www.cabinetexpert.ro

LEGI ȘI DECRETE

PARLAMENTUL ROMÂNIEI

CAMERA DEPUTAȚILOR **SENATUL**

LEGE
privind dialogul social

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

TITLUL I
Dispoziții generale

Art. 1. — În înțelesul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

1. *parteneri sociali* — sindicate/organizații sindicale și angajatori/organizații patronale, precum și autoritățile administrației publice, care interacționează în procesul de dialog social;

2. *dialog social* — toate formele de negociere, consultare sau schimbul de informații între reprezentanții Guvernului, ai angajatorilor și ai angajaților/lucrătorilor, în probleme de interes comun privind politica economică și socială;

a) *informare* — transmiterea de date de către reprezentanți ai Guvernului, angajatori/organizații patronale, către sindicat/organizații sindicale sau, după caz, către reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor, precum și transmiterea de date de către sindicat/organizații sindicale către angajator/organizații patronale pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză;

b) *consultare* — schimbul de opinii și informații și stabilirea unui dialog între partenerii sociali;

c) *negociere colectivă* — toate formele de negociere care au loc între angajator/organizația patronală, pe de o parte, și sindicat/organizația sindicală sau reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor, după caz, de cealaltă parte, care urmăresc reglementarea relațiilor de muncă ori de serviciu dintre părți, stabilirea condițiilor de muncă, precum și orice alte acorduri în probleme de interes comun;

3. *dialog social bipartit* — dialogul desfășurat numai între sindicate/organizații sindicale și angajatori/organizații patronale;

4. *dialog social tripartit* — dialogul desfășurat între sindicate/organizații sindicale, angajatori/organizații patronale și autoritățile administrației publice centrale/locale;

5. *angajat/lucrător* — persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori a unui raport de serviciu, precum și cea care prestează muncă pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile;

6. *lucrător independent* — persoana care desfășoară o activitate, meserie sau profesie independentă, are calitatea de asigurat în sistemul public de asigurări sociale și/sau care nu are calitatea de angajator;

7. *sindicat* — formă de organizare voluntară a angajaților/lucrătorilor în scopul apărării, susținerii drepturilor și promovării intereselor lor profesionale, economice, cultural-artistice, sportive sau sociale în relația cu angajatorul;

8. *organizație sindicală* — denumire generică pentru sindicat, federație sindicală și confederație sindicală. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere a angajaților/lucrătorilor, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice, sociale, cultural-artistice și sportive, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă, în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, în convențiile colective de muncă, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte;

9. *reprezentanți ai angajaților/lucrătorilor* — persoanele alese conform procedurii stabilite prin prezenta lege și mandatate de către angajați/lucrători să îi reprezinte, potrivit legii;

10. *angajator* — persoană fizică, persoană juridică sau persoană fizică autorizată care angajează forță de muncă, potrivit legii, pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu;

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

12. *patronat* — persoană juridică de drept privat, autonomă, fără caracter politic și fără scop patrimonial, constituită din patroni;

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

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

15. *recunoaștere reciprocă* — acordul voluntar prin care partenerii sociali își recunosc unul altuia legitimitatea în vederea stabilirii unui demers comun;

16. *părți îndreptățite să negocieze colectiv* — angajatori/organizații patronale și angajați/lucrători reprezentați la negocierea colectivă de către organizații sindicale sau de reprezentanții angajaților/lucrătorilor care întrunesc condițiile legale pentru a participa la negocierea unui contract colectiv de muncă;

17. *contract colectiv de muncă* — convenția încheiată în formă scrisă între angajator/organizația patronală, pe de o parte, și angajați/lucrători reprezentați prin organizații sindicale, sau reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă;

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

19. *acord* — orice formă de înțelegere încheiată în formă scrisă între partenerii sociali și care produce efecte numai între părțile semnatare;

20. *depozitar al contractului colectiv de muncă* — autoritatea publică ce are competența să înregistreze contractele colective de muncă;

21. *unitate* — formă de organizare a unui angajator, care funcționează ca întreprindere, companie, organizație cooperatistă, societate, instituție/autoritate publică sau orice altă formă de organizare, potrivit legii, cu personalitate juridică, și în care angajații/lucrătorii prestează muncă într-un anumit domeniu de activitate;

22. *grup de unități* — formă de organizare voluntară în vederea negocierii colective la acest nivel, cu sau fără personalitate juridică; se poate constitui din două sau mai multe unități, din același sector de negociere colectivă sau din sectoare de negociere colectivă diferite. Companiile naționale, regiile autonome, societățile cu unic acționar/asociat statul român sau autoritatea administrației publice locale, instituțiile sau autoritățile publice pot constitui grupuri de unități dacă au în componență, în subordine ori în coordonare alte persoane juridice care au calitatea de angajator;

23. *sectoare de negociere colectivă* — sectoarele economiei naționale în care partenerii sociali convin să negocieze colectiv, care se stabilesc de către Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social și se aprobă prin hotărâre a Guvernului;

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

25. *conflict colectiv de muncă* — conflictul de muncă ce intervine între angajați/lucrători, reprezentați de organizații sindicale sau de reprezentanții aleși, și angajatori/organizații patronale, care are ca obiect:

a) începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă;

b) neacordarea, în mod colectiv, a unor drepturi individuale prevăzute de contractele colective de muncă aplicabile, în condițiile în care a fost început un litigiu în acest sens în instanță și nu s-a finalizat în termen de maximum 45 de zile, pentru:

(i) cel puțin 10 angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;

(ii) cel puțin 10% din angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;

(iii) cel puțin 30 de angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 300 de salariați;

26. *conciliere* — procedură obligatorie de soluționare a disputelor în care o a treia parte, reprezentând autoritatea statului, ajută părțile să comunice, să atenueze sau să elimine diferendele lor; pentru concilierea conflictelor colective de muncă la nivel de unitate, autoritatea este Inspecția Muncii, iar pentru concilierea conflictelor colective de muncă la nivel de grup de unități sau de sector de negociere colectivă, autoritatea este ministerul responsabil cu dialogul social;

27. *mediere* — procedură alternativă de rezolvare a disputelor prin care o a treia parte își asumă sarcina de a ajuta părțile în soluționarea amiabilă a conflictului de muncă și de a face recomandări pentru încheierea acestuia;

28. *arbitraj* — audierea și soluționarea unei dispute sau a unui conflict de către un arbitru imparțial, agreat de toate părțile conflictului colectiv, hotărârea arbitrului având caracter obligatoriu pentru părți;

29. *grevă* — încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către angajați/lucrători;

30. *grevă împotriva politicii sociale și economice a Guvernului* — încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către angajați/lucrători ca urmare a efectelor politicilor sociale sau economice care au condus la diminuarea unor drepturi prevăzute de contractele/acordurile colective de muncă aplicabile la data adoptării politicilor respective;

31. *comitet de grevă* — organism constituit din reprezentanți desemnați de către organizatorii grevei dintre angajații/lucrătorii greviști, care funcționează pe toată durata grevei, cu scopul de a participa în toate acțiunile administrative sau judiciare efectuate pentru rezolvarea conflictului colectiv de muncă, pentru ajungerea la un acord care să încheie greva cu aceleași efecte ca cele prevăzute în condițiile unui contract colectiv de muncă;

32. *sistem bugetar* — instituții/autorități centrale/locale care angajează forță de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu și pentru care salarizarea se stabilește în conformitate cu dispozițiile legale privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

TITLUL II
Organizațiile sindicale

CAPITOLUL I
Dispoziții generale

Art. 2. — Organizațiile sindicale, definite conform art. 1 pct. 8, sunt independente față de autoritățile publice, de partidele politice și de angajator/organizațiile patronale.

Art. 3. — (1) Persoanele încadrate cu contract individual de muncă sau aflate într-un raport juridic de muncă, funcționarii publici și funcționarii publici cu statut special, membrii cooperatori și agricultorii, lucrătorii independenți, în condițiile legii, au dreptul, fără nicio îngrădire sau autorizare prealabilă, să constituie și/sau să adere la un sindicat.

(2) Șomerii au dreptul să adere sau să rămână membri de sindicat. Șomerii membri de sindicat nu vor fi luați în considerare la stabilirea numărului de membri de sindicat în raport cu care se constată reprezentativitatea sindicatului.

(3) Pentru constituirea unui sindicat este necesar un număr de cel puțin 10 angajați/lucrători din aceeași unitate sau de cel puțin 20 de angajați/lucrători din unități diferite ale aceluiași sector de negociere colectivă.

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

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

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

Art. 4. — Persoanele care dețin funcții de demnitate publică sau asimilate acestora, conform legii, magistrații, personalul cu statut militar din Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Afacerilor Interne, Serviciul Român de Informații, Serviciul de Protecție și Pază, Serviciul de Informații Externe și Serviciul de Telecomunicații Speciale, unitățile și/sau subunitățile din subordinea ori coordonarea acestora, nu pot constitui și/sau adera la o organizație sindicală.

CAPITOLUL II
Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor sindicale

SECȚIUNEA 1
Statutul organizațiilor sindicale

Art. 5. — Constituirea, organizarea, funcționarea, reorganizarea și încetarea activității organizației sindicale se reglementează prin statutul adoptat de membrii săi, cu respectarea prezentei legi. În absența unor prevederi statutare exprese cu privire la reorganizarea și încetarea activității organizației sindicale, se vor aplica dispozițiile de drept comun privind reorganizarea și încetarea persoanelor juridice.

Art. 6. — (1) Statutul organizației sindicale cuprinde cel puțin următoarele prevederi cu privire la:

a) scopul constituirii, denumirea și sediul organizației sindicale;

b) modul în care se dobândește și încetează calitatea de membru al organizației sindicale;

c) drepturile și îndatoririle membrilor;

d) modul de stabilire și încasare a cotizației;

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

f) condițiile și normele de deliberare pentru modificarea statutului și de adoptare a hotărârilor;

g) mărimea și compunerea patrimoniului inițial;

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

(2) Statutul nu poate să conțină prevederi contrare legilor în vigoare.

(3) Clauzele statutare contrare legilor în vigoare sunt nule de drept. Nulitatea se constată de către judecătoria în raza căreia își are sediul organizația sindicală, la sesizarea oricărei părți sau persoane interesate și produce efecte după rămânerea definitivă a hotărârii instanței.

Art. 7. — (1) Organizațiile sindicale au dreptul de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea și de a-și formula programe proprii de acțiune, cu respectarea legii.

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

(3) Este interzis orice act de ingerință al angajatorilor, patronilor sau al organizațiilor patronale, fie direct, fie prin reprezentanții sau membrii lor, în constituirea organizațiilor sindicale sau în exercitarea drepturilor lor.

(4) Imixtiunile în activitatea unei organizații sindicale, de tipul celor prevăzute la alin. (2) și (3), se constată de către Inspecția Muncii.

SECȚIUNEA a 2-a
Conducerea organizațiilor sindicale

Art. 8. — Pot fi alese în organele de conducere ale organizațiilor sindicale persoane care au cel puțin vârsta de 18 ani și nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa o funcție ori de a desfășura activitatea de care s-a folosit pentru săvârșirea infracțiunii.

Art. 9. — (1) Membrilor aleși ai organelor de conducere ale organizațiilor sindicale li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare în exercitarea funcțiilor lor.

(2) În sensul dispozițiilor alin. (1), membrii organelor de conducere ale organizațiilor sindicale au acces în unitățile în care au membri, pentru desfășurarea activităților sindicale. Pe perioada prezenței în unitate se va respecta regulamentul intern al unității.

Art. 10. — (1) Sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă sau a raportului de muncă ori de serviciu ale membrilor organizațiilor sindicale, orice excludere a acestora din procesul de angajare, transfer, retrogradare, lipsire de oportunități de formare, precum și orice alte acțiuni sau inacțiuni ce aduc prejudicii membrilor organizațiilor sindicale pentru motive care privesc apartenența la sindicat sau activitatea sindicală.

(2) Persoanele alese în organele de conducere ale organizațiilor sindicale beneficiază de protecție, conform dispozițiilor alin. (1), pe perioada mandatului.

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

Art. 11. — (1) Perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizația sindicală constituie vechime în muncă.

(2) Pentru funcționarul public și funcționarul public cu statut special, pe perioada în care acesta este ales în organul de conducere și este salarizat de organizația sindicală, raportul de serviciu se suspendă de drept.

(3) Pe durata suspendării conform dispozițiilor alin. (2), angajatorii sunt obligați să păstreze funcția și locul de muncă, iar funcționarii beneficiază de vechime în muncă și în specialitate, în condițiile legii. Pe postul respectiv, angajatorul poate numi, în condițiile legii, o altă persoană, numai pe durată determinată.

Art. 12. — Pentru persoanele alese în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, 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 11.

Art. 13. — Organizația sindicală are obligația de a ține evidența numărului de membri, a încasărilor și a cheltuielilor de orice fel.

SECȚIUNEA a 3-a

Dobândirea personalității juridice

Art. 14. — (1) Pentru dobândirea de către sindicat a personalității juridice, împuternicitul special al membrilor fondatori ai sindicatului, prevăzut în procesul-verbal de constituire, trebuie să depună o cerere de dobândire a personalității juridice la judecătoria în a cărei rază teritorială își are sediul acesta.

(2) La cererea de dobândire a personalității juridice a sindicatului se anexează originalul și două exemplare semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împuternicitul special, ale următoarelor acte:

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

b) statutul sindicatului;

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

Art. 15. — (1) La primirea cererii de dobândire a personalității juridice, judecătoria competentă potrivit art. 14 alin. (1) este obligată ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea acesteia, să examineze:

a) dacă s-au depus actele prevăzute la art. 14 alin. (2);

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

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

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

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

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

Art. 16. — (1) Hotărârea judecătoriei este supusă numai apelului.

(2) Termenul de apel este de 15 zile și curge de la data comunicării hotărârii.

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

Art. 17. — (1) Judecătoria este obligată să țină un registru special al sindicatelor, în care se înscriu: denumirea și sediul sindicatului, numele și prenumele membrilor organului de conducere, codul numeric personal al acestora, data înscrierii în registru, precum și numărul și data hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii de dobândire a personalității juridice.

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

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

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

Art. 18. — Sindicatul dobândește personalitate juridică de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de acordare a personalității juridice.

Art. 19. — Originalul procesului-verbal de constituire și al statutului, pe care judecătoria certifică înscrierea pe fiecare pagină, împreună cu câte un exemplar al celorlalte acte depuse, se restituie sindicatului, iar al doilea exemplar al actelor prevăzute la art. 14 alin. (2), în copii semnate pentru conformitate pe fiecare pagină, de către împuternicitul special, și vizate de judecătorie, se păstrează în arhiva acesteia.

Art. 20. — (1) Sindicatele sunt obligate să aducă la cunoștința judecătoriei în a cărei rază teritorială își au sediul, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum și orice schimbare în componența organului de conducere.

(2) Instanța prevăzută la alin. (1) este obligată să menționeze în registrul special al sindicatelor, prevăzut la art. 17 alin. (1), modificările din statut, precum și schimbările din componența organului de conducere al organizației sindicale.

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

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

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

c) statutul, în forma modificată, după caz;

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

e) dovada sediului, dacă este cazul.

(4) Pentru înregistrarea modificărilor intervenite în statutul organizației sindicale și/sau în componența organelor de conducere ale acesteia, dispozițiile art. 15—17 se aplică în mod corespunzător.

SECȚIUNEA a 4-a

Patrimoniul organizației sindicale

Art. 21. — Bunurile mobile și imobile din patrimoniul organizațiilor sindicale pot fi folosite numai potrivit intereselor membrilor de sindicat, fără a putea fi împărțite între aceștia.

Art. 22. — (1) Organizațiile sindicale pot dobândi, în condițiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau oneros, orice fel de bunuri mobile și imobile necesare realizării scopului pentru care sunt înființate.

(2) Organizațiile sindicale legal constituite pot negocia prin contractul/acordul colectiv de muncă la nivel de unitate sau prin acord, în condițiile art. 119, punerea la dispoziție a spațiilor și facilităților necesare desfășurării activității sindicale.

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

Art. 23. — (1) Bunurile mobile și imobile dobândite de către o organizație sindicală de la autoritățile publice centrale sau locale, cu titlu gratuit, ori primite în folosință pot fi utilizate, direct sau indirect, în scop lucrativ sau nelucrativ potrivit destinației date prin actul inițial de constituire a dreptului respectiv.

(2) Urmărirea silită a bunurilor mobile și imobile dobândite de către o organizație sindicală în condițiile prevăzute de lege, necesare desfășurării activității sindicale, nu poate duce la desființarea organizației sindicale.

Art. 24. — (1) La cererea organizației sindicale și cu acordul membrilor acesteia, angajatorii vor reține și vor vira sindicatului cotizația de sindicat pe statele lunare de plată.

(2) Cotizația plătită de membrii de sindicat este deductibilă în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat, potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 25. — (1) Organizația sindicală poate, în condițiile prevăzute de statut:

a) să sprijine material membrii săi în exercitarea profesiunii;

b) să constituie case de ajutor proprii;

c) să editeze și să tipărească publicații proprii;

d) să înființeze și să administreze, în condițiile legii, în interesul membrilor săi, unități de cultură, învățământ și cercetare în domeniul activității sindicale, unități economico-sociale, comerciale, de asigurări, precum și bancă proprie;

e) să constituie fonduri proprii pentru ajutorarea membrilor săi;

f) să organizeze și să sprijine material și financiar activități cultural-artistice și sportive;

g) să organizeze și să desfășoare cursuri de pregătire și calificare profesională, în condițiile legii;

h) să desfășoare și alte activități aprobate prin statutul propriu.

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

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

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

Art. 26. — (1) Controlul activității financiare proprii a organizațiilor sindicale se realizează prin comisia de cenzori, care funcționează potrivit statutului și legislației în vigoare.

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

SECȚIUNEA a 5-a

Atribuțiile organizațiilor sindicale

Art. 27. — În vederea realizării scopului pentru care sunt constituite, organizațiile sindicale au dreptul să folosească, în condițiile prevăzute de lege, mijloace specifice, cum sunt: negocierile, procedurile de soluționare a litigiilor prin conciliere, mediere, arbitraj, petiție, pichet de protest, marș, miting și demonstrație sau grevă.

Art. 28. — (1) Organizațiile sindicale apără drepturile membrilor lor, ce decurg din legislația muncii, statutele funcționarilor publici, contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă, precum și din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, în fața instanțelor judecătorești, organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități ale statului, prin apărători proprii sau aleși.

(2) În exercitarea atribuțiilor prevăzute la alin. (1), organizațiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, la cererea scrisă a membrilor lor. Acțiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizația sindicală dacă cel în cauză se opune, respectiv renunță la judecată în mod expres.

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

Art. 29. — Organizațiile sindicale pot adresa autorităților publice competente, potrivit art. 74 din Constituția României, republicată, propuneri de legiferare în domeniile de interes sindical.

Art. 30. — (1) Angajatorul invită sindicatul reprezentativ la nivel de unitate să participe la lucrările consiliului de administrație sau ale altui organ asimilat acestuia, numai la discutarea problemelor de interes profesional și social cu impact asupra angajaților/lucrătorilor, în condițiile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, cu modificările și completările ulterioare.

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

(3) În scopul apărării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice și sociale, angajații/lucrătorii, reprezentați conform prevederilor art. 102 alin. (1) lit. B, vor primi

de la angajatori sau de la organizațiile acestora informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă sau, după caz, pentru încheierea acordurilor colective de muncă privind raporturile de serviciu, în condițiile legii.

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

Art. 31. — (1) Informarea și consultarea angajaților/lucrătorilor, reprezentați conform prevederilor art. 102 alin. (1) lit. B, cu privire la evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și a situației economice a unității, se face după cum urmează:

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

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

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

(i) situațiile cu caracter financiar relevante pentru pregătirea negocierilor colective;

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

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

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

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

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

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

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

Art. 32. — (1) Pe parcursul exercitării dreptului la informare și consultare, precum și în cadrul negocierilor colective, organizațiile sindicale și/sau reprezentanții angajaților/lucrătorilor, după caz, pot fi asistați de terțe persoane desemnate de aceștia.

(2) Persoanele prevăzute la alin. (1) vor fi desemnate de organizațiile sindicale și/sau de reprezentanții angajaților/lucrătorilor, după caz, și vor avea acces la totalitatea informațiilor disponibile în cadrul procesului de informare și consultare sau în negocierea colectivă.

(3) Regimul informațiilor confidențiale la care sunt supuși angajații/lucrătorii, reprezentați conform prevederilor art. 102 alin. (1) lit. B, și experții este cel stabilit prin Legea nr. 467/2006, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 33. — (1) În unitățile unde nu sunt constituite organizații sindicale, angajatorul are obligația ca, cel puțin o dată pe an, să permită organizarea unei sesiuni publice de informare privind drepturile individuale și colective ale angajaților/lucrătorilor, la cererea federațiilor sindicale din sectorul de negociere colectivă al unității respective, cu invitarea reprezentanților acestor federații.

(2) Locul, data și ora la care se organizează sesiunile publice de informare potrivit alin. (1) sunt făcute publice, prin afișare, la loc vizibil, la toate punctele de acces în unitate sau prin comunicare, prin orice alte mijloace de informare, cu cel puțin 15 zile înainte de desfășurarea lor.

Art. 34. — La cererea organizațiilor sindicale afiliate, federațiile sau confederațiile sindicale, după caz, vor delega reprezentanți sau experți care să le asiste ori să le reprezinte interesele în relația cu angajatorii sau organizațiile acestora.

SECȚIUNEA a 6-a

Raporturile organizațiilor sindicale cu membrii lor

Art. 35. — Raporturile dintre organizațiile sindicale și membrii lor sunt reglementate prin statutele proprii și prin prezenta lege.

Art. 36. — (1) Membrii unei organizații sindicale au dreptul de a se retrage din organizația sindicală, în baza unei notificări scrise, fără obligația de a arăta motivele.

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

Art. 37. — Membrii aleși în organele de conducere sau organele executive de conducere ale organizațiilor sindicale, personalul de specialitate și administrativ din aparatul acestora pot fi salarizați din fondurile organizației sindicale.

Art. 38. — (1) Membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajați/lucrători, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru pentru activitatea sindicală, proporțional cu numărul de membri, în condițiile negociate prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unității.

(2) Zilele/Orele negociate potrivit alin. (1), neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună pot fi reportate pentru luna următoare dacă s-a convenit prin negociere.

(3) Modalitatea în care sunt utilizate zilele/orele libere destinate activităților sindicale într-o lună, precum și modalitatea în care pot avea loc adunări generale ale membrilor de sindicat în incinta unității, dacă acestea presupun întreruperea programului de lucru, se stabilesc de către părți prin contractul/acordul colectiv de muncă la nivel de unitate sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unității.

CAPITOLUL III
Reorganizarea și dizolvarea organizațiilor sindicale

Art. 39. — În cazul reorganizării unei organizații sindicale, hotărârile asupra patrimoniului se iau conform prevederilor din statut.

Art. 40. — Organizațiile sindicale se pot dizolva prin hotărârea organelor de conducere competente, adoptată conform statutelor proprii.

Art. 41. — (1) În cazul dizolvării, patrimoniul organizației sindicale se împarte conform dispozițiilor din statut sau, în lipsa unor astfel de prevederi, potrivit hotărârii organelor de conducere competente.

(2) Dacă statutul nu prevede modul de distribuire a patrimoniului și nici organele de conducere competente nu au luat o hotărâre în această privință, instanța competentă să decidă asupra dobândirii personalității juridice, la cererea oricărui membru al organizației sindicale, hotărăște asupra distribuirii patrimoniului.

Art. 42. — (1) În termen de 5 zile de la dizolvare, conducătorii organizației sindicale dizolvate sau lichidatorii patrimoniului sunt obligați să ceară instanței judecătorești competente care a operat înscrierea ei în registrul special al sindicatelor ca persoană juridică să facă mențiunea dizolvării organizației sindicale.

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

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

Art. 43. — (1) Organizațiile sindicale nu pot fi dizolvate și nu li se poate suspenda activitatea în baza unor acte normative și administrative ale autorităților administrației publice sau hotărâri ale angajatorului/organizațiilor patronale.

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

CAPITOLUL IV
Forme de asociere a organizațiilor sindicale

Art. 44. — (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/județene, cu sau fără personalitate juridică. Structurile organizatorice teritoriale fără personalitate juridică își desfășoară activitatea în baza statutului organizațiilor sindicatelor din care fac parte.

Art. 45. — (1) Federațiile și confederațiile sindicale constituite prin asociere, potrivit art. 44 alin. (1) și (2), dobândesc personalitate juridică potrivit dispozițiilor prezentei legi.

(2) În vederea dobândirii personalității juridice, împuternicitul special al federației sau confederației sindicale va depune la tribunalul în a cărui rază teritorială își are sediul aceasta o cerere pentru dobândirea personalității juridice, la care se anexează originalul și două exemplare, semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împuternicitul special, ale următoarelor documente:

a) hotărârea de constituire a federației sau confederației sindicale;

b) hotărârile organizațiilor sindicale de a se asocia într-o federație sau confederație, semnate de reprezentanții legali ai acestora;

c) copii ale hotărârilor judecătorești de dobândire a personalității juridice de către organizațiile sindicale care se asociază;

d) statutul federației sau confederației sindicale constituite;

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

f) dovada sediului.

Art. 46. — Uniunile sindicale teritoriale, constituite potrivit art. 44 alin. (3), dobândesc personalitate juridică la cererea federației sau a confederației sindicale care a hotărât constituirea acestora. În acest scop, împuternicitul special al federației sau confederației va depune o cerere de dobândire a personalității juridice la tribunalul în a cărui rază teritorială își are sediul uniunea sindicală teritorială, la care se anexează originalul și două exemplare semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împuternicitul special, ale următoarelor documente:

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

b) statutul federației sau confederației;

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

d) statutul uniunii sindicale teritoriale;

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

f) dovada sediului uniunii.

Art. 47. — (1) Tribunalul competent prevăzut la art. 45 alin. (2) și la art. 46, după caz, este obligat ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea cererii, să examineze:

a) dacă s-au depus actele prevăzute la art. 45 alin. (2) sau la art. 46, după caz;

b) dacă statutele organizațiilor sindicale sunt conforme cu prevederile legale în vigoare.

(2) În cazul în care constată că cerințele legale pentru constituirea organizațiilor sindicale nu sunt îndeplinite, președintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special prevăzut la art. 45 alin. (2) și la art. 46, căruia îi solicită, în scris, remedierea neregularităților constatate, în termen de cel mult 7 zile.

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

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

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

Art. 48. — (1) Hotărârea tribunalului este supusă numai apelului.

(2) Termenul de apel este de 15 zile și curge de la data comunicării hotărârii.

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

Art. 49. — (1) Tribunalele sunt obligate să țină un registru special al federațiilor sindicale, confederațiilor sindicale și al uniunilor teritoriale ale acestora, în care vor consemna: denumirea și sediul organizațiilor sindicale constituite prin asociere, numele și prenumele membrilor organelor de conducere, codul numeric personal al acestora, funcția sindicală și durata mandatului acestora, data înscrierii, precum și numărul și data hotărârii judecătorești de dobândire a personalității juridice.

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

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

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

Art. 50. — Organizația sindicală constituită prin asociere dobândește personalitate juridică de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești.

Art. 51. — Originalul procesului-verbal de constituire și al statutului, împreună cu câte un exemplar al celorlalte documente depuse, se restituie organizației sindicale constituite prin asociere, iar al doilea exemplar al tuturor documentelor prevăzute la art. 45 alin. (2) sau la art. 46, în copii semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împuternicitul special, se păstrează în arhiva tribunalului.

Art. 52. — (1) Organizația sindicală constituită prin asociere este obligată să aducă la cunoștința tribunalului în a cărei rază teritorială își are sediul, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum și orice schimbare în componența organului executiv de conducere.

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

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

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

c) statutul în forma modificată, după caz;

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

e) dovada noului sediu, dacă este cazul.

(3) Pentru înscrierea modificărilor statutului și/sau a componenței organelor de conducere ale organizației sindicale prevăzută la alin. (1) sunt aplicabile în mod corespunzător dispozițiile art. 45—51.

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

Art. 53. — Organizațiile sindicale se pot afilia la alte organizații interne și internaționale, conform statutului acestora.

CAPITOLUL V
Reprezentativitatea organizațiilor sindicale

Art. 54. — (1) Sunt reprezentative organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

A. la nivel național:

a) au statut legal de confederație sindicală;

b) au independență organizatorică și patrimonială;

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

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

B. la nivel de sector de negociere colectivă sau grup de unități:

a) au statut legal de sindicat sau 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/lucrătorilor din sectorul de negociere colectivă sau din grupul de unități, după caz;

C. la nivel de unitate:

a) au statut legal de sindicat sau federație sindicală;

b) au independență organizatorică și patrimonială;

c) numărul de membri ai sindicatului sau, după caz, ai sindicatelor componente ale federației sindicale reprezintă cel puțin 35% din numărul total de angajați/lucrători aflați într-un raport juridic de muncă sau un raport de serviciu cu unitatea.

(2) Federațiile sindicale pot fi reprezentative concomitent în mai multe sectoare de negociere colectivă, la nivelul mai multor grupuri de unități sau la nivelul mai multor unități dacă îndeplinesc cumulativ condițiile prevăzute la alin. (1) lit. B sau C, după caz, la nivelul mai multor sectoare de negociere colectivă, la nivelul mai multor grupuri de unități sau la nivelul mai multor unități, după caz.

(3) Îndeplinirea de către organizațiile sindicale a condițiilor de reprezentativitate se constată, la cererea acestora, de către instanța competentă în a cărei rază teritorială își au sediul, prin depunerea la instanță a documentației prevăzute la art. 55.

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

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

Art. 55. — Dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate se face astfel:

A. la nivel național:

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

b) tabel centralizator, semnat de reprezentantul legal al confederației sindicale, care cuprinde lista cu structurile județene ale confederației sindicale din cel puțin jumătate plus unu din numărul județelor României, inclusiv municipiul București;

c) adresă de la Institutul Național de Statistică cu numărul total al angajaților/lucrătorilor din economia națională, exclusiv persoanele prevăzute la art. 4;

d) tabel centralizator, semnat de reprezentantul legal al confederației sindicale, cuprinzând lista federațiilor componente și numărul total de membri ai acestora, precum și declarațiile semnate de reprezentanții legali ai federațiilor sindicale membre în care se specifică numărul total de membri de sindicat din fiecare federație;

e) declarație pe propria răspundere a reprezentantului legal al fiecărei federații sindicale membre privind afilierea la o singură confederație sindicală;

B. la nivel de sector de negociere colectivă:

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

b) tabel centralizator, semnat de reprezentantul legal al federației sindicale, cuprinzând lista sindicatelor componente și numărul total de membri ai acestora, precum și declarațiile semnate de reprezentanții legali ai sindicatelor componente în care se specifică numărul total de membri de sindicat din fiecare unitate;

c) adresă de la Institutul Național de Statistică sau de la alte instituții abilitate prin lege cu privire la numărul total de angajați și/sau lucrători din sectorul de negociere colectivă respectiv, exclusiv persoanele prevăzute la art. 4;

d) declarație pe propria răspundere a reprezentantului legal al fiecărui sindicat membru privind afilierea la o singură federație sindicală;

C. la nivel de grup de unități, dacă acesta este constituit:

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

b) tabel centralizator, semnat de reprezentantul legal al federației sindicale, cuprinzând lista sindicatelor din grupul de unități și numărul total de membri ai acestora, precum și declarațiile semnate de reprezentanții legali ai sindicatelor componente în care se specifică numărul de membri de sindicat din fiecare unitate care a constituit grupul de unități;

c) numărul de angajați/lucrători ai unităților care constituie grupul de unități, dovedit cu adeverințele eliberate de unitățile care constituie grupul sau cu certificat eliberat de Inspecția Muncii, pe baza informațiilor extrase din baza de date organizată la nivelul Inspecției Muncii cu registrele generale de evidență a angajaților/lucrătorilor depuse de angajatori; eliberarea certificatului în acest scop se face gratuit;

d) declarație pe propria răspundere a reprezentantului legal al fiecărui sindicat membru privind afilierea la o singură federație sindicală;

D. la nivel de unitate:

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

b) declarație pe propria răspundere semnată de reprezentantul legal al organizației sindicale privind numărul total de membri de sindicat;

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

d) dovada depunerii la Inspectoratul Teritorial de Muncă a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

Art. 56. — (1) Anterior depunerii dosarului pentru obținerea reprezentativității, confederațiile și federațiile sindicale vor depune în format electronic o copie a respectivului dosar la ministerul responsabil cu dialogul social, care o va înregistra și va emite dovadă în acest sens.

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

(3) După constatarea reprezentativității organizațiilor sindicale, instanța competentă înscrie în registrul special al sindicatelor data hotărârii de admitere a cererii de constatare a reprezentativității, precum și informațiile solicitate potrivit art. 55 privind numărul total al membrilor organizațiilor sindicale.

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

(5) O copie a dosarului prevăzut la alin. (1) și a hotărârii judecătorești de constatare a reprezentativității vor fi publicate pe site-ul ministerului responsabil cu dialogul social în termen de 3 zile lucrătoare de la depunerea dosarului, respectiv de la data primirii hotărârii judecătorești.

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

(7) Sindicatele reprezentative sunt obligate ca, în termen de 5 de zile lucrătoare de la data comunicării hotărârii judecătorești de constatare a reprezentativității, să transmită o copie a acesteia atât la inspectoratul teritorial de muncă, în format electronic, care o va publica, în termen de 3 zile lucrătoare, pe site-ul instituției, cât și angajatorului.

CAPITOLUL VI
Reprezentanții angajaților/lucrătorilor

Art. 57. — (1) La angajatorul la care sunt încadrați minimum 10 angajați/lucrători și la care nu există sindicat, interesele angajaților/lucrătorilor pot fi promovate și apărate de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop, conform legii.

(2) Reprezentanții angajaților/lucrătorilor sunt aleși cu votul a cel puțin jumătate plus unu din numărul total al angajaților/lucrătorilor din unitatea respectivă.

(3) Este interzisă orice intervenție din partea autorităților publice, a angajatorilor și a organizațiilor acestora în alegerea reprezentanților angajaților/lucrătorilor ori în împiedicarea desfășurării acestor alegeri.

(4) Angajatorul, la cererea angajaților/lucrătorilor, va facilita desfășurarea procedurilor de alegere a reprezentanților angajaților/lucrătorilor.

(5) La nivelul angajatorului la care nu există un sindicat, angajații/lucrătorii pot constitui un grup de inițiativă care elaborează procedurile și/sau regulamentul pentru desfășurarea alegerii reprezentanților angajaților/lucrătorilor.

(6) Procedurile și/sau regulamentul pentru desfășurarea alegerilor se comunică angajatorului, care are obligația ca, în termen de cel mult 10 zile de la primire, să informeze toți angajații/lucrătorii unității cu privire la conținutul procedurilor și/sau regulamentului pentru desfășurarea alegerii reprezentanților angajaților/lucrătorilor.

(7) Pentru inițierea și derularea alegerilor reprezentanților angajaților/lucrătorilor, grupul de inițiativă poate cere consultanță unei federații sindicale legal constituite în sectorul de negociere colectivă respectiv. În cazul în care federația sindicală acceptă să ofere consultanță, reprezentantul acesteia are acces în unitate pentru desfășurarea procesului privind alegerea reprezentanților angajaților/lucrătorilor, cu respectarea regulamentului intern al unității.

Art. 58. — (1) Pot avea calitatea de reprezentanți ai angajaților/lucrătorilor persoanele care sunt încadrate la angajator pe baza unui contract individual de muncă sau raport de serviciu și au împlinit vârsta de 18 ani.

(2) Numărul de reprezentanți aleși ai angajaților/lucrătorilor se stabilește de comun acord cu angajatorul, în funcție de numărul total de angajați/lucrători. Dacă nu se realizează acordul, numărul de reprezentanți aleși ai angajaților/lucrătorilor nu poate fi mai mare de:

a) 2 reprezentanți, la angajatorii care au sub 100 de angajați/lucrători;

b) 3 reprezentanți, la angajatorii care au între 101 și 500 de angajați/lucrători;

c) 4 reprezentanți, la angajatorii care au între 501 și 1.000 de angajați/lucrători;

d) 5 reprezentanți, la angajatorii care au între 1.001 și 2.000 de angajați/lucrători;

e) 6 reprezentanți, la angajatorii care au peste 2.000 de angajați/lucrători.

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

(4) Persoanele care ocupă funcții de conducere care asigură reprezentarea administrației în raporturile cu angajații/lucrătorii sau care participă la decizia conducerii întreprinderii la nivelul unității nu pot fi aleși ca reprezentanți ai angajaților/lucrătorilor.

(5) Reprezentanții angajaților/lucrătorilor nu pot desfășura activități ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.

(6) Inspectoratele teritoriale de muncă au obligația de a verifica îndeplinirea condițiilor prevăzute de prezenta lege pentru alegerea reprezentanților angajaților/lucrătorilor.

Art. 59. — Reprezentanții angajaților/lucrătorilor au următoarele atribuții principale:

a) să participe la elaborarea regulamentului intern;

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

c) să participe la negocierea contractului/acordului colectiv de muncă, potrivit prezentei legi.

Art. 60. — Atribuțiile reprezentanților angajaților/lucrătorilor, modul de îndeplinire a acestora, precum și durata și limitele mandatului lor se consemnează în procesul-verbal al adunării generale a angajaților/lucrătorilor întocmit de grupul de inițiativă și se validează prin votul a cel puțin jumătate plus unu din numărul total al acestora.

Art. 61. — Pentru reprezentanții angajaților/lucrătorilor, numărul de ore în cadrul programului normal de lucru, destinat în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit, se stabilește prin contractul/acordul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unității, respectiv prin negociere directă cu conducerea unității.

Art. 62. — (1) Pe toată durata mandatului sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă/raporturilor de serviciu ale reprezentanților angajaților/lucrătorilor pe motive ce țin de îndeplinirea mandatului primit de la angajați/lucrători.

(2) Este interzisă orice intervenție din partea autorităților publice, a angajatorilor și a organizațiilor patronale de natură să limiteze ori să împiedice exercitarea mandatului prevăzut la art. 57 alin. (1) și a atribuțiilor stabilite potrivit art. 60.

TITLUL III
Organizațiile patronale

CAPITOLUL I
Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor patronale

SECȚIUNEA 1
Constituire și organizare

Art. 63. — Organizațiile patronale sunt independente față de autoritățile publice, de partidele politice și de sindicate.

Art. 64. — (1) Organizațiile patronale se constituie prin asocierea liberă, după cum urmează:

a) patronii/angajatorii se pot asocia pentru constituirea unui patronat sau a unei federații a angajatorilor/lucrătorilor;

b) societățile cooperative, persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale autorizate, care au calitatea de angajatori, potrivit legii, pot constitui și/sau adera la un patronat;

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

d) două sau mai multe federații patronale/ale angajatorilor pot constitui o confederație patronală/a angajatorilor.

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

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

(4) Uniunile patronale teritoriale, constituite potrivit alin. (3), dobândesc personalitate juridică la cererea federațiilor sau a confederațiilor patronale care au hotărât constituirea acestora. În acest scop, împuternicitul special al federațiilor sau confederațiilor patronale va depune o cerere de dobândire a personalității juridice la tribunalul în a cărui rază teritorială își are sediul uniunea patronală teritorială, însoțită de copii ale următoarelor acte, semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împuternicitul special:

a) hotărârea de constituire a uniunii, potrivit statutului;

b) statutul federațiilor sau confederațiilor patronale care au hotărât constituirea uniunii, hotărârile judecătorești de dobândire a personalității juridice de către acestea, rămase definitive;

c) statutul uniunii patronale teritoriale;

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

e) dovada sediului uniunii.

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

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

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

(8) Afilierile de orice tip care nu respectă prevederile alin. (6) sunt nule de drept. Nulitatea poate fi invocată de orice persoană interesată, pe cale de acțiune sau de excepție, în conformitate cu prevederile Legii nr. 287/2009 privind Codul civil, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 65. — (1) Organizațiile patronale își desfășoară activitatea în baza statutelor și regulamentelor proprii, potrivit prevederilor prezentei legi.

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

Art. 66. — Modul de constituire, organizare, funcționare, fuziune și de dizolvare a unei organizații patronale se reglementează prin statutul adoptat de către membrii săi, cu respectarea dispozițiilor legale.

Art. 67. — (1) Statutul va cuprinde, sub sancțiunea nulității, cel puțin următoarele elemente:

a) denumirea organizației patronale și sediul principal;

b) obiectul de activitate și scopul;

c) patrimoniul inițial, mărimea și compunerea acestuia;

d) sursele de finanțare;

e) drepturile și obligațiile membrilor;

f) organele de conducere și durata mandatului acestora;

g) criteriul de constituire;

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

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

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

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

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

b) statutul organizației patronale;

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

d) dovada existenței sediului.

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

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

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

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

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

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

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

(10) Hotărârea judecătoriei este supusă numai apelului.

(11) Termenul de apel este de 15 zile și curge de la data comunicării hotărârii.

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

Art. 68. — (1) Judecătoria este obligată să țină un registru special de evidență a organizațiilor patronale, în care se înscriu: denumirea și sediul organizației patronale, criteriul de constituire, numele și prenumele membrilor organului executiv de conducere, precum și numărul și data hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii de dobândire a personalității juridice.

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

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

(4) Originalul procesului-verbal de constituire și al statutului, pe care judecătoria certifică înscrierea pe fiecare pagină, împreună cu câte un exemplar al celorlalte înscrisuri depuse, se restituie organizației patronale, iar al doilea exemplar al tuturor înscrisurilor prevăzute la art. 67 alin. (4) în copii semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împuternicitul special și vizate de judecătorie se păstrează în arhiva acesteia.

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

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

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

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

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

c) statutul în forma modificată;

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

e) dovada noului sediu, dacă este cazul.

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

Art. 69. — Organizația patronală dobândește personalitate juridică de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești.

SECȚIUNEA a 2-a

Drepturile și obligațiile organizațiilor patronale

Art. 70. — Organizațiile patronale reprezintă, susțin și apără interesele membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu organizațiile sindicale și cu alte persoane juridice și fizice, în raport cu obiectul și scopul lor de activitate, în plan național și internațional, potrivit propriilor statute și în acord cu prevederile prezentei legi.

Art. 71. — (1) În vederea realizării scopului pentru care sunt înființate, organizațiile patronale:

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

b) promovează concurența loială, în condițiile legii;

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

d) elaborează și promovează coduri de conduită în afaceri;

e) promovează principiile responsabilității sociale;

f) furnizează membrilor lor informații, facilitează construirea de relații între aceștia, precum și cu alte organizații, promovarea progresului managerial, servicii de consultanță și asistență de specialitate, inclusiv în domeniul ocupării și formării profesionale, precum și al sănătății și securității în muncă;

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

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

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

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

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

l) organizează expoziții și conferințe cu profil profesional.

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

(3) În exercitarea atribuțiilor prevăzute la alin. (1) și (2), precum și la art. 70, organizațiile patronale/ale angajatorilor au calitate procesuală activă.

Art. 72. — (1) Pot fi alese în organele de conducere ale organizațiilor patronale persoane care au cel puțin vârsta de 18 ani și nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa funcția, de a exercita profesia sau meseria ori de a desfășura activitatea de care s-a folosit pentru săvârșirea infracțiunii.

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

Art. 73. — (1) Organizațiile patronale reprezentative pot adresa autorităților publice competente, potrivit art. 74 din Constituția României, republicată, propuneri de legiferare în domeniile specifice de interes.

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

(3) Accesul în structura de reprezentare prevăzută la alin. (2) nu poate fi condiționat sau restricționat pentru nicio confederație patronală reprezentativă la nivel național în condițiile legii.

SECȚIUNEA a 3-a

Patrimoniul și finanțarea activității

Art. 74. — Bunurile mobile și imobile aparținând organizațiilor patronale pot fi folosite numai în interesul acestora și potrivit scopului pentru care au fost înființate.

Art. 75. — (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 construirea de sedii proprii, confederațiile și federațiile patronale reprezentative pot primi, în condițiile prevăzute de lege, în concesiune sau cu chirie, terenuri din proprietatea statului sau a unităților administrativ-teritoriale.

(3) Urmărirea silită a bunurilor mobile și imobile dobândite de către o organizație patronală în condițiile prevăzute de lege, necesare desfășurării activității potrivit prezentei legi, nu poate duce la desființarea organizației patronale.

Art. 76. — (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, donații, sponsorizări și alte venituri, potrivit statutelor și legilor în vigoare.

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

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

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

c) alte activități potrivit statutului.

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

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

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

CAPITOLUL II

Dizolvarea organizațiilor patronale

Art. 77. — (1) În cazul dizolvării unei organizații patronale, patrimoniul acesteia se împarte cu respectarea prevederilor statutului și ale dreptului comun în materie.

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

Art. 78. — (1) În termen de 5 zile de la dizolvare, reprezentantul mandatat al organizației patronale sau lichidatorii patrimoniului sunt obligați să solicite instanței judecătorești competente, care a operat înscrierea în registrul special al patronatelor ca persoană juridică, să facă mențiunea dizolvării organizației patronale.

(2) După împlinirea termenului prevăzut la alin. (1) orice persoană interesată poate cere instanței judecătorești competente efectuarea mențiunii prevăzute la alin. (1).

CAPITOLUL III

Reprezentativitatea organizațiilor patronale

Art. 79. — (1) Sunt reprezentative organizațiile patronale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

A. la nivel național:

a) au statut legal de confederație patronală;

b) au independență organizatorică și patrimonială;

c) au structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu din județele României, inclusiv în municipiul București;

d) au ca membri patroni ale căror unități cuprind cel puțin 7% din angajații/lucrătorii din economia națională, cu excepția angajaților/lucrătorilor din sectorul bugetar;

B. la nivel de sector de negociere colectivă:

a) au statut legal de patronat/federație patronală;

b) au independență organizatorică și patrimonială;

c) au ca membri patroni ale căror unități cuprind cel puțin 10% din efectivul angajaților/lucrătorilor sectorului de negociere colectivă, cu excepția angajaților/lucrătorilor din sectorul bugetar;

C. la nivel de unitate, reprezentativ de drept este angajatorul.

(2) Federațiile patronale pot fi reprezentative concomitent în mai multe sectoare de negociere colectivă, dacă îndeplinesc cumulativ condițiile prevăzute la alin. (1) lit. B la nivelul mai multor sectoare de negociere colectivă.

(3) Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate prevăzute la alin. (1) lit. A și B se constată, prin hotărâre, de către Tribunalul Municipiului București, la cererea organizației patronale, prin depunerea la instanță a documentației prevăzute la art. 80.

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

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

(6) Uniunile patronale teritoriale, constituite conform art. 64 alin. (3), nu pot obține reprezentativitate în vederea negocierilor colective teritoriale.

Art. 80. — Dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate a organizațiilor patronale se face astfel:

A. la nivel național:

a) copie a hotărârii judecătorești definitive de dobândire a personalității juridice de către confederație și a ultimei hotărâri

judecătorești definitive de modificare a statutului și/sau a componenței organelor de conducere;

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

c) tabel centralizator semnat de reprezentantul legal al confederației patronale cuprinzând lista cu structurile județene ale confederației în cel puțin jumătate plus unu din numărul județelor României, inclusiv în municipiul București;

d) adresă de la Institutul Național de Statistică cu numărul total al angajaților/lucrătorilor din economia națională, din sistemul privat, exclusiv persoanele prevăzute la art. 4;

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

B. la nivel de sector de negociere colectivă:

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

b) copii ale documentelor de aderare la patronat sau la federația patronală;

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

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

e) sectorul de negociere colectivă și numărul de angajați/lucrători din sectorul de negociere colectivă din sistemul privat la nivelul căruia se solicită reprezentativitatea, conform adresei Institutului Național de Statistică.

Art. 81. — (1) Anterior depunerii dosarului de reprezentativitate la Tribunalul Municipiului București, confederațiile și federațiile patronale vor depune o copie în format electronic a respectivului dosar la ministerul responsabil cu dialogul social care o va înregistra și va emite dovadă în acest sens.

(2) După constatarea reprezentativității federațiilor sau confederațiilor patronale, Tribunalul Municipiului București va înscrie în registrul special data hotărârii de admitere a cererii de constatare a reprezentativității.

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

(4) O copie a dosarului prevăzut la alin. (1) și o copie a hotărârii judecătorești de constatare a reprezentativității vor fi publicate pe site-ul ministerului responsabil cu dialogul social în termen de 5 zile lucrătoare de la depunerea dosarului, respectiv de la primirea hotărârii.

TITLUL IV

Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social

Art. 82. — În vederea promovării bunelor practici din domeniul dialogului social tripartit la cel mai înalt nivel, se constituie Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social, denumit în continuare *Consiliul Național Tripartit,* organism consultativ la nivel național al partenerilor de dialog social.

Art. 83. — (1) Consiliul Național Tripartit are următoarea componență:

a) președinții confederațiilor patronale reprezentative la nivel național;

b) președinții confederațiilor sindicale reprezentative la nivel național;

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

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

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

Art. 84. — Consiliul Național Tripartit este prezidat de prim-ministru, locțiitorul de drept al acestuia fiind ministrul responsabil cu dialogul social.

Art. 85. — Principale atribuții ale Consiliului Național Tripartit sunt:

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

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

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

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

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

f) stabilirea sectoarelor de negociere colectivă în care partenerii sociali convin să negocieze colectiv, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului;

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

h) analizarea și dezbaterea programelor naționale de reformă și a recomandărilor specifice de țară formulate de Comisia Europeană;

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

j) reexaminarea la intervale adecvate a convențiilor neratificate și a recomandărilor Organizației Internaționale a Muncii cărora nu s-a dat încă efect, pentru adoptarea măsurilor de promovare a implementării și ratificarea acestora, după caz;

k) analizarea întrebărilor care decurg din rapoartele care urmează să fie înaintate Biroului Internațional al Muncii în temeiul art. 22 din Constituția Organizației Internaționale a Muncii;

l) propuneri de denunțare a convențiilor ratificate;

m) alte atribuții convenite între părți.

Art. 86. — Secretariatul Consiliului Național Tripartit este asigurat de ministerul responsabil cu dialogul social.

Art. 87. — Consiliul Național Tripartit își elaborează regulamentul propriu de organizare și funcționare, care se aprobă în plenul acestuia.

Art. 88. — (1) Consiliului Național Tripartit se întrunește, de regulă, în prima lună a fiecărui trimestru. Convocarea Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social se va face de către prim-ministru sau locțiitorul său de drept.

(2) În cazul în care prim-ministrul sau locțiitorul său de drept nu convoacă Consiliul Național Tripartit conform alin. (1), acesta poate fi convocat, în luna următoare, prin inițiativa a două confederații sindicale sau a două confederații patronale, reprezentative la nivel național.

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

TITLUL V

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

Art. 89. — (1) În cadrul ministerelor ce compun Guvernul României, conform structurii aprobate de Parlament, al altor instituții/autorități publice, precum și la nivelul județelor și al municipiului București se constituie și funcționează comisii de dialog social, formate din reprezentanții administrației publice centrale sau locale, după caz, reprezentanții organizațiilor patronale și reprezentanții organizațiilor sindicale reprezentative la nivel național.

(2) Dacă timp de două luni consecutive nu este convocată comisia de dialog social de la nivelul unui minister sau a unei instituții/autorități publice, orice membru din partea sindicatelor sau patronatelor în comisia de dialog social se poate adresa, în scris, ministerului responsabil cu dialogul social. Acesta îl informează pe prim-ministru, care, în decurs de 10 zile de la primirea sesizării, dispune convocarea comisiei de dialog social.

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

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

(5) În termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi se constituie comisiile de dialog social la nivelul instituțiilor/autorităților prevăzute la alin. (1), acolo unde acestea nu există.

(6) În termen de 30 de zile de la data constituirii, comisiile de dialog social prevăzute la alin. (5) elaborează și aprobă propriile regulamente de funcționare.

Art. 90. — Comisiile de dialog social au caracter consultativ și activitatea lor vizează, în special, următoarele:

a) asigurarea unor relații de parteneriat social între administrație, organizațiile patronale și organizațiile sindicale, care să permită o informare reciprocă permanentă asupra problemelor care sunt de domeniul de interes al administrației sau al partenerilor sociali, în vederea asigurării unui climat de pace și stabilitate socială;

b) consultarea obligatorie a partenerilor sociali asupra inițiativelor legislative sau de altă natură cu caracter economico-social;

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

Art. 91. — (1) Din comisiile de dialog social organizate la nivelul ministerelor și instituțiilor/autorităților publice prevăzute la art. 89 alin. (1) fac parte:

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

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

c) reprezentanți numiți de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național.

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

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

b) președintele consiliului județean sau, pentru municipiul București, primarul general;

c) câte un reprezentant numit de fiecare confederație patronală reprezentativă la nivel național;

d) câte un reprezentant numit de fiecare confederație sindicală reprezentativă la nivel național.

Art. 92. — (1) Președinția comisiilor de dialog social se asigură astfel:

a) la nivelul fiecărui minister, de către un secretar de stat sau, în situații excepționale și cu acordul partenerilor de dialog social, de către un alt reprezentant al ministerului, împuternicit prin ordin al ministrului;

b) la nivelul celorlalte instituții/autorități publice prevăzute la art. 89 alin. (1), de către un reprezentant numit de conducătorul instituției/autorității publice;

c) la nivel teritorial, în baza principiului copreședinției, de către prefect și președintele consiliului județean sau, pentru municipiul București, de către primarul general.

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

Art. 93. — (1) Elaborarea unitară a politicilor naționale în domeniul dialogului social și coordonarea metodologică a comisiilor de dialog social se asigură de către ministerul responsabil cu dialogul social.

(2) Președinții comisiilor de dialog social din ministere sau din cadrul instituțiilor/autorităților publice prevăzute la art. 89 alin. (1) sunt coordonați metodologic de către secretarul de stat desemnat de ministerul responsabil cu dialogul social.

(3) Pentru exercitarea rolului său de coordonator prevăzut la alin. (1), ministerul responsabil cu dialogul social emite norme cu caracter metodologic pentru reglementarea dialogului social.

(4) Pentru asigurarea funcționării unitare a comisiilor de dialog social, persoanele responsabile de acest domeniu din cadrul ministerelor, al instituțiilor/autorităților publice prevăzute la art. 89 alin. (1), precum și de la nivel teritorial, vor fi instruite prin programe derulate de ministerul responsabil cu dialogul social prin direcțiile cu atribuții în activitatea de dialog social.

(5) Secretariatele comisiilor de dialog social vor transmite ministerului responsabil cu dialogul social componența comisiilor de dialog social în termen de 30 de zile de la constituire.

(6) Raportarea activității comisiilor de dialog social din ministere se face lunar către ministerul responsabil cu dialogul social și se transmite spre informare partenerilor sociali, potrivit modelului prevăzut în anexa nr. 1.

(7) Raportarea activității comisiilor de dialog social județene se face lunar către secretarul de stat responsabil cu dialogul social din cadrul ministerului responsabil cu dialogul social, potrivit modelului prevăzut în anexa nr. 1.

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

Art. 94. — (1) În cazul reorganizării Guvernului, a instituțiilor/autorităților publice prevăzute la art. 89 alin. (1), precum și a instituțiilor de la nivel teritorial, se vor constitui comisii de dialog social la nivelul instituțiilor succesoare în maximum 30 de zile de la reorganizare, care își vor desfășura activitatea în conformitate cu prevederile prezentei legi.

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

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

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

TITLUL VI

Negocierile colective de muncă

CAPITOLUL I

Negocierea contractelor colective de muncă

Art. 95. — Prezentul titlu reglementează organizarea și desfășurarea negocierilor colective, precum și încheierea contractelor colective de muncă sau a acordurilor colective de muncă, după caz.

Art. 96. — (1) Prin încheierea contractelor colective de muncă se urmărește promovarea și apărarea intereselor părților, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă și asigurarea păcii sociale.

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

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

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

Art. 97. — (1) Negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători, precum și la nivel de sector de negociere colectivă.

(2) Inițiativa negocierii colective aparține oricăruia dintre partenerii sociali.

(3) Inițiatorul negocierii colective, potrivit alin. (2), poate face acest demers cu cel puțin 60 de zile calendaristice înaintea expirării contractelor colective de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă.

(4) Durata negocierii este de maximum 45 de zile. Durata maximă poate fi depășită doar prin acordul părților.

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

Art. 98. — (1) În termen de 5 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere prevăzute de art. 97, angajatorul sau organizația patronală are obligația să convoace toate părțile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

(2) La prima reuniune a părților se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul sau organizația patronală le va pune la dispoziția părții sindicale și/sau a reprezentanților angajaților/lucrătorilor 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, cu modificările și completările ulterioare.

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

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

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

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

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

e) măsuri propuse de angajator privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a angajaților/lucrătorilor pe următoarea perioadă contractuală.

(5) Părțile vor consemna în procesul-verbal al primei reuniuni următoarele:

a) componența nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unei împuterniciri scrise;

b) nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă;

c) durata maximă a negocierilor convenită de părți;

d) locul și calendarul reuniunilor;

e) în cazul sindicatului/organizației sindicale, existența dovezii reprezentativității;

f) în cazul în care nu există organizații sindicale, dovada alegerii reprezentanților angajaților/lucrătorilor, în conformitate cu dispozițiile art. 57 și 58;

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

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

i) alte detalii privind negocierea.

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

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

Art. 99. — (1) La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă părțile sunt egale și libere.

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

(3) La contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de negociere colectivă sau la nivel de grup de unități, organizațiile patronale sau unitățile care nu sunt semnatare ale contractelor colective, precum și organizațiile sindicale corespondente, pot adera ulterior la acestea în baza unei notificări scrise transmisă către depozitar și adresată părților semnatare ale contractului colectiv de muncă la acel nivel.

Art. 100. — (1) Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(6) Prin excepție de la prevederile alin. (5), contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național nu poate include clauze referitoare la nivelul salariului minim brut garantat în plată, care este stabilit prin hotărâre a Guvernului.

CAPITOLUL II

Efectele contractelor colective de muncă

Art. 101. — (1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:

a) pentru toți angajații/lucrătorii din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;

b) pentru toți angajații/lucrătorii încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă și care sunt semnatare ale contractului;

c) pentru toți angajații/lucrătorii încadrați în unitățile din sectorul de negociere colectivă pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă și care fac parte din organizațiile patronale semnatare, respectiv pentru toți angajații/lucrătorii încadrați în unitățile organizațiilor patronale și ale angajatorilor din sectorul de negociere colectivă respectiv care au aderat ulterior la contractul colectiv de muncă sectorial;

d) pentru toți angajații/lucrătorii de la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale, societăților cu unic acționar/asociat statul român sau autoritatea administrației publice locale; pentru toți angajații/lucrătorii încadrați în unitățile aflate în subordinea sau în coordonarea autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă și care au constituit grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unități;

e) pentru toți angajații/lucrătorii din unitățile din economia națională pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel național și care fac parte din organizațiile patronale semnatare, respectiv pentru toți angajații încadrați în unitățile organizațiilor patronale și ale angajatorilor care au aderat ulterior la contractul colectiv de muncă la nivel național.

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

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

CAPITOLUL III

Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă

Art. 102. — (1) Părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorul și angajații/lucrătorii, reprezentați după cum urmează:

A. Angajatorul:

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

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

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

d) la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale, al societăților cu unic acționar/asociat statul român sau autoritatea administrației publice locale, precum și la nivelul grupului de unități constituit de acestea, de către conducătorul regiei autonome, companiei naționale sau al societății, respectiv, conducătorii unităților din grup; în cazul autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forța de muncă, de către conducătorii autorităților și instituțiilor publice;

e) la nivel național, de către confederațiile patronale legal constituite și reprezentative, potrivit legii.

B. Angajații/lucrătorii:

a) la nivel de unitate:

1. de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative din unitate;

2. la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate și afiliate, de către federația sindicală la care acestea sunt afiliate și care au în unitate un număr de membri care reprezintă cel puțin 35% dintre angajații/lucrătorii unității;

3. de către toate sindicatele nereprezentative legal constituite la nivel de unitate și neafiliate la federații sindicale din sectorul de negociere colectivă;

4. dacă nu există sindicate constituite la nivelul unității, de către reprezentanții angajaților/lucrătorilor aleși prin votul a jumătate plus unu din numărul total al angajaților/lucrătorilor din unitate și mandatați special în acest scop, cu respectarea dispozițiilor art. 58 alin. (2);

b) la nivel de grup de unități, de către federațiile sindicale reprezentative la nivelul grupului de unități împreună cu sindicatele legal constituite și reprezentative la nivelul unităților din grup. În toate situațiile, sindicatele au dreptul să solicite participarea la negociere a federațiilor reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă la care sunt afiliate;

c) la nivelul sectoarelor de negociere colectivă, de către federațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit legii;

d) la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale și societăților cu unic acționar/asociat statul român sau autoritatea administrației publice locale, la nivelul instituțiilor bugetare, al autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă, de către organizațiile sindicale reprezentative, potrivit legii; în situația în care nu există organizații reprezentative, reprezentarea se face similar cu cea prevăzută la lit. B lit. a);

e) la nivel național, de către confederațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit legii.

(2) În situația existenței, la nivel de unitate, a mai multor sindicate nereprezentative îndreptățite să participe la negocierea colectivă, potrivit alin. (1) lit. B lit. a) pct. 3, acestea își vor desemna de comun acord echipa de negociere, care va include maximum 10 reprezentanți din partea sindicatelor în situația prevăzută la alin. (1) lit. B lit. a) pct. 3, care să nu depășească numărul prevăzut la art. 58 alin. (2).

(3) În cazul în care reprezentanții angajaților/lucrătorilor nu se aleg pentru participarea la negociere, negocierile se consideră valide și pot continua numai cu sindicatele.

(4) În contractele/acordurile colective de muncă încheiate la nivel de sector de negociere colectivă pentru personalul din sistemul bugetar, părțile stabilesc expres modalitățile de negociere a contractelor/acordurilor colective de muncă la nivelul autorităților și instituțiilor care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă, autorități/instituții aflate în coordonarea sau în subordinea autorității publice centrale.

Art. 103. — Confederațiile sindicale reprezentative la nivel național, precum și confederațiile patronale reprezentative la nivel național, conform prezentei legi pot participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivelul sectoarelor de negociere colectivă în care au federații membre, la solicitarea și în baza mandatului din partea acestora.

Art. 104. — (1) Contractele colective de muncă, încheiate la orice nivel, pot fi semnate numai de reprezentanții mandatați în acest sens ai părților care au negociat.

(2) În vederea aplicării prevederilor art. 102, anterior încheierii și semnării contractelor colective de muncă, angajatorii membri ai organizațiilor patronale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă și la nivel național, după caz, precum și organizațiile sindicale membre ale federațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă și ale confederațiilor sindicale reprezentative la nivel național, după caz, îndreptățite să participe la negocieri, își vor împuternici reprezentanții să negocieze și să semneze prin mandat special.

CAPITOLUL IV
Negocierea colectivă în sistemul bugetar

Art. 105. — (1) Prin contractele/acordurile colective de muncă încheiate pentru angajații/lucrătorii din sectorul bugetar nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi salariale a căror acordare și cuantum sunt prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal.

(2) Prin excepție de la prevederile art. 97, contractele colective de muncă în sectorul bugetar se negociază, în condițiile legii, după aprobarea bugetelor de venituri și cheltuieli ale ordonatorilor de credite, în limitele și în condițiile stabilite prin acestea.

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

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

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

Art. 106. — Negocierea acordurilor colective de muncă pentru funcționarii publici se face în conformitate cu dispozițiile legale în materie.

CAPITOLUL V
Încheierea contractelor colective de muncă

Art. 107. — (1) În scopul asigurării participării la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate, la nivel de grup de unități, la nivel de sector de negociere colectivă și la nivel național, după caz, partea reprezentând angajatorul conform art. 102, 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.

(2) În cazul contractului colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă, federațiile sindicale îndreptățite să participe la negocieri vor notifica părții patronale îndreptățite să participe la negocieri lista cu unitățile în care au membri, în vederea invitării angajatorilor din acele unități care nu fac parte din federațiile patronale îndreptățite să negocieze colectiv.

(3) Anunțul prevăzut la alin. (1) trebuie să cuprindă data, ora și locul stabilite pentru începerea negocierilor.

(4) Părțile îndreptățite să participe la negociere vor confirma în scris primirea invitației prevăzută la alin. (1), precum și acceptarea sau refuzul participării la negociere, indiferent de partea care a inițiat negocierea. Lipsa unui răspuns scris, coroborată cu prezentarea dovezii de invitare la negocieri, va fi interpretată ca refuz de participare la negocieri.

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

Art. 108. — (1) Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni și mai mare de 24 de luni, cu excepția situației în care contractul colectiv de muncă se încheie pe durata realizării unei lucrări determinate.

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

(3) În cazul în care într-o unitate nu există un contract colectiv de muncă, angajatorul sau orice altă parte îndreptățită să participe la negocierea colectivă, conform prezentei legi, poate iniția negocierea contractului colectiv de muncă în orice moment.

Art. 109. — (1) Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă care sunt negociate cu încălcarea prevederilor art. 100 și art. 101 alin. (3) sunt lovite de nulitate.

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

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

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

Art. 110. — (1) Contractele colective de muncă și actele adiționale la acestea se încheie în formă scrisă, se depun și se înregistrează prin grija părților, după cum urmează:

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

b) contractele colective de muncă încheiate la nivelul grupurilor de unități, la nivelul sectoarelor de negociere colectivă și la nivel național, la ministerul responsabil cu dialogul social.

(2) Dosarul întocmit în vederea înregistrării va cuprinde:

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

b) dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere;

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

d) dovezile de reprezentativitate ale părților, lista de semnături ale membrilor de sindicat sau dovada încasării cotizațiilor membrilor, cu specificarea numărului total de membri și/sau a proceselor-verbale de alegere a reprezentanților angajaților/lucrătorilor. În cazul grupului de unități constituit numai pentru negocierea unui contract colectiv de muncă la acest nivel, partea patronală va face dovada constituirii grupului de unități, conform art. 96 alin. (3) sau a prevederilor referitoare la companiile naționale, regiile autonome, instituțiile și autoritățile publice;

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

f) mandatele prevăzute la art. 104;

(3) În cazul contractelor negociate la nivelul sectoarelor de negociere colectivă, contractul colectiv de muncă se înregistrează la nivelul respectiv indiferent de numărul de angajați/lucrători din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare.

(4) În situația în care numărul de angajați/lucrători din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare este mai mare decât 35% din numărul total al angajaților/lucrătorilor din sectorul de negociere colectivă, aplicarea contractului colectiv de muncă înregistrat la nivelul unui sector de negociere colectivă poate fi extinsă la nivelul tuturor unităților din sector cu avizul conform al Consiliului Național Tripartit și se aprobă prin hotărâre a Guvernului.

(5) Dacă nu sunt îndeplinite condițiile prevăzute la alin. (4), contractul se va aplica pentru toți angajatorii din sectorul de negociere colectivă, membri ai organizațiilor patronale semnatare, ori pentru angajatorii sau membrii organizațiilor patronale care au aderat ulterior la contract.

(6) În cazul angajatorilor care nu au participat la negocierea colectivă la nivel de sector de negociere colectivă, dar angajații/lucrătorii au fost reprezentați la negocierea colectivă de organizațiile sindicale semnatare, aceștia pot adera la contractul colectiv de muncă sectorial ulterior semnării sale.

(7) Contractul colectiv de muncă negociat la nivel național se înregistrează la nivelul respectiv numai în situația în care numărul de angajați/lucrători din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare este mai mare de 20% din numărul total al angajaților/lucrătorilor economiei naționale, excluzând angajații din sistemul bugetar plătiți din fonduri publice.

(8) Contractul colectiv de muncă negociat la nivel național poate fi extins, cu avizul conform al Consiliului Național Tripartit, prin hotărâre a Guvernului.

(9) Pentru contractele la nivel de sector de negociere colectivă sau grup de unități, dosarul prevăzut la alin. (2) cuprinde suplimentar și lista unităților cărora li se aplică contractul în conformitate cu mandatele prevăzute la art. 104. Lista unităților cuprinde și unitățile cărora li se aplică contractul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă, ca urmare a cererilor de aderare voluntare prevăzute la art. 99 alin. (3).

Art. 111. — (1) Contractele colective de muncă se aplică de la data înregistrării lor la autoritatea competentă sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

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

Art. 112. — (1) Ministerul responsabil cu dialogul social sau, după caz, inspectoratele teritoriale de muncă vor proceda la înregistrarea contractelor colective de muncă după verificarea îndeplinirii condițiilor procedurale prevăzute de prezenta lege. Dacă aceste condiții nu sunt îndeplinite, contractele colective de muncă vor fi restituite semnatarilor pentru îndeplinirea condițiilor legale.

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

(3) Inspectoratele teritoriale de muncă au obligația de a elibera, la cerere, o copie în format electronic a contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, precum și orice act adițional la acesta, oricărui angajat/lucrător al unității respective care a formulat o cerere în acest sens.

Art. 113. — (1) Contractele colective de muncă nu vor fi înregistrate dacă:

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

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

c) nu sunt semnate de toți reprezentanții părților la negociere, mandatați în acest scop, conform art. 102, 104 și 107.

(2) La nivel de unitate, contractul colectiv de muncă va fi înregistrat fără semnătura tuturor participanților din partea angajaților/lucrătorilor, numai în cazul în care partea semnatară care reprezintă angajații/lucrătorii acoperă cel puțin 35% din totalul angajaților/lucrătorilor.

(3) Contractul colectiv de muncă poate fi înregistrat și fără semnătura organizațiilor sindicale care nu sunt reprezentative conform prevederilor art. 54.

(4) La nivel de unitate, în cazul în care există două organizații sindicale care îndeplinesc simultan condițiile prevăzute la art. 54, contractul colectiv de muncă poate fi înregistrat și numai cu semnătura organizației sindicale care reprezintă cel puțin 50% plus unu din angajații/lucrătorii unității, dacă cealaltă organizație sindicală care îndeplinește condițiile de reprezentativitate conform art. 54 refuză să semneze.

(5) În situația prevăzută la alin. (4) dovada îndeplinirii condiției de 50% plus unu din angajați/lucrători se poate face cu:

a) hotărârea judecătorească de constatare a reprezentativității în care se specifică numărul de membri ai sindicatului, de peste 50% plus unu din numărul angajaților/lucrătorilor;

b) lista cu semnăturile membrilor care totalizează peste 50% plus unu din numărul angajaților/lucrătorilor;

c) dovada cotizațiilor încasate de la peste 50% plus unu din numărul angajaților/lucrătorilor.

Art. 114. — Împotriva refuzului înregistrării contractelor colective de muncă părțile interesate se pot adresa instanțelor judecătorești în condițiile Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare.

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

Art. 115. — (1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

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

Art. 116. — (1) Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori toate părțile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru.

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

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

Art. 117. — Contractul colectiv de muncă încetează:

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

b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității;

c) prin acordul părților.

Art. 118. — (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. (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. 119. — (1) Conform principiului recunoașterii reciproce, orice organizație sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sau cu o organizație patronală, orice alte tipuri de acorduri, convenții sau înțelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părților și ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizațiilor semnatare.

(2) Nu pot face obiectul negocierii unui acord, a unei convenții sau a unei înțelegeri, potrivit alin. (1), clauzele incluse într-un contract/acord colectiv de muncă valabil concomitent la nivel de unitate, clauze care sunt aplicabile *erga omnes*.

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

TITLUL VII
Reglementarea modalităților de soluționare a conflictelor de muncă

CAPITOLUL I
Dispoziții generale

Art. 120. — (1) Raporturile de muncă stabilite între angajatori și angajații/lucrătorii acestora se desfășoară cu respectarea prevederilor legale, precum și în condițiile negociate prin contractele colective și individuale de muncă.

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

Art. 121. — (1) Conflictele colective de muncă se soluționează potrivit prevederilor prezentei legi.

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

CAPITOLUL II
Conflicte colective de muncă

Art. 122. — (1) Dreptul angajaților/lucrătorilor de a declanșa conflicte colective de muncă în legătură cu începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor contractelor colective de muncă este garantat de lege.

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

Art. 123. — Nu pot constitui obiect al conflictelor colective de muncă revendicările angajaților/lucrătorilor pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altui act normativ.

Art. 124. — Conflictele colective de muncă pot avea loc la nivelul unității, al grupului de unități, al sectorului de negociere colectivă sau la nivel național.

Art. 125. — În conflictele colective de muncă de la orice nivel, angajații/lucrătorii sunt reprezentați de părțile îndreptățite să participe la negociere sau, după caz, de părțile care au participat la negocierea colectivă și care i-au reprezentat la negocierile colective, conform mandatului.

Art. 126. — Conflictele colective de muncă pot fi declanșate în următoarele situații:

a) angajatorul refuză să înceapă negocierea unui contract în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract ori cel anterior a încetat;

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

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

d) în condițiile în care, deși a fost începută negocierea unui contract colectiv de muncă, angajatorul nu își respectă obligația prevăzută de art. 98 alin. (4);

e) angajatorul refuză să înceapă negocierea în condițiile în care părțile au prevăzut clauze ce urmează a fi renegociate periodic, conform art. 97 alin. (3), iar perioada convenită de către părți pentru renegocierea acestora a expirat ori dacă părțile nu ajung la un acord privind renegocierea clauzelor ce urmează a fi renegociate periodic;

f) în situația nefinalizării renegocierii prevăzută la art. 109 alin. (4), după epuizarea procedurilor de negociere prevăzute de prezenta lege;

g) dacă angajatorul refuză să adere la contractul/acordul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă în condițiile art. 99 alin. (3), deși a participat la negocieri.

Art. 127. — (1) În toate cazurile în care există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă conform prevederilor art. 126, părțile prevăzute la art. 125 vor sesiza, în scris, angajatorul/organizația patronală despre această situație, precizând revendicările angajaților/lucrătorilor, motivarea acestora, precum și propunerile de soluționare. Angajatorul/organizația patronală sau, după caz, instituția ori autoritatea publică, este obligat/obligată să primească și să înregistreze sesizarea astfel formulată.

(2) Cerința prevăzută la alin. (1) se consideră îndeplinită și în cazul în care revendicările, motivarea și propunerile de soluționare sunt exprimate de părțile prevăzute la art. 125 cu ocazia întâlnirii cu reprezentanții angajatorului/organizației patronale, dacă discuțiile purtate au fost consemnate într-un proces-verbal.

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

Art. 128. — (1) În situația în care angajatorul/organizația patronală sau instituția/autoritatea publică, după caz, nu a răspuns la toate revendicările formulate sau, deși a răspuns, părțile prevăzute la art. 125 nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul colectiv de muncă se poate declanșa.

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

Art. 129. — (1) Pe durata valabilității unui contract sau acord colectiv de muncă angajații/lucrătorii nu pot declanșa conflictul colectiv de muncă la nivelul de negociere respectiv, cu excepția situațiilor prevăzute în prezenta lege.

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), în cazul contractului/acordului colectiv de muncă înregistrat la nivel de sector de negociere colectivă, angajații/lucrătorii unităților în care federațiile sindicale reprezentative semnatare ale contractului au ca membri sindicate reprezentative pot declanșa conflictul colectiv de muncă la nivelul unităților dacă angajatorii refuză să adere la contractul colectiv de muncă sectorial în condițiile art. 99 alin. (3).

(3) Organizația sindicală reprezentativă semnatară poate solicita în scris angajatorilor să adere la contractul sectorial, angajatorul având obligația de a da curs cererii organizației sindicale, în termen de maximum 10 zile de la data notificării.

(4) În termenul prevăzut la alin. (3) are loc concilierea prin intermediul Inspecției Muncii, lipsa acordului la expirarea termenului dând dreptul organizației sindicale reprezentative semnatare de a declanșa greva la nivelul angajatorului respectiv.

(5) Prin excepție de la procedura prevăzută de prezenta lege, declanșarea grevei în condițiile alin. (4) se face după expirarea termenului de 10 zile prevăzut la alin. (3), prin simpla notificare adresată angajatorului de către organizația sindicală reprezentativă semnatară, cu cel puțin 48 de ore înainte de declanșarea grevei.

Art. 130. — Conflictul colectiv de muncă se declanșează numai după înregistrarea prealabilă a acestuia. În acest sens, părțile prevăzute la art. 125:

a) la nivel de unitate, vor notifica angajatorului declanșarea conflictului colectiv de muncă și vor sesiza în scris inspectoratul teritorial de muncă din județul în care își desfășoară activitatea angajații/lucrătorii unității care au declanșat conflictul, în vederea concilierii;

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

c) la nivelul sectorului de negociere colectivă și la nivel național, vor notifica declanșarea conflictului colectiv de muncă fiecărei unități în care au membri federațiile și/sau confederațiile sindicale și în care se declanșează conflictul, precum și federațiilor și/sau confederațiilor patronale corespondente, și vor sesiza în scris ministerul responsabil cu dialogul social, în vederea concilierii.

CAPITOLUL III
Concilierea conflictelor colective de muncă

Art. 131. — În toate cazurile, sesizarea pentru concilierea conflictului colectiv de muncă se formulează în scris și va cuprinde în mod obligatoriu următoarele mențiuni:

a) angajatorul sau organizația patronală, cu indicarea sediului și datelor de contact ale acestuia/acesteia;

b) obiectul conflictului colectiv de muncă și motivarea acestuia;

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

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

Art. 132. — Concilierea, medierea și arbitrarea conflictelor colective de muncă se fac numai între părțile aflate în conflict.

Art. 133. — (1) Procedura de conciliere este obligatorie.

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

(3) Ministerul responsabil cu dialogul social, respectiv inspectoratul teritorial de muncă, după caz, convoacă părțile la procedura de conciliere într-un termen ce nu poate depăși 7 zile lucrătoare de la data desemnării delegatului său conform alin. (2).

Art. 134. — (1) Pentru susținerea intereselor lor la conciliere, organizațiile sindicale sau, după caz, reprezentanții angajaților/lucrătorilor, care au participat la negocierea colectivă ori sunt îndreptățite să participe la negocierea colectivă, în conformitate cu prevederile art. 102 alin. (1) lit. B, după caz, desemnează o delegație formată din 2—5 persoane, care va fi împuternicită, în scris, să participe la concilierea organizată de ministerul responsabil cu dialogul social sau de inspectoratul teritorial de muncă, după caz. Din delegația sindicală pot face parte și reprezentanți ai federației sau ai confederației sindicale la care organizația sindicală este afiliată.

(2) Poate fi aleasă ca delegat al organizației sindicale îndreptățite să participe la negocierea colectivă, în conformitate cu prevederile art. 102 alin. (1) lit. B sau, după caz, al reprezentanților angajaților/lucrătorilor, orice persoană care îndeplinește următoarele condiții:

a) are capacitate deplină de exercițiu;

b) este angajat/lucrător al unității sau reprezintă federația/confederația sindicală reprezentativă la care organizația sindicală care a declanșat conflictul de muncă este afiliată.

Art. 135. — Pentru susținerea intereselor sale la conciliere, angajatorul sau organizația patronală desemnează printr-o împuternicire scrisă o delegație compusă din 2—5 persoane care să participe la conciliere.

Art. 136. — (1) La data fixată pentru conciliere, delegatul ministerului responsabil cu dialogul social sau al inspectoratului teritorial de muncă, după caz, verifică împuternicirile delegaților părților și invită părțile să analizeze posibilitățile de acțiune pentru a se realiza concilierea.

(2) Susținerile părților și rezultatul dezbaterilor se consemnează într-un proces-verbal, semnat de către părți și de delegatul ministerului responsabil cu dialogul social sau al inspectoratului teritorial de muncă, după caz.

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

(4) Procesul-verbal prevăzut la alin. (2) întocmit la inspectoratul teritorial de muncă se va transmite ministerului responsabil cu dialogul social, în maximum 5 zile lucrătoare de la data semnării.

Art. 137. — În cazul în care, în urma dezbaterilor, se ajunge la un acord cu privire la soluționarea revendicărilor formulate, conflictul colectiv de muncă se consideră încheiat.

Art. 138. — În situațiile în care acordul cu privire la soluționarea conflictului colectiv de muncă este numai parțial, în procesul-verbal se vor consemna revendicările asupra cărora s-a realizat acordul și cele rămase nesoluționate, împreună cu punctele de vedere ale fiecărei părți referitoare la acestea din urmă.

Art. 139. — Rezultatele concilierii vor fi aduse la cunoștința angajaților/lucrătorilor de către angajator.

CAPITOLUL IV
Medierea și arbitrajul

Art. 140. — (1) După declanșarea conflictului colectiv de muncă părțile pot hotărî, prin consens, inițierea procedurii medierii sau arbitrajului.

(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 responsabil cu dialogul social, denumit în continuare Oficiul de Mediere.

Art. 141. — (1) Modalitatea de organizare și funcționare a Oficiului de Mediere se reglementează prin Regulamentul intern de organizare și funcționare, care se aprobă prin ordin al ministrului responsabil cu dialogul social.

(2) În cadrul Oficiului de Mediere se constituie Corpul de mediatori ai conflictelor colective de muncă și Corpul de arbitri ai conflictelor colective de muncă.

Art. 142. — (1) Pregătirea profesională a mediatorilor/arbitrilor se face potrivit legii.

(2) Atribuțiile mediatorilor/arbitrilor, precum și procedurile de mediere, respectiv de arbitraj utilizate, se stabilesc prin Regulamentul de mediere și arbitraj, aprobat prin ordin al ministrului responsabil cu dialogul social.

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

Art. 143. — În cazul în care conflictul colectiv de muncă nu a fost soluționat ca urmare a concilierii organizate de ministerul responsabil cu dialogul social, respectiv de inspectoratul teritorial de muncă, după caz, părțile pot hotărî, prin consens, inițierea procedurii de mediere sau arbitraj, conform prevederilor art. 142.

Art. 144. — (1) Pe întreaga durată a unui conflict colectiv de muncă, părțile aflate în conflict pot hotărî, prin consens, ca revendicările formulate să fie supuse arbitrajului Oficiului de Mediere de pe lângă ministerul responsabil cu dialogul social.

(2) Hotărârile arbitrale pronunțate de Oficiul de Mediere sunt obligatorii pentru părți, completează contractele colective de muncă și se aplică prin voința părților.

Art. 145. — Medierea sau arbitrajul conflictului colectiv de muncă este obligatorie/obligatoriu dacă părțile, de comun acord, au decis acest lucru înainte de declanșarea grevei sau pe parcursul acesteia.

CAPITOLUL V
Greva

Art. 146. — (1) Greva poate fi declarată numai dacă, în prealabil, au fost epuizate posibilitățile de soluționare a conflictului colectiv de muncă prin procedurile obligatorii prevăzute de prezenta lege, numai după desfășurarea grevei de avertisment și dacă momentul declanșării acesteia a fost adus la cunoștința angajatorilor de către organizatori cu cel puțin 2 zile lucrătoare înainte, respectiv pentru unitățile prevăzute la art. 173, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte.

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

(3) Declanșarea și încetarea grevei se comunică de către organizatorii grevei inspectoratului teritorial de muncă în raza căruia își are sediul unitatea în care se declanșează greva, cu minimum 24 de ore înainte de declanșarea, respectiv în 24 de ore de la încetarea acesteia, conform modelului prezentat în anexa nr. 4.

Art. 147. — (1) Hotărârea de a declara greva se ia de către organizațiile sindicale îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă și care au declanșat conflictul colectiv de muncă.

(2) În lipsa sindicatelor reprezentative, hotărârea de a declara greva se ia de către sindicatele nereprezentative cu acordul scris a cel puțin unei pătrimi din numărul angajaților/lucrătorilor unității.

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

(4) Hotărârea de a declara greva se comunică în scris angajatorului/organizației patronale, precum și inspectoratului teritorial de muncă sau ministerului responsabil cu dialogul social, după caz.

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

(6) În situațiile prevăzute la art. 173, acordul prevăzut la alin. (4) va cuprinde modalitatea de stabilire a treimii din activitate prevăzută de lege.

(7) Nerespectarea obligației prevăzute la alin. (5) constituie contravenție și se sancționează potrivit art. 175.

Art. 148. — Grevele pot fi de avertisment, de solidaritate și propriu-zise.

Art. 149. — (1) Greva de avertisment nu poate avea o durată mai mare de două ore, și trebuie, în toate cazurile, să preceadă cu cel puțin 2 zile lucrătoare greva propriu-zisă.

(2) Pentru unitățile prevăzute la art. 173, termenul ce trebuie să preceadă greva propriu-zisă este de cel puțin 5 zile lucrătoare.

Art. 150. — (1) Angajații/lucrătorii au dreptul de a declanșa grevă de solidaritate.

(2) Greva de solidaritate poate fi declanșată în vederea susținerii revendicărilor formulate de angajații/lucrătorii din unități aparținând aceluiași grup de unități sau sector de negociere colectivă.

(3) Hotărârea de a declanșa greva de solidaritate poate fi luată de către organizațiile sindicale afiliate la aceeași federație sau confederație sindicală la care este afiliată organizația sindicală organizatoare, cu acordul a cel puțin 35% din numărul total al angajaților/lucrătorilor din unitate.

(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. 151. — (1) Greva este organizată de organizațiile sindicale care au declanșat conflictul colectiv sau de reprezentanții angajaților/lucrătorilor, după caz, conform prevederilor art. 147 alin. (1)—(3), care vor stabili durata acesteia.

(2) Organizatorii grevei prevăzuți la alin. (1) îi reprezintă pe greviști, pe toată durata grevei, în relațiile cu angajatorii, inclusiv în fața instanțelor judecătorești, în cazurile în care se solicită încetarea grevei.

Art. 152. — Pe durata în care revendicările formulate de angajați/lucrători sunt supuse medierii ori arbitrajului, aceștia nu pot declanșa grevă sau, dacă greva este declanșată, aceasta se suspendă în condițiile art. 162 alin. (3).

Art. 153. — (1) În situația în care, după declanșarea grevei, mai mult de jumătate din numărul angajaților/lucrătorilor care au hotărât declararea grevei renunță în scris la grevă, aceasta încetează.

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

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

(4) În cazul în care greva nu încetează conform prevederilor alin. (1), devin aplicabile prevederile art. 166.

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

Art. 154. — (1) Greva poate fi declarată numai pentru apărarea intereselor cu caracter profesional, economic și social ale angajaților/lucrătorilor.

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

Art. 155. — (1) Pot declara greva împotriva politicii sociale și economice a Guvernului federațiile și confederațiile sindicale reprezentative.

(2) Prin excepție de la prevederile art. 146 alin. (1) și (2), art. 147, 151 și 152, greva împotriva politicii sociale și economice a Guvernului se declanșează cu respectarea procedurilor prevăzute în prezentul articol.

(3) Hotărârea de a se declara greva se ia conform statutelor organizațiilor sindicale organizatoare.

(4) Cu minimum 10 zile anterior declarării grevei, organizațiile sindicale organizatoare au obligația de a notifica Guvernul cu privire la declanșarea grevei și de a invita reprezentanții acestuia la negocieri.

(5) În termenul prevăzut la alin. (4), organizatorii grevei înaintează Guvernului o copie a următoarelor documente:

a) actul normativ de adoptare a documentului de politică publică care a condus la diminuarea drepturilor angajaților/lucrătorilor prevăzute de contractele colective de muncă în vigoare la data adoptării documentului de politică publică cu specificarea clauzelor afectate;

b) contractele colective de muncă care includ clauzele privind acordarea drepturilor ce sunt diminuate ca efect al politicii sociale și economice a Guvernului și lista unităților în care contractele colective de muncă se aplică;

c) numărul angajaților/lucrătorilor a căror drepturi negociate prin contractele colective de muncă sunt diminuate și nivelul acestora.

(6) Guvernul are obligația de a posta pe site-ul propriu anunțul privind declararea grevei.

(7) Organizatorul grevei notifică cu minimum 10 zile înainte de declanșarea grevei unitățile și angajatorii în care greva urmează să se desfășoare. Declanșarea și încetarea grevei se notifică și inspectoratelor teritoriale de muncă în raza cărora își au sediul unitățile în care se declanșează greva în termenul prevăzut la art. 146 alin. (3).

(8) În cazul nerespectării obligației prevăzute la alin. (5), precum și în situația în care Guvernul și/sau angajatorii constată că documentul de politică economică și socială invocat nu conduce la diminuarea drepturilor angajaților/lucrătorilor negociate prin contracte colective de muncă în vigoare, Guvernul și/sau angajatorii unităților în care se desfășoară greva se pot adresa tribunalelor în a cărui circumscripție se află unitățile în care s-a declarat greva cu o cerere prin care se solicită instanței încetarea grevei, fiind aplicabile dispozițiile prevăzute la art. 166—169.

(9) În timpul grevei, organizatorii grevei au obligația de a continua negocierile cu Guvernul în vederea soluționării revendicărilor care formează obiectul conflictului colectiv

de muncă, fiind aplicabile dispozițiile prevăzute la art. 153 și art. 156—162.

Art. 156. — (1) Participarea la grevă este liberă. Nimeni nu poate fi constrâns să participe sau să nu participe la grevă.

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

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

Art. 157. — (1) Angajații/lucrătorii care nu participă la grevă își vor continua activitatea.

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

Art. 158. — (1) Organizatorii grevei au obligația ca pe durata acesteia să protejeze bunurile unității și, împreună cu angajatorul, să asigure funcționarea continuă a utilajelor și a instalațiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau pentru sănătatea oamenilor.

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

Art. 159. — (1) Pe durata grevei angajatorul nu poate fi împiedicat să își desfășoare activitatea de către angajații/lucrătorii aflați în grevă sau de organizatorii acesteia.

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

Art. 160. — (1) Pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu al angajatului/lucrătorului, după caz, se suspendă de drept. Pe perioada suspendării se mențin doar drepturile de asigurări de sănătate.

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

Art. 161. — (1) Participarea la grevă sau organizarea acesteia, cu respectarea dispozițiilor prezentei legi, nu reprezintă o încălcare a obligațiilor de serviciu ale angajaților/lucrătorilor și nu atrage posibilitatea sancționării în niciun fel a acestora.

(2) Dispozițiile alin. (1) nu se aplică dacă greva continuă după declararea ilegală a acesteia, potrivit art. 168 alin. (1) lit. b).

Art. 162. — (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 părțile ajung la un acord, conflictul colectiv de muncă este închis și greva încetează.

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

(4) Exceptând situația prevăzută la alin. (3), organizatorii grevei pot amâna declanșarea grevei față de data anunțată sau să o suspende pe o anumită perioadă numai dacă se reia toată procedura de declanșare a conflictelor colective de muncă.

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

Art. 163. — Greva poate fi neconformă sau nelegală.

Art. 164. — Greva este nelegală atunci când a fost declanșată pentru alte motive decât cele prevăzute expres în prezenta lege.

Art. 165. — (1) Greva este neconformă când au fost omise aspecte procedurale prevăzute de prezenta lege, care pot fi complinite.

(2) Greva neconformă poate fi conformată de organizatorul acesteia:

a) din oficiu;

b) dacă a fost notificat expres, cu privire la aspecte de neconformitate, de către angajator/organizația patronală;

c) în cadrul unui eventual litigiu cu privire la nelegalitatea grevei.

(3) Conformarea grevei în situația prevăzută la alin. (2) lit. b) se face în termen de maximum 24 de ore de la primirea notificării transmise de către angajator/organizația patronală.

(4) În cazul în care neconformitățile nu au fost conformate în condițiile prevăzute la alin. (2) și (3) greva devine nelegală.

Art. 166. — Dacă angajatorul apreciază că greva a fost declarată sau se derulează cu nerespectarea legii, acesta se va putea adresa tribunalului în a cărui circumscripție se află unitatea în care s-a declarat greva cu o cerere prin care se solicită instanței încetarea grevei.

Art. 167. — Tribunalul fixează termen pentru soluționarea cererii de încetare a grevei, care nu poate fi mai mare de două zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia, și dispune citarea părților.

Art. 168. — (1) Tribunalul examinează cererea prin care se solicită încetarea grevei și pronunță de urgență o hotărâre prin care, după caz:

a) respinge cererea angajatorului;

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

(2) Hotărârile pronunțate de tribunal sunt supuse numai apelului.

Art. 169. — (1) Tribunalul și curtea de apel soluționează cererea sau, după caz, apelul, potrivit procedurii prevăzute pentru soluționarea conflictelor colective de muncă.

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

Art. 170. — Nu pot declara grevă: procurorii, judecătorii, personalul militar și personalul cu statut special din cadrul Ministerului Apărării Naționale, al Ministerului Afacerilor Interne, al Ministerului Justiției și din instituțiile și structurile din subordinea sau coordonarea acestora, inclusiv al Administrației Naționale a Penitenciarelor, al Serviciului Român de Informații, al Serviciului de Informații Externe, al Serviciului de Telecomunicații Speciale, personalul angajat de forțele armate străine staționate pe teritoriul României, precum și alte categorii de personal cărora li se interzice exercitarea acestui drept prin lege.

Art. 171. — 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. 172. — Personalul îmbarcat pe navele marinei comerciale sub pavilion românesc poate declara grevă numai cu respectarea normelor stabilite prin convenții internaționale ratificate de statul român, în condițiile art. 171.

Art. 173. — (1) În unitățile sanitare și de asistență socială, de telecomunicații, ale radioului și televiziunii publice, în unitățile sistemului energetic național, unitățile operative de la sectoarele nucleare, în unitățile de transporturi pe căile ferate, 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 asigurării a cel puțin unei treimi din activitatea normală, repartizată pe întreaga durată a zilei, care să nu pună în pericol viața și sănătatea populației și/sau funcționarea instalațiilor în deplină siguranță.

(2) Organizatorii grevei vor notifica atât angajatorul sau, după caz, organizația patronală, cât și inspectoratul teritorial de muncă sau, după caz, ministerul responsabil cu dialogul social, cu minimum 24 de ore anterior declanșării grevei, cu privire la modalitățile stabilite pentru îndeplinirea obligațiilor prevăzute la alin. (1).

Art. 174. — Funcționarii publici declanșează conflictul colectiv de muncă conform procedurii prevăzute în prezenta lege.

TITLUL VIII
Sancțiuni

Art. 175. — (1) Constituie contravenții următoarele fapte și se sancționează astfel:

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

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

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

d) neîndeplinirea de către angajatori a obligațiilor prevăzute la art. 30 alin. (1), art. 31 alin. (1) lit. b), art. 36 alin. (2) și art. 97 alin. (1), cu amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei;

e) nedepunerea, spre publicare, a contractului colectiv de muncă, de către părțile semnatare, conform art. 111 alin. (2), și nerespectarea procedurii prevăzute la art. 104 alin. (1) și (2) privind semnarea contractelor colective, cu amendă de 5.000 lei, responsabilitatea revenind solidar părților;

f) împiedicarea în orice mod a accesului inspectorului de muncă pentru constatarea eventualelor contravenții, conform art. 160 alin. (2), de către oricare dintre părțile aflate în conflict, cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei;

g) refuzul nejustificat de înregistrare a contractelor colective de muncă, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei;

h) încălcarea dispozițiilor art. 57 alin. (2), cu amendă de la 30.000 lei la 50.000 lei.

(2) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către Inspecția Muncii.

(3) Contravențiilor prevăzute la alin. (1) le sunt aplicabile dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 176. — (1) Constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă fapta persoanei care, prin amenințări ori prin violențe, împiedică ori obligă un angajat/lucrător sau un grup de angajați/lucrători să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei.

(2) Condiționarea sau constrângerea, în orice mod, având ca scop limitarea exercitării atribuțiilor funcției membrilor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.

(3) Acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea prealabilă a persoanei vătămate, cu excepția infracțiunii prevăzute la alin. (1).

(4) Declararea grevei de către organizatori cu încălcarea condițiilor prevăzute la art. 156 alin. (1) ori la art. 170—173, dacă au fost puse în pericol iminent viața sau sănătatea oamenilor, constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă.

(5) Încălcarea dispozițiilor art. 159 alin. (2) constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă.

TITLUL IX
Dispoziții tranzitorii și finale

Art. 177. — Anexele nr. 1—4 fac parte integrantă din prezenta lege.

Art. 178. — (1) Hotărârile judecătorești de dobândire a personalității juridice de către organizațiile sindicale sau patronale obținute până la data intrării în vigoare a prezentei legi rămân valabile.

(2) Organizațiile sindicale și patronale care și-au dobândit personalitatea juridică anterior intrării în vigoare a prezentei legi, prin excepție de la prevederile art. 55 și 80, vor depune la dosarul de reprezentativitate hotărârile judecătorești de dobândire a personalității juridice obținute în baza actelor normative în vigoare la momentul dobândirii acesteia.

Art. 179. — Modelul, modul de completare și operare a registrelor speciale ale organizațiilor sindicale, respectiv ale organizațiilor patronale, prevăzute la art. 17 alin. (1), art. 49 alin. (1) și art. 68 alin. (1), art. 56 alin. (3) și art. 81 alin. (2), se stabilesc prin ordin comun al ministrului justiției și al ministrului responsabil cu dialogul social, în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, după consultarea partenerilor sociali.

Art. 180. — (1) Reprezentativitatea constatată potrivit legii produce efecte pe o perioadă de 4 ani de la dată la care hotărârea judecătorească de constatare a fost pronunțată.

(2) Hotărârile judecătorești prin care se constată reprezentativitatea organizațiilor patronale și organizațiilor

sindicale în condițiile prezentei legi, se comunică și ministerului responsabil cu dialogul social, care va ține evidența acestora.

Art. 181. — (1) Reprezentativitatea organizațiilor patronale sau sindicale poate fi contestată în instanță de către organizațiile patronale ori sindicale corespondente la nivel național, de sector de negociere colectivă, grup de unități sau de unități, în condițiile în care nu mai sunt îndeplinite unul ori mai multe dintre criteriile prevăzute de art. 54 alin. (1) lit. A—C, respectiv de art. 79 alin. (1) lit. A și B, pe baza cărora a fost obținută reprezentativitatea în cauză.

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

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

(4) În cazul în care pe parcursul derulării unui contract colectiv de muncă angajatorul își modifică obiectul principal de activitate, îi vor fi aplicabile prevederile contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de negociere colectivă în care se încadrează noul obiect principal de activitate, numai în situația în care contractul colectiv sectorial este extins la nivelul tuturor unităților din sectorul de negociere colectivă, în conformitate cu prevederile art. 110 alin. (4).

Art. 182. — Toate cererile și actele de procedură formulate în baza prezentei legi sunt scutite de taxă judiciară de timbru.

Art. 183. — (1) Reprezentativitatea organizațiilor sindicale și patronale, constatată anterior intrării în vigoare a prezentei legi, își produce efectele până la expirarea termenului pentru care a fost constatată prin hotărâre judecătorească.

(2) Acțiunea în constatarea neîndeplinirii condițiilor de reprezentativitate poate fi formulată de către organizațiile patronale sau sindicale corespondente la nivel național, de sector de negociere colectivă sau de unitate, în condițiile în care nu mai sunt îndeplinite unul ori mai multe dintre criteriile prevăzute de art. 54 alin. (1) lit. A—C, respectiv de art. 79 alin. (1) lit. A și B, pe baza cărora a fost obținută reprezentativitatea în cauză.

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

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

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

(6) Contractele colective de muncă în vigoare, încheiate în baza Legii dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, își mențin valabilitatea până la expirarea termenului pentru care au fost încheiate.

Art. 184. — În termen de 90 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi, Guvernul României aprobă hotărârea prevăzută la art. 85 lit. f) referitoare la stabilirea sectoarelor de negociere colectivă și a codurilor aferente acestora.

Art. 185. — Prevederile prezentei legi nu aduc atingere legislației române privind procedurile specifice de informare și consultare.

Art. 186. — Pentru aplicarea unitară a prevederilor prezentei legi, ministerul responsabil cu dialogul social poate emite instrucțiuni de aplicare, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului.

Art. 187. — Începând cu anul următor intrării în vigoare a prezentei legi, se înființează Fondul anual pentru dezvoltarea capacității administrative a patronatelor și sindicatelor, în cadrul ministerului responsabil cu dialogul social, finanțat de la bugetul de stat, în scopul finanțării proiectelor depuse de organizațiile patronale și sindicale.

(2) Prin hotărâre a Guvernului se stabilesc procedura și condițiile de finanțare a proiectelor depuse conform alin. (1).

Art. 188. — Dispozițiile contrare prezentei legi din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare, precum și din legislația conexă, vor fi armonizate în termen de 60 de zile de la data publicării prezentei legi în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Art. 189. — La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 625 din 31 august 2012, cu modificările și completările ulterioare.

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

p. PREȘEDINTELE CAMEREI DEPUTAȚILOR,
VASILE-DANIEL SUCIU

p. PREȘEDINTELE SENATULUI,
ALINA-ȘTEFANIA GORGHIU

București, 19 decembrie 2022.
Nr. 367.

ANEXA Nr. 1

R A P O R T
privind activitatea Comisiei de dialog social

Instituția publică raportoare	
Luna/anul	

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

Numele și prenumele președintelui Comisiei de dialog social	Data
Semnătura:	

* Pentru rapoartele comisiilor de dialog social de la nivelul administrației publice locale se va preciza nivelul de interes: „temă de interes local/național”.

ANEXA Nr. 2

R E G U L A M E N T - C A D R U
privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale

I. **Componența comisiilor de dialog social**

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

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

2. reprezentanți ai partenerilor sociali — reprezentanții confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național conform copiilor hotărârilor judecătorești definitive depuse la secretariatul comisiei de dialog social. Organizațiile sindicale și patronale, membre ale comisiilor de dialog social, vor desemna prioritar din cadrul federațiilor sectoriale reprezentative afiliate câte un titular și câte un supleant pentru comisiile de dialog social de la nivelul ministerelor și al instituțiilor publice prevăzute la art. 89 alin. (1) din prezenta lege.

La ședințele comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale participă:

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

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

3. reprezentanții Camerei de Comerț și Industrie a României vor participa în calitate de invitați la comisiile de dialog social în măsura în care ordinea de zi prezintă interes în domeniul lor de activitate;

4. reprezentantul ministerului responsabil cu dialogul social — la lucrările comisiilor de dialog social din ministere și din alte instituții publice prevăzute la art. 89 alin. (1) din prezenta lege va fi invitat un reprezentant al ministerului responsabil cu dialogul social, pentru asigurarea asistenței metodologice.

II. **Funcționarea comisiilor de dialog social**

1. Președinția comisiei este asigurată de un secretar de stat sau, în situații speciale, cu acordul partenerilor de dialog social, de către un alt reprezentant al ministerului, împuternicit prin ordin al ministrului ori, în cazul instituțiilor publice prevăzute la art. 89 alin. (1) din prezenta lege, de un reprezentant împuternicit de conducătorul instituției publice.

Președintele comisiei are următoarele atribuții:

a) conduce ședințele comisiei de dialog social;

b) convoacă membrii comisiei, precum și invitații la ședințele acesteia;

c) asigură prezența la lucrările ședințelor comisiei de dialog social a reprezentanților altor autorități și agenții aflate în coordonarea sau subordonarea ministerului sau a instituției publice în cauză.

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

3. Secretariatul comisiei de dialog social are următoarele atribuții:

a) întocmirea și comunicarea ordinii de zi;

b) difuzarea documentelor de lucru pentru ședințele comisiei;

c) redactarea minutei pentru fiecare ședință, precum și transmiterea acesteia către partenerii sociali, ministerul responsabil cu dialogul social și Consiliul Economic și Social;

d) evidența copiilor hotărârilor judecătorești privind reprezentativitatea partenerilor sociali.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXA Nr. 3

R E G U L A M E N T - C A D R U
privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice locale

I. **Componența comisiilor de dialog social**

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

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

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

3. reprezentanții partenerilor sociali — reprezentanții confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național, conform copiilor hotărârilor judecătorești definitive depuse la secretariatul comisiei de dialog social constituite la nivelul ministerului responsabil cu dialogul social. Secretariatul comisiei de dialog social constituite la nivelul ministerului responsabil cu dialogul social va transmite comisiilor de dialog social constituite la nivel județean și al municipiului București lista confederațiilor patronale și sindicale reprezentative la nivel național, conform acestor hotărâri judecătorești. Organizațiile sindicale și patronale reprezentative la nivel național vor desemna câte un titular și câte un supleant pentru comisiile de dialog social de la nivel județean din structurile proprii în teritoriu.

La ședințele comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice locale participă:

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

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

3. reprezentanții camerelor de comerț și industrie județene, în calitate de invitați, vor participa la comisiile de dialog social în măsura în care ordinea de zi prezintă interes în domeniul lor de activitate;

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

II. **Funcționarea comisiilor de dialog social**

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

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

3. Secretariatul comisiei de dialog social are următoarele atribuții:

a) convocarea membrilor comisiei la ședințele acesteia;

b) întocmirea și comunicarea ordinii de zi;

c) difuzarea documentelor de lucru pentru ședințele comisiei;

d) redactarea minutei pentru fiecare ședință, precum și transmiterea acesteia membrilor comisiei și secretarului de stat responsabil pentru dialog social din cadrul ministerului responsabil cu dialogul social.

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

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

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

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

8. După fiecare ședință a comisiei de dialog social secretariatul acesteia întocmește o minută și lista de prezență a participanților, care este difuzată partenerilor sociali în ședința următoare, spre aprobare. Minuta respectivă este transmisă și secretarului de stat responsabil pentru dialog social din cadrul ministerului responsabil cu dialogul social, însoțită de lista de prezență.

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

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

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

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

ANEXA Nr. 4

INSPECȚIA MUNCII
Inspectoratul Teritorial de Muncă …….....
Nr. …..... Data ….....

Fișa grevei

(pentru informarea operativă a ministerului responsabil cu dialogul social)

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

Inspector-șef,

……..

Întocmit,

PREȘEDINTELE ROMÂNIEI

D E C R E T
pentru promulgarea Legii privind dialogul social

În temeiul prevederilor art. 77 alin. (1) și ale art. 100 alin. (1) din Constituția României, republicată,

Președintele României d e c r e t e a z ă:

Articol unic. — Se promulgă Legea privind dialogul social și se dispune publicarea acestei legi în Monitorul Oficial al României, Partea I.

PREȘEDINTELE ROMÂNIEI
KLAUS-WERNER IOHANNIS

București, 19 decembrie 2022.
Nr. 1.687.

EDITOR: PARLAMENTUL ROMÂNIEI — CAMERA DEPUTAȚILOR

„Monitorul Oficial” R.A., Str. Parcului nr. 65, sectorul 1, București; 012329
C.I.F. RO427282, IBAN: RO55RNCB0082006711100001 BCR
și IBAN: RO12TREZ7005069XXX000531 DTCPMB (alocat numai persoanelor juridice bugetare)
Tel. 021.318.51.29/150, fax 021.318.51.15, e-mail: marketing@ramo.ro, www.monitoruloficial.ro

Adresa Centrului pentru relații cu publicul este: șos. Panduri nr. 1, bloc P33, sectorul 5, București; 050651.
Tel. 021.401.00.73, 021.401.00.78, e-mail: concursurifp@ramo.ro, convocariaga@ramo.ro
Pentru publicări, încărcați actele pe site, la: https://www.monitoruloficial.ro/brp/

MONITORUL OFICIAL

5 948493 462477

Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1238/22.XII.2022 conține 32 de pagini. Prețul: 8 lei **ISSN** 1453—4495