acordare;

e) procedura-cadru de stabilire a criteriilor de evaluare profesională a angajaților și procedura de încetare a contractului pentru necorespondere profesională;

f) procedura-cadru de cercetare disciplinară;

g) elaborarea cadrului instituțional privind constituirea și funcționarea organismelor bipartite de interpretare și aplicare a dispozițiilor contractelor colective de muncă;

h) reglementarea unor proceduri de soluționare amiabilă a conflictelor intervenite între partenerii sociali;

i) regulile privind organizarea și desfășurarea arbitrajului conflictului de interese;

j) compensațiile convenite angajaților pentru nerespectarea de către angajator a obligației de normalizare a condițiilor de muncă din unitate.

(6) Durata negocierii colective nu poate depăși 60 de zile calendaristice decât prin acordul părților. La prima ședință de negociere, părțile pot conveni, în scris, prelungirea valabilității contractului colectiv de muncă până la finalizarea negocierilor.

După **Art. 129** se introduce un articol nou, **Art. 129¹**, care va avea următorul cuprins:

(1) Negocierea colectivă are loc, după cum urmează:

a) cu cel puțin 60 de zile înainte expirării contractelor colective de muncă încheiate pe minimum un an;

b) cu cel puțin 60 de zile înainte expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă, în cazul în care acestea sunt încheiate pe mai mult de un an.

(2) 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. (3) Negocierea colectivă obligatorie anuală va avea ca obiect cel puțin: salariile, timpul de lucru, programul de lucru, condițiile de muncă și formarea profesională.

Art. 130 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) În termen de 5 zile lucrătoare de la inițierea negocierii prevăzute de art. 129 și 129¹, 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 patronală 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 patronale 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 salariaților 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.

Art. 131 se modifică și va avea următorul cuprins:

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

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

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

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

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

Art. 132 se modifică și va avea următorul cuprins:

(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.

Art. 133 se modifică și va avea următorul cuprins:

(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. 128 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 încadrați în unitățile din sectorul de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă și care fac parte din organizațiile patronale semnatare ale contractului;

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.

(5) La contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, organizațiile patronale și sindicale îndreptățite să participe la negocierea colectivă la sector de activitate care nu sunt semnatare ale contractului colectiv la nivel de sector de activitate, pot adera ulterior la contract în baza unei notificări de adeziune, transmisă către instituția unde este înregistrat contractul, însoțită de dovada reprezentativității organizației respective.

Art. 134 se modifică și va avea următorul cuprins:

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

(1) Angajatorul sau organizațiile patronale:

a) 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;

b) la nivel de sector de activitate, de către organizațiile patronale legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi;

c) 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;

d) la nivel de sector de activitate bugetar de către reprezentantul legal al autorității publice centrale competente;

e) la nivel național de către organizațiile patronale reprezentative potrivit prezentei legi împreună cu un reprezentant al Ministerului Muncii și Justiției Sociale;

(2) Angajații:

a) la nivel de unitate:

i) de către sindicatele legal constituite și reprezentative.

ii) pentru situația în care nu există organizație sindicală reprezentativă, de sindicatele legal constituite care împreună reprezintă cel puțin o treime din salariații societății și care au semnat un acord special în vederea participării la negocierea și semnarea contractului colectiv;

iii) de sindicatele legal constituite care nu sunt reprezentative dar care sunt afiliate la o federație, dacă federația este reprezentativă la nivelul sectorului ori grupului de unități, din care face parte unitatea;

iv) acolo unde nu sunt constituite sindicate, de către reprezentanții aleși ai angajaților;

c) la nivelul grupurilor de unități și al sectoarelor de activitate, de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi;

d) la nivel național, de către confederațiile sindicale reprezentative la nivel național.

e) 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, potrivit legii;

Art. 135 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) În unitățile în care nu există organizații sindicale, negocierea contractului colectiv de muncă se face de către reprezentanții aleși ai angajaților.

(2) Alegerea reprezentanților lucrătorilor prevăzuți la alin. (1) se face prin votul secret a cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității, ce nu sunt membri într-un sindicat constituit la acest nivel.

(3) În cazul în care la nivelul grupului de unități nu există organizații sindicale reprezentative la negocierea contractului colectiv de muncă, salariații sunt reprezentați, după cum urmează:

a) de către reprezentanții mandatați de organizațiile sindicale reprezentative din cadrul fiecărei unități care au decis constituirea grupului;

b) pentru unitățile membre ale grupului în care nu există sindicate reprezentative, dar există sindicate afiliate la federații sindicale reprezentative în sectorul de activitate în care s-a constituit grupul, angajații sunt reprezentați de către federațiile sindicale respective, în baza solicitării și mandatului sindicatelor.

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

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

După **Art. 135** se introduce un articol nou, **Art. 135¹**, care va avea următorul cuprins:

Confederațiile reprezentative la nivel național conform prezentei legi au dreptul să negocieze contracte colective de muncă la nivelul sectoarelor de activitate și grupurilor de unități în care au federații membre, la cererea acestora, cu condiția ca federațiile respective să dețină cel puțin 5 % din numărul salariaților din sector sau din grupul de unități.

La Art. 136, alin. (2) se abrogă.

Art. 137 abrogat.

Art. 138 se abrogă.

Art. 138¹ abrogat prin art. I, pct.8 din Legea nr. 1/2016.

Art. 139 se abrogă.

Art. 140 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) În scopul asigurării participării la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate, la nivel de grup de unități și la nivel de sector de activitate, după caz, angajatorul, definit conform art. 134, alin. (1), va transmite în scris tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective, cu cel puțin 15 zile înainte de începerea acestora. În cazul în care angajatorul sau organizația patronală nu a inițiat negocierile în conformitate cu prevederile art. 129 alin. (3), organizațiile sindicale și/sau reprezentanții lucrătorilor, după caz, care inițiază negocierile vor transmite tuturor părților îndreptățite să participe la negociere anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective.

(2) Pentru negocierile la nivel de unitate, sindicatele legal constituite și nereprezentative vor transmite angajatorului acordul de participare în scris, cu anexarea declarațiilor privind numărul total de membri;

(3) Pentru negocierile la nivel de unitate, sindicatul legal constituite și nereprezentativ afiliat la o federație reprezentativă conform art.134, alin.(2), lit.iii) vor prezenta dovada reprezentativității federației și înputenicirea de negociere.

(4) Dacă numărul total al membrilor de sindicat nu reprezintă împreună cel puțin o treime din salariații societății sau nu există organizație sindicală nereprezentativă, afiliată la o federație reprezentativă conform art.134, alin.(2), lit.iii), inițiatorul negocierii va anunța angajații în vederea alegerii reprezentanților acestora pentru participarea la negocieri. Anunțul trebuie să cuprindă data stabilită pentru începerea negocierilor; Angajații își vor desemna reprezentanții, cu cel puțin 10 zile înainte de data prevăzută pentru negociere.

(5) Dacă angajații nu își aleg reprezentanții în termenul stabilit la alin. (3), își pierd dreptul de a-și desemna reprezentanți în cadrul negocierilor ce

vor continua numai cu sindicatele legal constituite care au confirmat participarea.

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

(7) În cazul în care nu există contract colectiv de muncă la orice nivel, sau angajatorul definit conform art. 134 alin. (1) , după caz, nu inițiază negocierea cu cel puțin 60 de zile calendaristice anterior datei expirării contractului în vigoare sau a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă, invitația de participare la negociere va fi transmisă în formă scrisă, de către oricare dintre părțile îndreptățite să negocieze, conform art. 134 alin. (2).

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

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

Art. 141 se modifică și va avea următorul conținut:

(1) Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni;

(2) Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului

colectiv de muncă, în condițiile stabilite de prezenta lege, pe durate cel mult egale cu durata inițială a contractului.

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

(4) contractul colectiv de muncă încheiat cu reprezentanții lucrătorilor nu va putea fi prelungit în situația în care, în perioada de valabilitate a acestuia, în cadrul unității se constituie un sindicat reprezentativ sau un sindicat afiliat la o federație sindicală reprezentativă la nivel de sector de activitate ori grup de unități, din care face parte unitatea.

Art. 142 alin. (1), (2) și (3) se modifică și vor avea următorul conținut:

(1) Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă, care sunt negociate cu încălcarea prevederilor art. 128 alin. (5), art. 132 și art. 133 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.

Art. 143 se modifică și va avea următorul conținut:

(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 Ministerul Muncii și Justiției Sociale;

b) contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, la inspectoratul teritorial de muncă.

c) actele de aderare conform art. 131 alin. (3) și actele adiționale conform art. 131 alin. (5) vor fi notificate prin grija părților Ministerului Muncii și Justiției Sociale în termen de 15 zile calendaristice.

(2) Dosarul întocmit în acest scop va cuprinde:

a) contractul colectiv de muncă, în original, semnat de către părți;

- b) procesele-verbale ale negocierii, procesul – verbal final al negocierii, redactate în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, 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.

La Art. 144, alin. 2 se modifică și va avea următorul conținut:

(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, în termen de maximum 5 zile de la data înregistrării.

Art. 145 se modifică și va avea următorul conținut:

(1) Ministerul Muncii și Justiției Sociale, sau după caz, inspectoratele teritoriale de muncă, au obligația să înregistreze contractele colective de muncă, precum și orice acte adiționale la acestea, încheiate cu respectarea dispozițiilor legale, 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. 132, Ministerul Muncii și Justiției Sociale, sau după caz, inspectoratele teritoriale de muncă au obligația să sesizeze în scris acest fapt părților contractante.

(3) Ministerul Muncii și Justiției Sociale va publica pe pagina de internet contractele colective la nivel național, de sector de activitate și grup de unități, iar inspectoratele teritoriale de muncă vor publica lista contractelor colective încheiate la nivel de unitate.

Art. 146 se modifică și va avea următorul conținut:

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

- a) părțile nu au depus dosarul în conformitate cu prevederile art. 143 alin. (2);

b) nu sunt semnate de toți reprezentanții părților la negociere, mandatați în acest scop.

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

a) unele organizații reprezentative ale organizațiilor patronale sau ale organizațiilor sindicale au fost invitate la negocieri și nu s-au prezentat;

b) unele organizații reprezentative ale organizațiilor patronale sau ale organizațiilor sindicale, deși au fost prezente la negocieri și au fost de acord cu clauzele negociate, conform proceselor verbale, refuză să semneze sau, deși nu au fost de acord, numărul membrilor acestora reprezintă mai puțin de 5% din numărul salariaților sau respectiv angajatorilor de la nivelul la care au avut loc negocierile;

c) unele organizații nerepresentative care au participat la negociere conform prevederilor art. 134 alin. 2, lit. a), refuză să semneze.

Art. 148 se modifică și va avea următorul conținut:

(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.

Art. 149 se modifică și va avea următorul conținut:

(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. 140 - 146 se aplică în mod corespunzător actelor adiționale prin care se aduc modificări contractelor colective de muncă.

Art. 150 se abrogă.

Art. 152 se modifică și va avea următorul conținut:

- (1) Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunțat unilateral.
- (2) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești competente.
- (3) Anterior depunerii acțiunii în instanță, sau pe parcursul derulării acesteia, litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea clauzelor contractuale, pot fi supuse procedurii de mediere sau arbitraj, conform acordului scris al tuturor părților semnatare a contractului colectiv de muncă. În situația soluționării litigiului în urma derulării unei astfel de proceduri, acțiunea în instanță încetează.
- (4) Fac excepție de la dispozițiile alin. (2) și (3) conflictele legate de constatarea nulității contractelor colective de muncă în întregul lor, a unor clauze ale acestora ori legate de constatarea încetării contractelor colective de muncă, situații 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.

Art. 154 se modifică și va avea următorul cuprins:

- (1) Raporturile de muncă stabilite între angajații 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.

Art. 155 se modifică și va avea următorul conținut:

- (1) Conflictele colective de muncă se soluționează potrivit prevederilor prezentei legi.
- (2) Pentru soluționarea conflictelor colective de muncă, părțile vor acționa întotdeauna cu bună credință, cu scopul asigurării unui climat de încredere

reciprocă pe timpul și după finalizarea conflictului de muncă, în vederea aplicării eficiente a procedurilor stabilite de prezenta lege.

Art. 156 se modifică și va avea următorul conținut:

Art. 156. – (1) Dreptul angajaților de a declanșa conflicte colective de muncă pentru apărarea intereselor cu caracter economic, profesional sau social în legătură cu inițierea, desfășurarea și încheierea negocierilor contractelor colective de muncă, precum și în legătură cu aplicarea acestora, este garantat de lege.

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

După **Art. 156** se introduce un articol nou, **Art. 156¹**, care va avea următorul cuprins:

(1) Conflictul ce intervine între angajați și angajatori și/sau între organizațiile sindicale și organizațiile patronale, după caz, în legătură cu condițiile de muncă, precum și cu 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.

După **Art. 156¹**, se introduce un articol nou, **Art. 156²** care va avea următorul cuprins:

(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.

Art. 158 se abrogă.

Art. 159 se modifică și va avea următorul conținut:

(1) În conflictele colective de muncă la nivel de angajator, angajații sunt reprezentați de organizații sindicale legal constituite, potrivit legii.

(2) La nivelul angajatorilor la care nu există sindicate iar angajații 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 angajaților în cazul unor conflicte colective de muncă la nivelul subunităților sau al compartimentelor.

Art. 160 se modifică și va avea următorul conținut:

(1) În cazul conflictelor colective de muncă la nivel de grup de unități și de sector de activitate, angajații sunt reprezentați de organizațiile sindicale reprezentative care pot participa la negocierile colective de muncă sau care sunt semnatare ale contractelor colective de muncă de la nivelurile respective.

(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.

Art. 161 se modifică și va avea următorul conținut:

Conflictele colective de muncă pot fi declanșate în următoarele situații: a) angajatorul sau organizația patronală 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 patronală nu acceptă revendicările formulate de angajați ;

c) angajatorul sau organizația patronală nu își îndeplinește obligațiile contractuale de a renegocia clauzele 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 situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin semnarea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate;

f) în situația în care angajatorul refuză acordarea pentru salariați a unor drepturi prevăzute de lege, contractele colective de muncă aplicabile sau contractele individuale de muncă.

Art. 162 - se modifică și va avea următorul conținut:

(1) În cazurile în care există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă la nivel de unitate, organizațiile sindicale legal constituite sau reprezentanții angajaților, 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 reprezentative 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 reprezentative vor sesiza organizațiile patronale 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 patronale reprezentative la nivel național și Ministerul Muncii și Justiției Sociale. 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 angajaților, a motivării acestora și a propunerilor de soluționare a acestora. Angajatorul sau organizația patronală 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 revendicărilor angajaților sunt exprimate de către organizațiile sindicale reprezentative sau de către reprezentanții aleși ai angajaților, după caz, cu ocazia primirii de către angajator sau organizația patronală și dacă discuțiile purtate au fost consemnate într-un proces-verbal.

După art. 162, se introduce un articol nou, **Art. 162¹**, care va avea următorul cuprins:

(1) Angajatorul sau organizația patronală, 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 patronale de la nivelurile respective sau, după caz, autorităților sau instituțiilor publice cu care se desfășoară negocierea colectivă la aceste niveluri.

Art. 163 se modifică și va avea următorul conținut:

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

(2) Informarea privind 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 patronale, după caz, inspectoratelor teritoriale de muncă sau Ministerului Muncii și Justiției Sociale, după caz.

Art. 164 se modifică și va avea următorul cuprins :

Pe durata valabilității unui contract sau acord colectiv de muncă angajații nu pot declanșa conflict colectiv de muncă cu excepția situațiilor prevăzute art.161, lit.f și g.

La **Art. 165**, după lit. c), se introduce lit. d), ce va avea următorul cuprins:

d) la nivel național, confederațiile sindicale reprezentative la nivel național vor sesiza federațiile sindicale componente precum și organizațiile patronale corespondente în legătură cu declanșarea conflictului colectiv de muncă și vor sesiza, în scris, Ministerul Muncii și Justiției Sociale.

Art. 168 se modifică și va avea următorul cuprins :

(1) Procedura de conciliere este obligatorie.

(2) În termen de 3 zile lucrătoare de la înregistrarea sesizării, Ministerul Muncii și Justiției Sociale, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de grup de unități sau la nivel sectorial, ori 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 patronale.

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

Art. 175 se modifică și va avea următorul cuprins:

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

(2) În vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor colective de muncă se înființează Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă în cadrul Ministerului Muncii și Justiției Sociale.

Art. 176 se modifică și va avea următorul cuprins:

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.

Art. 177 se modifică și va avea următorul conținut:

(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 patronală 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) Componenta nominală a Corpului de Mediere și Arbitraj pentru Conflicte de Muncă se poate modifica la cererea organizației care a făcut propunerile.

(5) Modul de înființare, organizare, finanțare, funcționare, regimul incompatibilităților și al conflictelor de interese ale Corpului de Mediere și Arbitraj pentru Conflicte de Muncă se stabilesc prin Hotărâre a Guvernului.

După **Art. 177** se introduce un articol nou, **Art. 177¹**, care va avea următorul cuprins:

- (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. 163 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.

După **Art. 177¹**, se introduce un articol nou, **Art. 177²**, care va avea următorul cuprins:

- (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.*

După **Art. 177²**, se introduce un articol nou, **Art. 177³**, care va avea următorul cuprins:

- (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.

După **Art. 177³**, se introduce un articol nou, **Art. 177⁴**, care va avea următorul cuprins:

(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.

După **Art. 177⁴**, se introduce un articol nou, **Art. 177⁵**, care va avea următorul cuprins:

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.

După **Art. 177⁵**, se introduce un articol nou, **Art. 177⁶**, care va avea următorul cuprins:

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

După **Art. 177⁶**, se introduce un articol nou, **Art. 177⁷**, care va avea următorul cuprins:

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

După **Art. 177⁷**, se introduce un articol nou, **Art. 177⁸**, care va avea următorul cuprins:

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

După **Art. 177⁸**, se introduce un articol nou, **Art. 177⁹**, care va avea următorul cuprins:

(1) În termen de 5 zile calendaristice de la primirea documentației prevăzute la art. 177⁸, 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.

După **Art. 177⁹**, se introduce un articol nou, **Art. 177¹⁰**, care va avea următorul cuprins:

Pentru activitatea desfășurată în soluționarea unui conflict colectiv de muncă, membrii completului de arbitraj primesc un onorariu care se stabilește potrivit art. 177² 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 Ministerul Muncii și Justiției Sociale.

Art. 178 se abrogă.

Art. 179 se abrogă.

Art. 181 se modifică și va avea următorul cuprins:

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

Art. 182 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) Greva poate fi declanșată numai dacă momentul declanșării a fost adus la cunoștința angajatorului sau organizațiilor patronale, 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.

Art. 183 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) Hotărârea de a declanșa greva se ia de către organizațiile sindicale legal constituite, participante la conflictul colectiv de muncă, conform prevederilor statutare.

(2) La angajatorii la care nu sunt organizații sindicale, hotărârea de declanșare a grevei se ia de către reprezentanții lucrătorilor cu acordul a cel puțin jumătate + 1 din numărul total al angajaților unității sau, după caz, ai subunității sau compartimentului în care s-a declanșat conflictul colectiv de muncă.

Art. 185 se modifică și va avea următorul cuprins:

Greva de avertisment nu poate avea o durată mai mare de două ore, dacă se face cu încetarea lucrului, și trebuie, în toate cazurile, să fie comunicată angajatorului în termenul prevăzut la art. 182, alin. (1).

Art. 186 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) Pe lângă greva propriu-zisă, salariații au dreptul de a declanșa grevă de solidaritate.

(2) Greva de solidaritate poate fi declanșată în vederea susținerii revendicărilor formulate de angajații din alte unități.

(3) Hotărârea de a declanșa greva de solidaritate poate fi luată de către organizațiile sindicale legal constituite 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.

Art. 187 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) Grevele sunt organizate de organizațiile sindicale legal constituite, îndreptățit să participe la negocieri colective sau după caz, de reprezentanții angajaților, care vor stabili și durata acestora, cu respectarea prevederilor art. 183, alin.(1) și (2) ;

(2) Organizația sindicală legal constituită, îndreptățită să participe la negocieri colective ori, după caz, reprezentanții aleși ai angajaților îi reprezintă pe greviști, pe toată durata grevei, în relațiile cu angajatorii, inclusiv în fața instanțelor judecătorești, în cazurile în care se solicită suspendarea sau încetarea grevei.

Art. 188 se modifică și va avea următorul cuprins:

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

La **Art. 192**, alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

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

Art. 193 se modifică și va avea următorul cuprins:

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.

Art. 194 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) Pe durata grevei angajatorul nu poate fi împiedicat să își desfășoare activitatea de către angajații aflați în grevă sau de organizatorii acesteia.

(2) Pe durata conflictului colectiv de muncă, inclusiv a grevei, angajatorii nu pot efectua concedieri și nu vor angaja personal în locul angajaților greviști.

Art. 195 se modifică și va avea următorul cuprins:

Pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu, după caz, al angajatului 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.

Art. 196 se modifică și va avea următorul cuprins:

Participarea la grevă sau organizarea acesteia nu reprezintă o încălcare a obligațiilor de serviciu ale angajaților, nu atrage posibilitatea sancționării salariaților și nu poate atrage raspunderea administrativ- patrimonială asupra greviștilor sau asupra organizatorilor.

Art. 197 se modifică și va avea următorul cuprins:

(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 patronale ajung la un acord, conflictul colectiv de muncă este soluționat și greva încetează.

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

Art. 198 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) În cazul în care greva este declanșată cu nerespectarea prevederilor din prezenta lege, greva poate fi declarată neconformă și /sau nelegală.

(2) Greva este neconformă dacă:

a) sesizarea adresată angajatorului privind premisele declanșării conflictului nu îndeplinește condițiile prevăzute la art.162;

b) dacă greva a fost declanșată pentru motive diferite de cele care au stat la baza declanșării conflictului colectiv de muncă.

(3) Greva este nelegală dacă :

a) organizatorii nu fac dovada, la cererea instanței, a declanșării grevei în condițiile prevăzute de art. 183 ;

b) organizatorii nu au îndeplinit obligația de a anunța angajatorul cu 48 de ore înainte de declanșarea grevei.

Art. 199 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) Dacă angajatorul apreciază ca 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.

Art. 200 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) Sub sancțiunea nulității, citația va fi comunicată părților cu cel puțin 3 zile înaintea datei judecării. În cazuri urgente sau atunci când legea prevede în mod expres, judecătorul poate dispune scurtarea termenului de înmănare a citației ori actului de procedură, despre aceasta făcându-se mențiune în citație sau în actul de procedură.

(2) Judecarea cauzei se face în regim de urgență.

Art. 201 se modifică și va avea următorul cuprins:

(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.

Art. 202 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) Orice acțiune împotriva greviștilor sau organizatorilor grevei privitoare la daune este admisibilă numai în măsura în care angajatorul face dovada că angajații 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 angajații greviști și organizatorii grevei răspund solidar pentru pagubele produse din vina lor prin continuarea unei greve declarate ca nelegale.

Art. 203 se modifică și va avea următorul cuprins:

(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 participa la grevă din momentul plecării în misiune/cursă și până la terminarea acesteia.

Art. 204 se modifică și va avea următorul cuprins:

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

Art. 205 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) În unitățile sanitare și de asistență socială, de telecomunicații, în unitățile de transporturi pe căile ferate, inclusiv pentru gardienii feroviari, 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) Angajații 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 le 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, aceste obligații se stabilesc printr-un acord comun care se înregistrează la Inspectoratul Teritorial de Muncă, sau, după caz, la Ministerul Muncii și Justiției Sociale, cu 24 de ore anterior declanșării grevei.

Art. 206 se abrogă.

Art. 208 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) 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 muncă 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 muncă și a raporturilor de muncă 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.

Art. 209 se modifică și va avea următorul cuprins:

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

Art. 210 se modifică și va avea următorul cuprins:

Cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează tribunalului în a cărui circumscripție își are domiciliul sau reședința angajatul. 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.

La **Art. 211**, după lit.a), se introduce lit.a1) iar lit. b) se modifică și va avea următorul cuprins:

a1) măsurile de sancționare disciplinară, 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 sau colectiv de muncă sau a unor clauze ale acestora poate fi cerută de părți pe întreaga perioadă în care contractul respectiv se aplică;

d) privind neexecutarea contractului colectiv de muncă sau a unor clauze ale acestuia, în termen de 6 luni de la nașterea dreptului la acțiune.

După **Art. 212**, se introduce un articol nou, **Art. 212¹**, care va avea următorul cuprins:

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.

După **Art. 212¹**, se introduce un articol nou, **Art. 212²**, care va avea următorul cuprins:

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.

După **Art. 212²**, se introduce un articol nou, **Art. 212³**, care va avea următorul cuprins:

(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.

Art. 214 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) Hotărârile instanței de fond sunt definitive și executorii de drept.

(2) Hotărârile instanței de fond sunt supuse numai apelului.

(3) Hotărârile motivate ale instanței de fond se redactează și se comunică părților în termen de cel mult 15 zile de la pronunțare.

Art. 215 se modifică și va avea următorul cuprins:

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

Art. 217 se modifică și va avea următorul cuprins:

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

a) ingerința angajatorului în procedura de alegere a reprezentanților angajaților conform art. 1, lit. h), cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei;

b) încălcarea prevederilor prevăzute la art. 7 alin. (2), cu amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei;

c) nerespectarea de către angajator a obligațiilor prevăzute la art.9 ;art.10, alin. (1) ; (2) si (3), cu amendă cuprinsă între 20.000 și 50.000 de lei;

d) nerespectarea de către angajator a obligațiilor prevăzute la art. 22 alin. (2), cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei.

e) nerespectarea de către angajator a obligațiilor prevăzute la art. 30 alin. (1), cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei.

f) neîndeplinirea de către angajatori sau organizațiile acestora a obligațiilor prevăzute la art. 1291 alin. (1) și (3), art.133 alin.(3) și art.140, alin. (1), (2), (4) și (5), cu amendă cuprinsă între 20.000 și 50.000 de lei;

g) neîndeplinirea obligațiilor art.144, alin.(2), de a depune spre publicare de către părțile semnatare, a contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități sau sector de activitate, cu amendă de 5.000 lei. Responsabilitatea revine solidar părților;

h) nerespectarea de către angajator a obligațiilor prevăzute la art. 194 alin. (2), cu amendă cuprinsă între 10.000 lei și 20.000 lei, pentru fiecare caz în parte.

i) împiedicarea în orice mod a accesului inspectorului de muncă pentru constatarea eventualelor contravenții, conform art. 195, de către oricare dintre părțile aflate în conflict, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei.

(2) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către inspectorii de muncă.

(3) Contravențiilor prevăzute la art. 217 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.

Art. 218 se modifică și va avea următorul cuprins:

(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 salariat;

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.

La Art. 219, alin. (2) și (3) se abrogă

Art. 221 se modifică și va avea următorul cuprins:

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

(2) Hotărârile judecătorești rămase definitive prin care se constată reprezentativitatea organizațiilor patronale și organizațiilor sindicale în condițiile prezentei legi, se comunică din oficiu Ministerul Muncii și Justiției Sociale, care va ține evidența acestora.

Art. 222 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) Reprezentativitatea unei organizații patronale sau sindicale poate fi contestată în instanță de către o altă organizație patronală, respectiv sindicală corespondentă, constituită la același nivel, dacă nu sunt îndeplinite condițiile de reprezentativitate.

(2) Contestația se depune la instanța judecătorească care a constatat reprezentativitatea.

(3) În cazul în care pe parcursul derulării unui contract colectiv de muncă angajatorul își modifică obiectul principal de activitate, îi vor fi aplicabile prevederile contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de activitate în care se încadrează noul obiect principal de activitate.

După **Art. 222**, se introduce un articol nou, **Art. 222¹**, care va avea următorul cuprins:

(1) Funcțiile îndeplinite de persoanele alese sau numite în organele de conducere ale organizațiilor sindicale sau patronale nu sunt funcții de demnitate sau funcții publice.

(2) Reprezentanții confederațiilor patronale sau 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.

După **Art. 222²**, se introduce un articol nou, **Art. 222³**, care va avea următorul cuprins:

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

Art. 223 se modifică și va avea următorul cuprins:

(1) 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 patronale, în cazul organizațiilor patronale;
- b) de către organizațiile sindicale, în cazul organizațiilor sindicale.

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

După **Art. 223**, se introduce un articol nou, **Art. 223¹**, care va avea următorul cuprins:

(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 ori grup de unitati, este cel al obiectului principal de activitate, conform codului CAEN.

(3) La înregistrarea oricărei unități noi sau la schimbarea obiectului principal de activitate al 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 60 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență.

După **Art. 223¹**, se introduce un articol nou, **Art. 223²**, care va avea următorul cuprins:

Legea nr. 62/2011 a dialogului social, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 322 din 10 mai 2011, cu modificările și completările aduse prin prezenta ordonanță de urgență, se va republica, după aprobarea acesteia prin lege, dându-se textelor o nouă numerotare.

După **Art. 223²**, se introduce un articol nou, **Art. 223³**, care va avea următorul cuprins:

La data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență 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.

Art. 224 se abrogă.

După **art. 224**, se introduce un nou articol, **art. 224¹**, care va avea următorul cuprins:

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

După **art. 224¹**, se introduce un nou articol, **art. 224²**, care va avea următorul cuprins:

În aplicarea prezentei legi, Guvernul va emite Hotărâri de Guvern.

După **art. 224²**, se introduce un nou articol, **art. 224³**, se introduce un nou articol.

Denumirea articolului va fi: "**Republicarea Legii Dialogului Social, nr. 62/2011**"

Cuprinsul articolului va fi:

„Legea dialogului social, nr. 62/2011, modificată și completată, prin aprobarea prezentei legi, se republică În Monitorul Oficial, Partea I, cu reactualizarea denumirilor și conținuturilor, dându-se textelor și anexelor o nouă numerotare.”

După **art. 224³**, se introduce un nou articol, **art. 224⁴**, cu următorul conținut:

Se vor amenda toate dispozițiile contrare din Legea nr. 53/2003 Codul Muncii, din Legea 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, respectiv din Hotărârea Nr. 833 din 25 iulie 2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective.

Fac parte integrantă din prezenta lege următoarele anexe :

ANEXA 1

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

ANEXA 2

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

ANEXA 3

REGULAMENT-CADRU privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale;

ANEXA 4

REGULAMENT-CADRU privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice locale;