

**Proiect de Lege privind  
Codul Dialogului Social**

**TITLUL 1**

**Capitolul 1**

**Definiții**

**Art. 1**

În sensul prezentei legi se definesc următorii termeni:

(1) **Partenerii sociali** – organizații sindicale și patronale ce reprezintă interese colective și care în această calitate interacționează în procesul de dialog social;

(2) **Dialogul social** - este procesul voluntar prin care partenerii sociali se informează, se consultă și negociază în vederea stabilirii unor acorduri în probleme de interes comun. Dialogul social poate fi bipartit – numai între angajatori și angajați și/sau tripartit – guvern, sindicate, patronate;

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

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

(5) **angajat** - persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă sau raport de muncă, care prestează muncă pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de contractele și acordurile colective de muncă;

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

(7) **informare** - transmiterea de date de către angajator către reprezentanții angajaților, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză;

(8) **consultare** - schimbul de păreri și stabilirea unui dialog între angajator și reprezentanții angajaților.

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

(10) **Contractul colectiv de muncă** este convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația de angajatori, pe de o parte, și angajați, reprezentați de sindicate sau de reprezentanții angajaților de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind drepturile și obligațiile ce decurg din relațiile de muncă. Prin încheierea contractelor colective de muncă,

se urmărește promovarea și apărarea intereselor părților semnatare, pentru prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă, în vederea asigurării păcii sociale.

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

(12) **Sindicatul profesional** în sensul prezentei legi este organizația sindicală legal constituită din angajați din același domeniu de activitate sau profesii care își desfășoară activitatea la angajatori diferiți.

(13) **unitate** este persoana juridică care angajează forță de muncă și nu are în componență, subordine sau coordonare alte persoane juridice.

(14) **Grupurile de unități**- se pot constitui din unități care au același obiect principal de activitate conform codului din Clasificarea activităților din economia națională – C.A.E.N. în vigoare. Companiile Naționale și Regiile Autonome constituie grupuri de unități.

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

(16) **Sector privat** – totalitatea unităților cu capital integral sau majoritar privat.

(17) **Depozitar al contractului colectiv de muncă** – este autoritatea publică competentă să înregistreze contractul colectiv de muncă.

(18) **prin conflicte de muncă** - se înțeleg conflictele dintre angajați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă;

(19) **prin conflict colectiv de muncă denumit și conflict de interese** - se înțelege orice conflict de muncă ce intervine între angajați și angajatori privind începerea, negocierea sau încheierea contractelor sau acordurilor colective de muncă;

(20) **prin conflict individual de muncă denumit și conflict de drepturi** - se înțeleg conflictele de muncă ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații decurgând din legi sau din alte acte normative, precum și din contractele individuale și colective de muncă și raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici.

Conflicte individuale de muncă sunt, de asemenea, considerate următoarele:

a) conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părți prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin contractul individual de muncă sau raportul de serviciu;

b) conflictele în legătură cu constatarea nulității contractelor individuale sau colective de muncă ori a unor clauze ale acestora;

c) conflictele în legătură cu constatarea încetării aplicării contractelor sau acordurilor colective de muncă sau ale unor clauze ale acestora.

## **TITLUL 2**

### **Sindicatete**

#### **Capitolul 1**

##### **Dispoziții generale**

##### **Art. 2**

(1) Sindicatete, denumite în continuare organizații sindicale, sunt constituite de către angajați pe baza dreptului de liberă asociere în scopul apărării drepturilor prevăzute în legislația națională, în pactete, tratatete și convențiile internaționale la care România este parte, precum și în contractete colective și individuale de muncă și promovării intereselor profesionale, economice, sociale ale acestora.

(2) Organizațiile sindicale sunt independente față de autoritățile publice, de partidele politice și de patronate.

##### **Art. 3**

(1) Persoanele încadrate cu contract individual de muncă, funcționarii publici, persoanele care exercită potrivit legii o meserie sau o profesiune în mod independent, membrii cooperatori și agricultorii au dreptul, fără nici o îngrădire sau autorizare prealabilă, să constituie și să adere la o organizație sindicală.

(2) Pentru constituirea unei organizații sindicale este necesar un număr de cel puțin 15 angajați din aceeași unitate.

(3) Pentru constituirea unui sindicat profesional este necesar un număr de cel puțin 15 angajați din același domeniu de activitate sau profesiune, care își desfășoara activitatea la angajatori diferiți.

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

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

##### **Art. 3**

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

##### **Art. 4**

Persoanele care dețin funcții de demnitate publică conform legii, magistrații, personalul militar din aparatul Ministerului Apărării Naționale și Ministerului de Interne, Ministerului Justiției, Serviciului Român de Informații, Serviciului de Protecție și Pază, Serviciului de Informații Externe și Serviciului de Telecomunicații Speciale, precum și din unitățile aflate în subordinea acestora nu pot constitui organizații sindicale.

## **Capitolul 2**

### **Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor sindicale**

#### **Secțiunea 1:** **Statutele organizațiilor sindicale**

##### **Art. 5**

Constituirea, organizarea, funcționarea, reorganizarea și încetarea activității unei organizații sindicale se reglementează prin statutul adoptat de membrii săi, cu respectarea 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 încetarea persoanelor juridice.

##### **Art. 6**

- (1) Statutele organizațiilor sindicale cuprind prevederi cel puțin cu privire la:
- a) scopul constituirii, denumirea și sediul organizației sindicale;
  - b) modul în care se dobândește și încetează calitatea de membru al organizației sindicale;
  - c) drepturile și îndatoririle membrilor;
  - d) modul de stabilire și încasare a cotizației;
  - e) organele de conducere, denumirea acestora, modul de alegere și de revocare, durata mandatelor și atribuțiile lor;
  - f) condițiile și normele de deliberare pentru modificarea statutului și de adoptare a hotărârilor;
  - g) mărimea și compunerea patrimoniului inițial;
  - h) divizarea, comasarea sau dizolvarea organizației sindicale, transmiterea ori, după caz, lichidarea patrimoniului, cu specificarea că bunurile date în folosință de către angajator vor fi restituite acestuia.
- (2) Statutele nu pot să conțină prevederi contrare Constituției și legilor.

##### **Art. 7**

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

#### **Secțiunea a 2-a :** **Conducerea organizațiilor sindicale**

##### **Art. 8**

Pot fi aleși în organele de conducere membri ai organizației sindicale care au capacitate de exercițiu deplină și nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a

ocupa o funcție sau de a exercita o profesiune de natura aceleia de care s-a folosit condamnatul pentru săvârșirea infracțiunii.

### **Art. 9**

Membrilor organelor de conducere alese ale organizațiilor sindicale li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare în exercitarea funcțiilor lor.

### **Art. 10**

(1) În timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea mandatului, reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale nu li se poate modifica sau desface contractul individual de muncă pentru motive neimputabile lor, pe care legea le lasă la aprecierea celui care angajează, decât cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizației sindicale.

(2) Sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă, atât ale reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, cât și ale membrilor acestora, din inițiativa angajatorului, pentru motive care privesc activitatea sindicală.

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

(4) Dispozițiile alin. (1) - (3) se aplică în mod corespunzător și raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici.

### **Art. 11**

Pe perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizația sindicală contractul său individual de muncă sau, după caz, raportul de serviciu se suspendă.

### **Art. 12**

Prin contractele colective de muncă sau, după caz, prin acorduri privind raporturile de serviciu se pot stabili, în condițiile legii, și alte măsuri de protecție în afara celor prevăzute la [art. 10](#) alin. (1), (2) și (4) și la [art. 11](#), pentru cei aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale.

### **Art. 13**

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

### **Secțiunea a 3 -a :** **Dobândirea personalității juridice**

#### **Art. 14**

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

(2) La cererea de înscriere a organizației sindicale se anexează originalul și câte două copii certificate de reprezentantul legal de pe următoarele acte:

- a) procesul-verbal de constituire a organizației sindicale, semnat de cel puțin 15 membri fondatori;
- b) statutul organizației sindicale;
- c) lista membrilor din organul de conducere al organizației sindicale, cu menționarea numelui, prenumelui, codului numeric personal, profesiei și domiciliului;
- d) procura autentică a împuternicitului special, dată prin procesul-verbal de constituire prevăzut la lit. a).

#### **Art. 15**

(1) Judecătoria competentă, potrivit [art.14](#) alin. (1), la primirea cererii de înscriere este obligată ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea acesteia, să examineze:

- a) dacă s-au depus actele prevăzute la [art.14](#) alin. (2);
- b) dacă actul constitutiv și statutul organizației sindicale sunt conforme prevederilor legale în vigoare.

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

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

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

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

#### **Art. 16**

(1) Hotărârea judecătorei este supusă numai recursului.

(2) Termenul de recurs este de 15 zile și curge de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror termenul de recurs curge de la pronunțare.

(3) Recursul se judecă cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizației sindicale, în termen de 45 de zile. Instanța de recurs redactează decizia și restituie dosarul judecătorei în termen de 5 zile de la pronunțare.

## **Art. 17**

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

(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 judecătoria.

## **Art. 18**

Organizația sindicală dobândește personalitate juridică de la data înscrierii în registrul special prevăzut la [art.17](#) alin. (1) a hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii.

## **Art. 19**

Originalul procesului-verbal de constituire și al statutului, pe care judecătoria certifică înscrierea, împreună cu câte un exemplar al celorlalte acte depuse se restituie organizației sindicale, iar al doilea exemplar al tuturor actelor prevăzute la [art.14](#) alin. (2), în copii certificate de împuternicitul special și vizate de judecătoria, se va păstra în arhiva acesteia.

## **Art. 20**

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

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

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

## **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) Organizația sindicală poate dobândi, în condițiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau oneros, orice fel de bunuri mobile și imobile necesare realizării scopului pentru care este înființată.

(2) Pentru imobilele din patrimonial statului folosite de organizațiile sindicale ca sedii se va plăti chirie corespunzătoare sediilor partidelor.

(3) Unitățile în care sunt constituite organizații sindicale care au dobândit reprezentativitatea, în condițiile legii, sunt obligate să pună la dispoziția organizațiilor sindicale, spațiile corespunzătoare funcționării acestora și să asigure dotările necesare desfășurării activității prevăzute de lege.

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

### **Art. 23**

Bunurile mobile și imobile dobândite de către o organizație sindicală în condițiile prevăzute de lege, necesare întrunirilor acestora, bibliotecii sau cursurilor de pregătire și perfecționare a membrilor organizațiilor sindicale, nu pot fi urmărite, cu excepția celor necesare pentru plata datoriilor către stat.

### **Art. 24**

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

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

### **Art. 25**

(1) Organizația sindicală poate, în condițiile prevăzute de statut:

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

(2) În vederea realizării activităților prevăzute la alin. (1), sindicatele au dreptul, în condițiile legii, la obținerea de credite.

### **Art. 26**

(1) Controlul activității financiare proprii a organizațiilor sindicale, precum și a unităților economico-sociale ale acestora se realizează prin comisia de cenzori care funcționează potrivit statutului.

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

## **Secțiunea a 5-a :** **Atribuțiile organizațiilor sindicale**

### **Art. 27**

În vederea realizării scopului pentru care sunt constituite, organizațiile sindicale au dreptul să folosească mijloace specifice, cum sunt: negocierile, procedurile de soluționare a litigiilor prin mediere, arbitraj sau conciliere, petiția, protestul, mitingul, demonstrația și greva, potrivit statutelor proprii și în condițiile prevăzute de lege.

### **Art. 28**

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

(2) În exercitarea atribuțiilor prevăzute la alin. (1) organizațiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, fără a avea nevoie de un mandat expres din partea celor în cauză. Acțiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizația sindicală dacă cel în cauză se opune sau renunță la judecată.

### **Art. 29**

Organizațiile sindicale pot adresa autorităților publice competente, potrivit [art.73](#) din Constituție, propuneri de legiferare în domeniile de interes sindical.

### **Art. 30**

(1) Angajatorii au obligația de a invita delegații aleși ai organizațiilor sindicale reprezentative să participe în consiliile de administrație sau alte organe asimilate acestora la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social.

(2) Prin acordul părților reprezentanții organizațiilor sindicale reprezentative pot deveni membrii cu drepturi depline în cadrul consiliilor de administrație sau organelor asimilate acestora.

(3) În scopul apărării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice și social ale membrilor, organizațiile sindicale reprezentative vor primi de la angajatori sau de la organizațiile acestora informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă sau, după caz, acordurilor colective de muncă, în condițiile legii, precum și cele

privind constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, protecției muncii și utilităților sociale, asigurărilor și protecției sociale.

(4) Hotărârile consiliului de administrație sau ale altor organe asimilate acestora, privitoare la probleme de interes profesional, economic și social, vor fi comunicate în scris organizațiilor sindicale, în termen de 48 de ore de la data desfășurării ședinței.

### **Art. 31**

Organizațiile sindicale constituite prin asociere, potrivit art. 41 alin. (2) și (3), la cererea organizațiilor sindicale din compunerea lor, pot delega reprezentanți care să trateze cu conducerile administrative ale unităților să le asiste sau să le reprezinte interesele acestora în toate situațiile.

## **Secțiunea a 6-a :**

### **Raporturile organizațiilor sindicale cu membrii lor**

### **Art. 32**

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

### **Art. 33**

(1) Membrii unei organizații sindicale au dreptul de a se retrage din organizația sindicală fără a avea obligația de a arăta motivele.

(2) Membrii care se retrag din organizația sindicală nu pot cere restituirea sumelor depuse drept cotizație sau a sumelor ori bunurilor donate.

### **Art. 34**

(1) Membrii aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, personalul de specialitate și administrativ din aparatul acestora pot fi salariați din fondurile organizației sindicale sau în conformitate cu prevederile contractului colectiv de muncă.

(2) În funcțiile de specialitate care necesită o calificare superioară pot fi angajați și salariați ai altor unități, urmând ca aceștia să își desfășoare activitatea în afara programului de muncă, precum și pensionari.

(3) Persoanele încadrate potrivit alin.(2) pot cumula, în condițiile prevăzute de lege, salariul și, după caz, pensia cu veniturile obținute din activitatea prestată la organizația sindicală.

### **Art. 35**

(1) Membrii aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajați, în organizații sindicale care au cel puțin 300 de membri au dreptul la reducerea programului lunar cu 3 - 5 zile pentru activități sindicale, fără afectarea drepturilor salariale.

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

(3) Persoanele care pot beneficia de aceste zile precum și programul de lucru al acestora se stabilesc prin contractul sau acordul colectiv de munca.

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

### **Capitolul 3**

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

##### **Art. 36**

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

##### **Art. 37**

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

(2) Dacă statutul nu prevede modul de distribuire a patrimoniului și nici adunarea de dizolvare nu a luat o hotărâre în această privință, tribunalul județean sau al municipiului București, sesizat de oricare membru al organizației sindicale, hotărăște asupra distribuirii patrimoniului, atribuindu-l unei organizații din care face parte sindicatul sau, dacă nu face parte din nici o organizație, unei alte organizații sindicale cu specific asemănător.

##### **Art. 38**

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

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

(3) Această mențiune se va face pe pagina și la locul unde s-a făcut înscrierea în registrul special.

##### **Art. 39**

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

(2) În cazul în care o organizație sindicală nu mai întrunește condițiile minime de constituire prevăzute la [art.3 alin.\(2\)](#), orice terț interesat poate solicita instanței competente dizolvarea organizației în cauză în baza unei cereri motivate.

##### **Art. 40**

În cazul reorganizării unei organizații sindicale, hotărârile asupra patrimoniului se i-au de către organele de conducere ale acesteia, dacă statutul nu prevede altfel.

## **Capitolul 4**

### **Forme de asociere a organizațiilor sindicale**

#### **Art. 41**

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

(2) Două sau mai multe organizații sindicale constituite la nivelul unor unități diferite din aceeași ramură de activitate sau profesie se pot asocia în vederea constituirii unei federații sindicale.

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

(4) Federațiile sindicale și confederațiile pot constitui din sindicatele componente uniuni sindicale teritoriale.

#### **Art. 42**

(1) Federațiile și confederațiile constituite prin asociere, potrivit [art.41](#) alin. (2) și (3), dobândesc personalitate juridică potrivit dispozițiilor prezentei legi.

(2) În vederea dobândirii personalității juridice, împuternicitul special al federației sau confederației va depune la tribunalul județean sau al municipiului București în a cărui rază teritorială își are sediul o cerere pentru dobândirea personalității juridice, însoțită de următoarele acte:

- a) hotărârea de constituire a federației sau confederației;
- b) hotărârile organizațiilor sindicale de a se asocia într-o federație sau confederație, semnate de reprezentanții legali ai acestora;
- c) copii legalizate ale hotărârilor judecătorești de dobândire a personalității juridice, rămase definitive, ale organizațiilor sindicale care se asociază;
- d) statutul federației sau confederației constituite;
- e) lista membrilor din organul de conducere, conținând numele, prenumele, codul numeric personal și funcția.

#### **Art. 43**

Uniunile sindicale teritoriale, constituite potrivit [art.41](#) alin. (4), dobândesc personalitate juridică la cererea federațiilor sau a confederațiilor sindicale care au hotărât constituirea acestora. În acest scop împuternicitul special al federației sau confederației va depune o cerere de dobândire a personalității juridice la tribunalul județean sau al municipiului București în a cărui rază teritorială își are sediul uniunea, însoțită de hotărârea federației sau a confederației pentru constituirea uniunii, potrivit statutului, copiile certificate ale statutelor federațiilor și/sau confederațiilor și de copiile legalizate ale hotărârilor judecătorești de dobândire a personalității juridice, rămase definitive.

#### Art. 44

(1) Tribunalul competent prevăzut la art.42 alin. (2) și la art. 43, după caz, este obligat ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea cererii, să examineze:

a) dacă s-au depus actele prevăzute la art.42 alin. (2) sau la art.43, după caz;

b) dacă actul constitutiv și statutul organizațiilor sindicale sunt conforme prevederilor legale în vigoare.

(2) În cazul în care constată că cerințele legale pentru constituirea organizațiilor sindicale nu sunt îndeplinite, președintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special prevăzut la art.42 alin. (2) și la art.43, căruia îi solicită, în scris, remedierea, în termen de cel mult 7 zile, a neregularităților constatate.

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

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

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

#### Art. 45

(1) Hotărârea tribunalului este supusă numai recursului.

(2) Termenul de recurs este de 15 zile și curge de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror termenul de recurs curge de la pronunțare.

(3) Recursul se judecă, cu citarea împuternicitului special, în termen de 45 de zile. Instanța de recurs redactează decizia și restituie dosarul tribunalului, în termen de 5 zile de la pronunțare.

#### Art. 46

(1) Tribunalele sunt obligate să țină un registru special, în care vor consemna: denumirea și sediul organizațiilor sindicale constituite prin asociere, numele și prenumele membrilor organului de conducere, codul numeric personal al acestora, data înscrierii, precum și numărul și data hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii de înscriere.

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

#### Art. 47

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

#### Art. 48

Originalul procesului-verbal de constituire și al statutului, pe care tribunalul certifică înscrierea, împreună cu câte un exemplar al celorlalte acte depuse se restituie organizației sindicale constituite prin asociere, iar al doilea exemplar al tuturor actelor prevăzute la art.42 alin. (2) sau la art.43, în copii certificate de împuternicitul special și vizate de tribunal, se va păstra în arhiva acestuia.

### **Art. 49**

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

(2) Pentru aprobarea modificării statutului sunt aplicabile în mod corespunzător dispozițiile [art. 42 – art.48](#).

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

### **Art. 50**

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

## TITLUL 3

### Constituirea, organizarea și funcționarea patronatelor

#### Capitolul 1

### Constituirea, organizarea și funcționarea patronatelor

#### Secțiunea 1

#### Constituire și organizare

##### Art. 51

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

(1) **Prin patron** – se înțelege angajatorul persoană fizică sau juridică care administrează capital privat în scopul obținerii de profit în condiții de concurență și care angajează forță de muncă.

(4) **Prin organizație patronală denumită și patronat** – se înțelege forma specifică de asociere a angajatorilor definiți ca atare la alin.(2) și care se constituie în condițiile prezentei legi, asumându-și exercitarea drepturilor și obligațiilor prevăzute de aceasta.

##### Art. 52

(1) Un număr de cel puțin 3 angajatori definiți conform [art.51 alin.\(1\)](#) pot constitui un patronat.

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

a) conform criteriului domeniului de activitate, patronatele se constituie corespunzător apartenenței obiectului principal de activitate al membrilor acestora la aceeași diviziune, grupă sau clasă conform cod CAEN;

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

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

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

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

##### Art. 53

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

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

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

## **Secțiunea a 2-a**

### **Statutul**

#### **Art. 54**

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

#### **Art. 55**

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

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

(2) Personalitatea juridică a patronatului se dobândește potrivit legii asociațiilor și fundațiilor; cererea de acordare a personalității juridice va fi însoțită de procesul-verbal de constituire, statutul autentificat, tabelul cuprinzând adeziunile, dovada existenței sediului și a mijloacelor financiare necesare în vederea desfășurării activității.

#### **Art. 56**

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

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

(3) Patronatul are obligația ca, în termen de 10 zile de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de înființare să transmită Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, în copie, statutul, actul constitutiv, tabelul de adeziuni, datele de contact ale organelor de conducere, hotărârea judecătorească cu mențiunea rămânerii definitive.

#### **Art. 57**

Organizația patronală dobândește personalitate juridică de la data înscrierii în registrul special prevăzut la [art.56 alin. \(1\)](#) a hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii.

## **Secțiunea a 3-a**

### **Drepturile și obligațiile patronatelor**

#### **Art. 58**

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

#### **Art. 59**

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

- a) reprezintă, promovează, susțin și apără interesele economice și sociale ale membrilor lor;
- b) promovează concurența loială, în condițiile legii;
- c) desemnează, în condițiile legii, reprezentanți la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la alte tratative și acorduri în relațiile cu autoritățile publice și cu sindicatele, precum și în structurile bipartite și tripartite de dialog social;
- d) elaborează și promovează coduri de conduită în afaceri;
- e) promovează principiile responsabilității sociale;
- f) asigură pentru membrii lor informații, facilitarea de relații între aceștia, precum și cu alte organizații, promovarea progresului managerial, servicii de consultanță și asistență de specialitate, inclusiv în domeniul ocupării și formării profesionale;
- g) la cererea membrilor lor au dreptul de a-i asista și reprezenta în cazul conflictelor de muncă în fața instanțelor de judecată, a organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități, prin apărători proprii sau aleși;
- h) la cererea membrilor lor federațiile și confederațiile reprezentative la nivel național pot emite certificate de probitate;

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

#### **Art. 60**

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

#### **Art. 61**

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

## **Secțiunea a 4-a**

### **Patrimoniul și finanțarea activității**

#### **Art. 62**

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

#### **Art. 63**

(1) Patronatele pot dobândi, în condițiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau oneros, orice fel de bunuri mobile sau imobile necesare în vederea realizării scopului pentru care sunt înființate.

(2) Pentru construirea de sedii proprii organizațiile patronale reprezentative la nivel național pot primi în concesiune sau cu chirie terenuri din proprietatea privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale. Închirierea sau concesiunea se face prin act administrativ emis de autoritatea competentă.

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

#### **Art. 64**

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

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

(3) Taxa de înscriere, cotizațiile și contribuțiile pentru fondul destinat negocierii contractului colectiv de muncă se înregistrează în contabilitate la capitolul cheltuieli deductibile din punct de vedere fiscal pentru cel care le efectuează.

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

#### **Art. 65**

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

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

a) Sumele încasate din aplicarea timbrului patronal se constituie în “Fondul Patronal”.

b) ‘Fondul Patronal’ este administrat de un Consiliul de Administrație constituit din câte un reprezentant al fiecărei organizații patronale reprezentative la nivel național.

c) Regulamentul de organizare și funcționare al consiliului constituit conform alin. (2), lit. b) va fi anexa la Hotărârea de Guvern.

## **Capitolul 2**

### **Reorganizarea și dizolvarea patronatelor**

#### **Art. 66**

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

#### **Art. 67**

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

#### **Art. 68**

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

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

## **TITLUL 4**

### **Stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților**

#### **Capitolul 1**

##### **Secțiunea a 1-a**

###### **Dispoziții generale**

###### **Art. 69**

Prevederile prezentei legi stabilesc condițiile minimale care trebuie îndeplinite pentru asigurarea dreptului la informare și consultare a angajaților.

###### **Art. 70**

(1) Modalitățile de informare și consultare se pun în aplicare potrivit legii, contractelor și acordurilor colective de muncă.

(2) În definirea și aplicarea modalităților de informare și consultare, angajatorul și reprezentanții angajaților vor respecta drepturile și obligațiile reciproce, ținând seama atât de interesele întreprinderii, cât și de cele ale angajaților.

##### **Secțiunea a 2-a**

###### **Domeniul de aplicare**

###### **Art. 71**

(1) Prezenta lege se aplică întreprinderilor cu sediul în România care au cel puțin 20 de angajați.

(2) Numărul de angajați luat în considerare la nivelul întreprinderii este cel existent la data începerii procedurilor de informare.

(3) Prevederile prezentei legi nu se aplică personalului navigant din marina comercială, aflat în misiune.

#### **Capitolul 2**

##### **Secțiunea 1**

###### **Modalități de informare și consultare**

###### **Art. 72**

(1) Angajatorii au obligația să informeze și să consulte reprezentanții angajaților, potrivit legislației în vigoare, cu privire la:

a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii;

b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;

c) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii.

(2) Informarea se face într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților să examineze problema în mod adecvat și să pregătească, dacă este cazul, consultarea.

(3) Consultarea are loc:

a) într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților să examineze problema în mod adecvat și să elaboreze un punct de vedere;

b) la un nivel relevant de reprezentare a conducerii și a reprezentanților angajaților, în funcție de subiectul discutat;

c) pe baza informațiilor furnizate de angajator, în conformitate cu prevederile [art. 3 lit. e](#)) și a punctului de vedere pe care reprezentanții angajaților au dreptul să îl formuleze;

d) astfel încât să permită reprezentanților angajaților să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula;

e) în vederea negocierii unui acord privind deciziile care se încadrează în obligațiile angajatorului, prevăzute la alin. (1) lit. c).

### **Art. 73**

(1) Modalitățile de informare și consultare a angajaților pot fi definite în mod liber și în orice moment, în contractele și acordurile colective de muncă, încheiate conform legii.

(2) Contractele și acordurile prevăzute la alin. (1), precum și orice înnoiri ulterioare ale acestora pot prevedea dispoziții diferite de cele prevăzute la [art.72](#), cu respectarea dispozițiilor [art. 70 alin. \(2\)](#).

### **Art. 74**

(1) Reprezentanților angajaților, precum și experților care îi asistă pe parcursul derulării oricăror proceduri de consultare sau negociere colectivă le este interzis să divulge angajaților sau terților orice informații care, în interesul legitim al întreprinderii, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidențial. Această obligație continuă să se aplice reprezentanților sau experților și după expirarea mandatului lor. Tipul de informații supus regimului de confidențialitate este convenit de părți în contractele și acordurile colective sau în altă formă agreată de parteneri și face obiectul unui contract de confidențialitate.

(2) Angajatorul nu este obligat să comunice informații sau să întreprindă consultări, dacă acestea sunt de natură să dăuneze grav funcționării întreprinderii sau să-i prejudicieze interesele. Decizia de a nu comunica aceste informații sau de a nu întreprinde consultări trebuie motivată față de reprezentanții angajaților.

(3) În condițiile în care reprezentanții angajaților nu consideră justificată decizia angajatorului de a invoca confidențialitatea informațiilor sau de a nu furniza informațiile relevante ori de a nu iniția consultări în condițiile alin. (1) și (2), aceștia se pot adresa instanțelor judecătorești de drept comun competente.

### **Secțiunea a 2-a**

#### **Protecția reprezentanților angajaților și a drepturilor părților**

#### **Art. 75**

Reprezentanții angajaților beneficiază de protecție și garanții care să le permită să-și îndeplinească corespunzător obligațiile ce le-au fost încredințate, în conformitate cu prevederile legislației, pe toată durata exercitării mandatului.

## **TITLUL 5**

### **Organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social**

#### **Capitolul 1**

##### **Dispoziții generale**

###### **Art. 76**

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

###### **Art. 77**

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

(2) Consiliul Economic și Social se poate autosesiza sau poate fi sesizat de orice autoritate publică ori de organizațiile patronale și sindicale reprezentative la nivel național, precum și de reprezentanții societății civile, asupra unor stări de fapt, evoluții sau evenimente economico-sociale de interes național. În urma acestor sesizări Consiliul Economic și Social emite puncte de vedere și recomandări.

###### **Art. 78**

(1) Consiliul Economic și Social are personalitate juridică.

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

###### **Art. 79**

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

#### **Capitolul 2**

##### **Atribuțiile Consiliului Economic și Social**

###### **Art. 80**

Consiliul Economic și Social are următoarele atribuții:

- a) acționează ca organism consultativ pentru Guvernul României, Parlament și alte autorități ale statului, la solicitarea acestora sau din proprie inițiativă;
- b) avizează actele normative inițiate de Guvern sau de Parlament, invitând inițiatorii la dezbaterile actelor normative;
- c) elaborează, la solicitarea Guvernului, a Parlamentului sau din proprie inițiativă, analize și studii privind realitățile economice și sociale;
- d) semnalează Guvernului sau Parlamentului apariția unor fenomene economice și sociale care impun elaborarea unor noi acte normative;

- e) urmărește îndeplinirea obligațiilor ce decurg din **Convenția** nr. 144/1976 a Organizației Internaționale a Muncii privitoare la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaționale ale muncii, adoptată la 2 iunie 1976 la Geneva, ratificată de România prin Legea nr. 96/1992.

#### **Art. 81**

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

(2) Avizul prevăzut la alin.(1) va însoți obligatoriu proiectul de act normativ, până la adoptare.

#### **Art. 82**

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

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

b) în termen de 20 de zile calendaristice de la primirea solicitării, în cazul proiectelor de legi organice.

(2) Depășirea termenelor prevăzute la alin.(1) dă dreptul inițiatorului să adopte și să transmită proiectele de acte normative spre adoptare, fără avizul Consiliului Economic și Social, cu menționarea acestei situații.

#### **Art. 83**

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

#### **Art.84**

Consiliul Economic și Social analizează și propune măsuri pentru îmbunătățirea modului de aplicare a acordurilor și convențiilor internaționale la care România este parte, precum și a programelor de asistență inițiate de organismele internaționale de specialitate, din domeniul propriu de activitate.

### **Capitolul 3**

#### **Structura Consiliului Economic și Social**

#### **Art. 85**

(1) Consiliul Economic și Social este compus dintr-un număr de 45 de membri care constituie plenul Consiliului Economic și Social.

(2) Fiecare confederație patronală sau sindicală reprezentativă la nivel național are de drept cel puțin un loc în Consiliul Economic și Social.

(3) Desemnarea membrilor Consiliul Economic și Social se face după cum urmează:

(a) 15 membri numiți de confederațiile patronale reprezentative la nivel național;  
b) 15 membri numiți de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național;  
(c) repartizarea locurilor aferente fiecărei organizații patronale și sindicale în Consiliul Economic și Social se face prin consens, înainte de nominalizarea acestora în Consiliul Economic și Social. În cazul în care consensul nu poate fi obținut fiecare parte își va repartiza reprezentanții prin vot.

(d) 15 membri numiți de Guvern.  
Guvernul va desemna reprezentanții societății civile din cadrul structurilor cooperatiste, profesiunilor liberale, organizațiilor de protecția consumatorilor, comunității științifice și academice, organizațiilor de agricultori, organizațiilor de pensionari, organizațiilor comunităților locale, asociațiilor care reprezintă familia și persoanele cu dizabilități și alte organizații neguvernamentale.

#### **Art. 86**

Fiecare confederație patronală și sindicală reprezentativă la nivel național, precum și organizație a societății civile, care deține unul sau mai multe locuri în Consiliul Economic și Social, nominalizează persoana sau persoanele, după caz, care urmează să reprezinte în cadrul Consiliului Economic și Social.

#### **Art. 87**

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

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

#### **Art. 88**

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

#### **Art. 89**

(1) Organizațiile reprezentate vor înainta Consiliului Economic și Social lista membrilor numiți, cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea mandatului membrilor în activitate.

(2) Membrii numiți în Consiliul Economic și Social sunt validați individual, prin verificarea îndeplinirii de către aceștia a condițiilor prevăzute la [art. 87](#).

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

#### **Art. 90**

(1) Consiliul Economic și Social se consideră legal constituit la data validării a cel puțin 24 de membri, cu condiția ca fiecare parte să fie reprezentată de cel puțin 8 persoane.

(2) Până la data constituirii unui nou Consiliu Economic și Social, consiliul anterior își continuă activitatea.

#### **Art. 91**

(1) Calitatea de membru al Consiliului Economic și Social încetează în următoarele situații:

- a) la expirarea mandatului;
- b) în caz de deces;
- c) în caz de demisie;
- d) în situația în care plenul Consiliului Economic și Social sau, după caz, confederația patronală, confederația sindicală sau Guvernul, care l-a numit, cere revocarea sa;
- e) în cazul în care nu mai îndeplinește una dintre condițiile prevăzute la [87 lit. b\) și c\)](#);
- f) în situația în care confederația patronală sau confederația sindicală care l-a nominalizat își pierde calitatea de organizație reprezentativă la nivel național.

(2) Procedura revocării din calitatea de membru al Consiliului Economic și Social se stabilește prin regulamentul de organizare și funcționare.

### **Capitolul 4**

#### **Desemnarea membrilor în Comitetul Economic și Social European**

#### **Art. 92**

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

- a) câte 5 membri desemnați prin consens sau în caz de dezacord prin vot de către fiecare parte reprezentată în Consiliul Economic și Social;
- b) în cazul în care desemnarea nu se face cu cel puțin 30 zile înainte de termenul prevăzut pentru nominalizarea reprezentanților în Comitetul Economic și Social European, desemnarea va fi făcută de către Guvern.

#### **Art. 93**

(1) În structura Consiliului Economic și Social sunt organizate comisii de specialitate permanente sau temporare.

(2) Comisiile de specialitate permanente sunt, următoarele:

- a) Comisia pentru dezvoltare economică și mediu de afaceri;
- b) Comisia pentru incluziune socială și protecție socială;
- c) Comisia pentru relațiile de muncă;
- d) Comisia pentru agricultură, dezvoltare rurală și protecția mediului;
- e) Comisia pentru învățământ, sănătate și cultură;
- f) Comisia pentru protecția consumatorului și concurență loială;
- g) Comisia pentru cooperare, profesii liberale și activități independente;
- h) Comisia pentru drepturi și libertăți cetățenești;
- j) Comisia pentru administrație publică, securitate și ordine publică și apărare.

(3) Prin regulamentul de organizare și funcționare pot fi constituite și alte comisii de specialitate permanente sau unele comisii de specialitate temporare pentru soluționarea unor probleme care se ivesc în domeniile specifice de activitate.

#### **Art. 94**

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

#### **Art. 95**

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

(2) Până la concurența numărului de 5 membri ai fiecărei comisii, părțile vor desemna ca membri în comisii experți în domeniul de activitate al acesteia. În acest caz, procedura de numire a experților se stabilește prin regulamentul de organizare și funcționare.

### **Capitolul 5**

#### **Organizarea, funcționarea și conducerea Consiliului Economic și Social**

#### **Art. 96**

Funcționarea Consiliului Economic și Social este asigurată de:

- a) plen;
- b) biroul executiv;
- c) președinte și vicepreședinți;
- d) secretarul general.

#### **Art. 97**

(1) Plenul Consiliului Economic și Social se întrunește săptămânal în sesiuni ordinare.

(2) Plenul se întrunește și în sesiuni extraordinare, la cererea biroului executiv ori a cel puțin unei treimi din numărul membrilor.

#### **Art. 98**

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

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

#### **Art. 99**

(1) Plenul asigură conducerea generală a Consiliului Economic și Social și are următoarele atribuții principale:

- a) alege, la propunerea părților, președintele;
- b) îi alege, la propunerea părților, pe cei 2 vicepreședinți și pe membrii biroului executiv;
- c) adoptă regulamentul de organizare și funcționare;

- d) stabilește componența comisiilor de specialitate permanente;
  - e) aprobă proiectul propriu al bugetului de venituri și cheltuieli, precum și raportul privind execuția bugetară;
  - f) dezbate și adoptă propunerile de hotărâri elaborate de comisiile de specialitate;
  - g) avizează proiecte de acte normative;
  - h) numește secretarul general al Consiliului Economic și Social.
- (2) Atribuțiile prevăzute la alin. (1) pot fi completate prin regulamentul de organizare și funcționare.

#### **Art. 100**

(1) În exercitarea atribuțiilor sale, plenul adoptă hotărâri, de regulă, prin consensul părților.

(2) În cazul în care nu se realizează consensul, hotărârile se adoptă prin vot, cu o majoritate de trei pătrimi din numărul membrilor Consiliului Economic și Social prezenți.

(3) În cazul în care nu se poate adopta o hotărâre a plenului în condițiile prevăzute la alin. (1) sau (2), se vor transmite punctele de vedere exprimate în plenul Consiliului Economic și Social părții care a sesizat acest organism.

#### **Art. 101**

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

(2) Funcțiile de președinte, respectiv vicepreședinte, sunt asigurate prin rotație de fiecare parte. Pentru funcția de președinte rotația se va efectua cu respectarea duratei fiecărui mandat.

(3) Biroul executiv al Consiliului Economic și Social asigură conducerea în intervalul dintre ședințele plenului.

(4) Atribuțiile și modul de lucru ale biroului executiv sunt stabilite prin Regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Economic și Social.

#### **Art. 102**

(1) Președintele Consiliului Economic și Social este ales prin votul plenului, pe o perioadă de 4 ani, cu o majoritate de trei pătrimi din numărul total al membrilor Consiliului Economic și Social.

(2) Revocarea președintelui Consiliului Economic și Social se va face de către plenul Consiliului Economic și Social, prin vot cu o majoritate de trei pătrimi din numărul total al membrilor Consiliului Economic și Social.

#### **Art. 103**

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

#### **Art. 104**

Președintele Consiliului Economic și Social reprezintă consiliul în relațiile cu terți, potrivit hotărârilor luate în plen sau în biroul executiv.

#### **Art. 105**

(1) Comisiile de specialitate sunt structurile Consiliului Economic și Social care analizează problemele specifice domeniilor de activitate pentru care sunt constituite și care propun plenului măsuri de soluționare a acestora.

(2) Comisiile de specialitate sunt conduse de un președinte, numit, prin rotație, de către fiecare parte.

(3) Președintele comisiei de specialitate stabilește programul de lucru și problemele care urmează a fi dezbătute și le propune aprobării prin vot membrilor comisiei.

#### **Art. 106**

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

#### **Art. 107**

(1) În structura Consiliului Economic și Social funcționează un secretariat tehnic, care este aparatul de lucru de specialitate și tehnico-administrativ.

(2) Secretariatul tehnic al Consiliului Economic și Social este condus de secretarul general, atribuțiile acestuia fiind stabilite prin regulamentul de organizare și funcționare.

(3) Funcția de secretar general este incompatibilă cu calitatea de membru în Consiliul Economic și Social.

### **Capitolul 6 Alte dispoziții**

#### **Art. 108**

(1) Pentru organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social se alocă de la bugetul de stat, prin legile bugetare anuale, fondurile necesare desfășurării activității sale în baza unei fundamentări a propriului buget.

(2) Pentru activitatea desfășurată membrii Consiliului Economic și Social primesc o indemnizație stabilită conform Regulamentului de Organizare și Funcționare, în condițiile legii.

(3) Membrii comisiilor de specialitate permanente care nu au calitatea de membru al Consiliului Economic și Social au dreptul la indemnizație de ședință stabilită în condițiile legii prin Regulamentul de Organizare și Funcționare al Consiliului Economic și Social.

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

(5) Consiliul Economic și Social își poate constitui venituri extrabugetare din donații, contribuții ale părților membre ale Consiliului Economic și Social, ale altor persoane fizice

și juridice, precum și din activități de publicare a unor studii și analize sau a altor materiale specifice domeniului său de activitate în condițiile legii.

#### **Art. 109**

(1) Structura de personal a Consiliului Economic și Social este următoarea:

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

(2) Angajații Secretariatului tehnic al Consiliului Economic și Social nu au statut de funcționari publici.

#### **Art. 110**

În cazul în care membrii Consiliului Economic și Social sau ai comisiilor de specialitate permanente sau temporare se deplasează în interesul serviciului, în țară sau în străinătate, precum și în alte situații deosebite, aceștia au dreptul și la alte sume de bani, stabilite prin regulamentul de organizare și funcționare, conform dispozițiilor legale.

#### **Art. 111**

(1) Pentru elaborarea unor studii din domeniul economico-social stabilite de către plen, Consiliul Economic și Social poate folosi colaboratori externi - cadre didactice din învățământul superior, cercetători științifici, magistrați sau alți specialiști - pe baza unor convenții civile, în condițiile legii.

(2) Cuantumul sumelor convenite colaboratorilor externi se stabilește prin negociere directă, în raport cu complexitatea și importanța lucrării ce urmează să fie elaborată, precum și cu timpul necesar efectuării acestuia, cu aprobarea plenului Consiliului Economic și Social și în limita bugetului.

#### **Art. 112**

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

#### **Art. 113**

(1) Consiliul Economic și Social are dreptul să solicite de la orice persoană juridică, de drept public sau privat, iar aceste persoane au obligația să transmită, cu respectarea normelor legale în vigoare, datele și informațiile necesare îndeplinirii atribuțiilor consiliului.

(2) Păstrarea și folosirea datelor și informațiilor se vor face cu respectarea gradului de confidențialitate precizat de emitent.

## **TITLUL 6**

### **Consiliul Național Tripartit pentru Dialogul Social**

#### **Art. 114**

În vederea promovării bunelor practici din domeniul dialogului social și asigurării principiului tripartitismului guvern-patronate-sindicate la cel mai înalt nivel se constituie Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social - numit Consiliul Național Tripartit ca structură consultativă a partenerilor sociali.

#### **Art. 115**

Consiliul Național Tripartit are următoarea componență:

- a) președinții confederațiilor patronale și sindicale reprezentative la nivel național sunt membrii de drept;
- b) reprezentanții guvernului sunt desemnați prin Hotărâre de Guvern, cel puțin la nivel de secretar de stat din fiecare minister, precum și din alte structuri ale statului conform celor convenite cu partenerii sociali;
- c) membrii de drept ai Consiliului Național Tripartit sunt și Guvernatorul Băncii Naționale, președintele CES și alți membrii conveniți cu partenerii sociali;
- d) Consiliul Național Tripartit este prezidat de primul ministru, locțiitorul de drept al acestuia fiind ministrul muncii, familiei și protecției sociale.

#### **Art. 116**

Principale atribuții ale Consiliului Național Tripartit sunt:

- a) asigurarea cadrului de consultare pentru stabilirea salariului minim garantat în plată;
- b) dezbateră 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) alte atribuții convenite între părți.

#### **Art. 117**

Secretariatul Consiliului Național Tripartit este asigurat de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

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

## TITLUL 7

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

#### Art. 118

(1) În cadrul ministerelor și al altor instituții publice prevăzute în [anexa nr. 1](#), precum și la nivelul județelor și al municipiului București se constituie și vor funcționa comisii de dialog social formate din reprezentanții administrației publice centrale și locale, reprezentanții organizațiilor patronale reprezentative la nivel național și reprezentanții organizațiilor sindicale reprezentative la nivel național.

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

#### Art. 119

Activitatea comisiilor de dialog social are caracter consultativ și vizează, în special, următoarele:

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

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

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

#### Art. 120

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(3) Președinții confederațiilor patronale și sindicale reprezentative la nivel național sunt membri de drept ai comisiilor de dialog social constituite la nivelul administrației publice centrale și locale.

#### **Art. 121**

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

a) la nivelul fiecărui minister, de către un secretar de stat sau, în situații speciale - cu acordul partenerilor de dialog social - de către un alt reprezentant al ministerului, împuternicit prin ordin al ministrului; la nivelul celorlalte instituții publice prevăzute în [anexa nr. 1](#), de către un reprezentant numit de conducătorul instituției publice;

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

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

#### **Art. 122**

(1) Elaborarea unitară a politicilor naționale în domeniul dialogului social și coordonarea metodologică a comisiilor de dialog social se asigură de către Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

(2) Președinții comisiilor de dialog social din ministere sau din cadrul instituțiilor publice prevăzute în [anexa nr. 1](#) sunt coordonați metodologic de către secretarul de stat desemnat de ministrul muncii, familiei și protecției sociale.

(3) Pentru exercitarea rolului său de coordonator prevăzut la alin. (1), Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale emite norme cu caracter metodologic pentru reglementarea dialogului social.

(4) Pentru asigurarea funcționării unitare a comisiilor de dialog social, persoanele responsabile de acest domeniu din ministere, prefecturi, precum și din cadrul instituțiilor publice prevăzute în [anexa nr. 1](#) vor fi instruite prin programe derulate de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale prin direcțiile cu atribuții în activitatea de dialog social.

(5) Secretariatele comisiilor de dialog social vor transmite Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale componența comisiilor de dialog social în termen de 30 zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi.

(6) Raportarea activității comisiilor de dialog social din ministere se face lunar către Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, potrivit machetei prevăzute în [anexa nr. 2](#), și se transmite spre informare partenerilor sociali.

(7) Raportarea activității comisiilor de dialog social județene se face lunar către secretarul de stat responsabil cu dialogul social din cadrul Ministerul Administrației și Internelor, potrivit machetei prevăzute în [anexa nr. 2](#).

(8) Secretarul de stat responsabil cu dialogul social din cadrul Ministerului Administrației și Internelor va transmite o copie a raportului către Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

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

### **Art. 123**

(1) În termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, comisiile de dialog social organizate la nivelul ministerelor, instituțiilor publice prevăzute în [anexa nr. 1](#) și în plan teritorial se vor constitui și își vor desfășura activitatea în conformitate cu prevederile prezentei legi.

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

(3) Regulamentul-cadru privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice locale este prevăzut în [anexa nr. 4](#).

(4) În baza regulamentului-cadru, comisiile de dialog social își vor elabora în termen de 30 de zile propriul regulament de funcționare, ale cărui prevederi nu pot contraveni prevederilor regulamentului-cadru.

### **Art. 124**

[Anexele nr. 1 - 4](#) fac parte integrantă din prezenta lege.

## TITLUL 8

### Negocierile colective de muncă

#### Capitolul 1 Dispoziții generale

##### Secțiunea 1 Negocierea contractelor colective de munca

###### Art.125

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

###### Art.126

- (1) Contractele colective de muncă se încheie separat pentru sectorul bugetar și cel privat.
  - a) contractele colective de muncă, în sectorul privat se încheie la nivel de unități, la nivelul grupurilor de unități, la nivelul ramurilor de activitate și la nivel național.
  - b) contractele colective de muncă, în sectorul bugetar se încheie la nivel de unități, la nivelul grupurilor de unități și la nivelul ramurilor de activitate.
  - c) acordurile colective de muncă negociate de către funcționarii publici și autoritățile sau instituțiile publice respective, se pot încheia la nivel de unități, grup de unități sau ramură.
  - d) în contractele colective la nivel de unitate se pot prevedea clauze specifice pentru subunități, compartimente sau grupuri de angajați care exercită aceeași profesie în aceeași unitate.
- (2) Lista ramurilor de activitate din economia națională se aprobă prin ordin de către Ministrul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, pe baza informațiilor solicitate de la Institutul Național de Statistică, după consultarea partenerilor sociali reprezentativi la nivel național.
- (3) Criteriul de apartenență la ramurile de activitate și la grupurile de unități este cel al obiectului principal de activitate, conform codului din Clasificarea activităților din economia națională – C.A.E.N. în vigoare, înregistrat la Registrul Comerțului.
- (4) Unitățile din același domeniu de activitate definite prin apartenența la aceeași grupă, clasă sau diviziune, conform codului din Clasificarea activităților din economia națională – C.A.E.N. în vigoare, se pot constitui în grupuri de unități, în vederea negocierii contractelor colective la nivelul respectiv.

- (5) Fac parte din contractele colective de muncă și convențiile dintre părțile semnatare ale acestora, prin care se soluționează conflictele colective de muncă, precum și hotărârile arbitrale în aceasta materie începând cu data pronunțării acestora.
- (6) Contractele colective de muncă vor cuprinde prevederile legale referitoare la protecția celor aleși sau delegați în organele de conducere ale sindicatelor, respectiv a reprezentanților salariaților, precum și alte măsuri de protecție convenite de părți.

#### **Art. 127**

- (1) Negocierile colective pentru încheierea contractelor colective de muncă sunt obligatorii la nivel național, de ramură, grup de unități acolo unde sunt constituite acestea și unități.
- (2) Unitățile care au mai puțin de 21 de angajați nu sunt obligate să negocieze contract colectiv de muncă.
- (3) Inițiativa negocierii aparține angajatorului sau organizației de angajatori.
- (4) În cazul în care angajatorul sau organizația de angajatori nu inițiază negocierea, aceasta va începe la cererea scrisă a organizației sindicale sau a reprezentanților angajaților, în termen de 10 zile lucrătoare de la comunicarea solicitării.
- (5) Negocierea colectivă are loc cu cel puțin 45 de zile lucrătoare înaintea expirării contractelor colective de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă.
- (6) Contractele colective de muncă pot să prevadă renegocierea periodică a oricărui clauze convenite între parti.

#### **Art. 128**

- (1) În termen de 5 zile lucrătoare de la declanșarea procedurilor de negociere prevăzute de [art.127 alin. \(5\)](#), angajatorul sau organizația de angajatori are obligația să convoace toate părțile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.
- (2) La prima reuniune a părților se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul le va pune la dispoziția delegaților sindicali sau ai reprezentanților angajaților, conform legii și data până la care urmează a îndeplini această obligație.
- (3) Regimul informațiilor confidențiale puse la dispoziție de angajator este cel stabilit prin Legea nr. 467/2006, privind cadrul general de informare și consultare a angajaților.
- (4) Informațiile pe care angajatorul sau organizația de angajatori le va pune la dispoziția delegaților sindicali sau a reprezentanților angajaților după caz, trebuie să permită o analiză a situației economice și sociale a unității și vor cuprinde cel puțin date referitoare la:
  - a) situația economico - financiară la zi a unității și după caz, a grupurilor de unități, la nivelul ramurilor de activitate și la nivel național, precum și perspectiva de evoluție a acesteia pe următoarea perioadă contractuală;
  - b) sistemul de salarizare aplicabil și proiecția acestuia în viitorul apropiat;

- c) situația, structura și evoluția estimată a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri preconizate, mai ales dacă acestea pun în discuție locurile de muncă existente;
  - d) strategiile privind organizarea muncii, programului și a timpului de lucru;
  - e) strategiile privind protecția drepturilor salariaților în caz de transfer al unității sau a unei părți a acesteia;
- (5) Cu aceeași ocazie părțile vor consemna în procesul verbal următoarele:
- a) componența nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unei împuterniciri scrise;
  - b) nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă;
  - c) durata maxima a negocierilor convenita de parti;
  - d) locul și calendarul reuniunilor;
  - e) dovada reprezentativității părților participante la negocieri;
  - f) dovada convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;
  - g) alte detalii privind negocierea.
- (6) La fiecare ședință de negociere ulterioară se vor încheia procese verbale semnate de reprezentanții mandatați ai părților în care se va consemna conținutul negocierilor.

#### **Art. 129**

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

#### **Art. 130**

- (1) Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.
- (2) La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal, în limitele și condițiile prevăzute de lege.
- (3) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior.
- (4) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.

## **Capitolul 2**

### **Efectele contractelor colective de muncă**

#### **Art. 131**

- (1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:
  - a) pentru toți angajații din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;
  - b) pentru toți angajații încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă.
  - c) pentru toți angajații încadrați în toate unitățile din ramura de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă;
  - d) pentru toți angajații încadrați cu contracte individuale de muncă în cazul contractului colectiv de muncă la nivel național, în sectorul privat.
- (2) La fiecare dintre nivelurile prevăzute la alin. 1 se încheie și se înregistrează câte un singur contract colectiv de muncă, separat pentru sectorul bugetar și cel privat.
- (3) Prin contractul colectiv de muncă, părțile pot conveni constituirea unui fond din contribuția angajatorului și angajaților, destinat activităților în domeniul negocierilor colective. Utilizarea fondului poate fi făcută numai în condițiile stabilite de contractul colectiv de muncă aplicabil.

## **Capitolul 3**

### **Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă în sectorul privat**

#### **Art. 132**

Părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorul și angajații, reprezentați după cum urmează:

##### **(1) Angajatorul:**

- a) la nivel de unitate, de către organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare, după caz;
- b) la nivel de ramură de activitate și la nivel național, de către organizațiile patronale legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi.

##### **(2) Angajații:**

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

### Art. 133

Sunt reprezentative pentru negocierea contractului colectiv de muncă la nivel național, de ramură sau grup de unități, organizațiile patronale care îndeplinesc, cumulativ, următoarele condiții:

(1) La nivel național:

- a) au statut legal de confederație patronală;
- b) au independență organizatorică și patrimonială;
- c) au în componență federații patronale reprezentative la nivel de ramură care își desfășoară activitatea în cel puțin 25% din ramurile economice de activitate;
- d) au ca membrii angajatori ai căror unități cuprind cel puțin 7% din angajații din economia națională;

(2) La nivel de ramură:

- a) au statut legal de federație patronală;
- b) au independență organizatorică și patrimonială;
- c) au ca membrii angajatori ai căror unități cuprind cel puțin 10% din efectivul angajaților ramurii.

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

(4) Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate prevăzute la aliniatele (1) și (2) se constată de către Tribunalul Municipiului București la cererea organizației.

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

### Art. 134

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

(1) La nivel național:

- a) copie după hotărârea judecătorească definitivă și irevocabilă de dobândire a personalității juridice și după ultima hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă de modificare a Statutului și/sau a componenței organelor de conducere,
- b) situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al confederației patronale, cuprinzând lista federațiilor afiliate și numărul total de angajați al confederației, certificat de Inspectoratul Teritorial de Muncă;
- c) lista ramurilor de activitate cu precizarea ramurilor în care sunt constituite federații reprezentative afiliate, conform copiilor hotărârilor judecătorești definitive și irevocabile de dobândirea reprezentativității anexate și numărul total de angajați din economia națională, precum și copii ale documentelor de aderare a federațiilor respective la confederații cu menționarea numărului de angajați pentru fiecare federație certificat de de Inspekția Muncii;
- d) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

(2) La nivel de ramură:

- a) copie după hotărârea judecătorească definitivă și irevocabilă de dobândire a personalității juridice a organizației patronale și după ultima hotărâre judecătorească

definitivă și irevocabilă de modificare a Statutului și/sau a componenței organelor de conducere;

- b) situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al organizației patronale, cuprinzând lista angajatorilor membri și numărul total de angajați, certificate de Inspekția Muncii, precum și copii ale documentelor de aderare a membrilor la federația în cauză;
- c) ramura și numărul de angajați din cadrul acesteia, așa cum sunt ele stabilite în lista ramurilor din economia națională și certificat de Inspekția Muncii;
- d) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

### **Art. 135**

Anterior depunerii dosarului de reprezentativitate la Tribunalul Municipiului București organizațiile patronale vor depune o copie după respectivul dosar la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale care le va înregistra și va emite dovadă în acest sens.

### **Art. 136**

Sunt reprezentative și participă la negocierea contractelor colective de muncă la nivel național, de ramură, grup de unități și unitate, organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

(1) La nivel național:

- a) au statut legal de confederație sindicală;
- b) au independență organizatorică și patrimonială;
- c) au în componență federații sindicale reprezentative în cel puțin 25% din ramurile de activitate;
- d) organizațiile sindicale componente cumulează un număr de membri de cel puțin 5% din efectivul angajaților din economia națională.

(2) La nivel de ramură:

- a) au statut legal de federație sindicală;
- b) au independență organizatorică și patrimonială;
- c) organizațiile sindicale membre cumulează un număr de membri de cel puțin 7% din efectivul angajaților din ramura respectivă.

(3) La nivel de grup de unități:

- a) au statut legal de federație, sindicat reprezentativ la nivel de unitate membru a grupului sau după caz, de sindicat profesional constituit la nivelul grupului;
- b) au independență organizatorică și patrimonială;
- c) numărul cumulat la nivelul grupului de unitati al membrilor sindicatelor participante la negocieri este de cel puțin 50%+1 din efectivul angajaților unitatilor din grupul pentru care se negociaza contractul colectiv de munca.

(4) La nivel de unitate:

- a) au statut legal de sindicat;
- b) au independență organizatorică și patrimonială;

c) numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin 50% + 1 din numărul angajaților unității.

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

(6) Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate a organizațiilor sindicale se constată la cererea acestora de către instanța care le-a acordat personalitate juridică.

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

## Art. 137

Dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate se face astfel:

(1) La nivel național:

- a) copie după hotărârea judecătorească definitivă și irevocabilă de dobândire a personalității juridice de confederație și după ultima hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă de modificare a Statutului și/sau a componenței organelor de conducere;
- b) lista ramurilor de activitate în care au federații reprezentative și numărul total de angajați din economia națională.
- c) situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al confederației, având la bază declarațiile corespunzătoare ale federațiilor membre, cuprinzând lista federațiilor componente și numărul total de membri;
- d) copii după hotărârile judecătorești definitive și irevocabile de constatare a reprezentativității federațiilor membre în număr de cel puțin 25% din totalul ramurilor de activitate;
- e) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

(2) La nivel de ramură:

- a) copie după hotărârea judecătorească definitivă și irevocabilă de dobândire a personalității juridice de federație și după ultima hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă de modificare a Statutului și/sau a componenței organelor de conducere;
- b) situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al federației cuprinzând lista sindicatelor componente și numărul total de membri, certificate de fiecare sindicat membru;
- c) ramura și numărul de angajați din cadrul acesteia;
- d) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

(3) Pentru sindicate profesionale:

- a) copie după hotărârea judecătorească definitivă și irevocabilă de dobândirea statutului legal de sindicat profesional și după ultima hotărâre definitivă și irevocabilă de modificare a Statutului și/sau a componenței organelor de conducere;
- b) situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al sindicatului profesional privind numărul total de membri ai sindicatului;

- c) lista unităților membre ale grupului de unități și numărul total de salariați din acestea, certificate de Inspekția Muncii.
  - d) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate;
- (4) La nivel de unitate:
- a) copie după hotărârea judecătorească definitivă și irevocabilă de dobândire a personalității juridice de sindicat și după ultima hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă de modificare a statutului și/sau componenței organelor de conducere;
  - b) declarație certificată de reprezentantul legal al sindicatului privind numărul total de membri;
  - c) dovadă privind numărul de lucrători din unitate, eliberată de aceasta și certificată de Inspectoratul Teritorial de Muncă în a cărei rază de competență se află sediul unității.

### **Art. 138**

Anterior depunerii dosarului de reprezentativitate la Tribunalul Municipiului București, confederațiile și federațiile sindicale vor depune o copie după respectivul dosar la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale care o va înregistra și va emite dovadă în acest sens.

### **Art. 139**

- (1) Confederațiile sindicale reprezentative la nivel național conform prezentei legi, vor negocia contracte colective de muncă la nivelul ramurilor în care au federații membre, dacă acestea nu sunt reprezentative în condițiile legii, numai în situația în care la nivelul ramurii nu există nici o altă federație reprezentativă.
- (2) În mod corespunzător, federațiile sindicale reprezentative la nivelul ramurilor conform prezentei legi, vor negocia contracte colective de muncă la nivel de grupuri de unități în care au sindicate afiliate și care nu sunt reprezentative în condițiile legii, numai în cazul în care la nivelul grupului de unități nu există alte organizații sindicale reprezentative.
- (3) Sindicatele profesionale care îndeplinesc condițiile de la [art.137 alin.\(3\)](#), sunt reprezentative la nivel de grup de unități și pot participa la negocierea contractelor colective de muncă în condițiile prevăzute la [art. 136, alin \(3\), lit. c\)](#).
- (4) În situația în care la nivelul unității nu există nici o organizație sindicală reprezentativă, negocierea contractului colectiv de muncă se realizează prin reprezentanții salariaților aleși în mod legal.

### **Art. 140**

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

## Capitolul 4

### Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă în sectorul bugetar

#### Art. 141

Părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorii și angajații reprezentați după cum urmează:

(1) Angajatorul:

- a. la nivel de unitate de către conducătorul instituției bugetare sau de către locțiitorul de drept al acestuia.
- b. la nivel de grup de unități de către reprezentantul legal al ordonatorului principal de credite.
- c. la nivel de ramură de către reprezentantul legal al autorității publice centrale competente.

(2) Angajații:

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

#### Art. 142

(1) Contractele colective de muncă în sectorul bugetar se negociază, în condițiile legii, după aprobarea bugetului de venituri și cheltuieli ale operatorilor economici, în limitele și în condițiile stabilite prin bugete.

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

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

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

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

### Secțiunea 2

#### Negocierea și încheierea acordurilor colective de muncă

#### Art.143

(1) Acordul colectiv este convenția încheiată în formă scrisă între autoritatea sau instituția publică, reprezentată prin conducătorul acesteia, și funcționarii publici din cadrul autorității sau instituției publice respective, prin sindicatele reprezentative ale acestora ori prin reprezentanții aleși ai funcționarilor publici, în care sunt stabilite anual măsuri referitoare la:

a) constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor de muncă;  
b) sănătatea și securitatea în muncă;  
c) programul zilnic de lucru;  
d) formarea profesională;  
e) alte măsuri decât cele prevăzute de lege, referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale sau desemnați ca reprezentanți ai funcționarilor publici.

(2) Desemnarea reprezentanților în vederea încheierii acordului colectiv se face de către organizația sindicală reprezentativă a funcționarilor publici din cadrul autorității sau instituției publice, ori de către reprezentanții funcționarilor publici aleși conform legii, în cazul în care nu există un sindicat reprezentativ.

(3) Alegerea reprezentanților funcționarilor publici, în cazul în care sindicatul nu este reprezentativ se face prin vot secret.

(4) Autoritatea sau instituția publică va furniza sindicatelor reprezentative sau reprezentanților funcționarilor publici toate informațiile necesare pentru încheierea acordului colectiv.

#### **Art. 144**

Negocierea acordului colectiv începe numai după aprobarea bugetului autorității sau instituției publice. Negocierea este obligatorie atunci când este expres solicitată de către una dintre părți, în termen de 30 de zile de la data solicitării.

#### **Art. 145**

(1) Negocierea clauzelor și încheierea acordurilor colective se fac în mod liber de către părți, acestea aflându-se pe poziție de egalitate juridică.

(2) Acordurile colective se pot încheia numai la nivelul unei autorități sau instituții publice.

#### **Art. 146**

Acordurile colective nu pot conține prevederi contrare, drepturi și obligații sub nivelul minim stabilit prin acte normative. Clauzele acordurilor colective nu pot exceda sau, după caz, nu pot stabili îngrădirea drepturilor și obligațiilor reglementate prin lege sau drepturi ori obligații suplimentare față de cele reglementate prin lege în derularea raporturilor de serviciu.

#### **Art. 147**

Acordurile colective se încheie după aprobarea bugetului autorității sau instituției publice, pe o perioadă determinată, de regulă corespunzătoare exercițiului bugetar. Cu titlu de excepție, acorduri colective se pot încheia și pe perioade determinate mai mari de un an, sub rezerva justificării necesității și oportunității depășirii perioadei aferente exercițiului bugetar respectiv.

### **Art. 148**

(1) Acordurile colective se încheie în două exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte.

(2) Condițiile pentru negocierea și încheierea acordurilor colective de muncă sunt cele stabilite pentru parti la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate.

(3) O copie a acordului colectiv, încheiat în condițiile legii, se transmite comisiei paritare.

(4) Acordurile colective încheiate de către autorități și instituții publice constituie informații de interes public și se aduc la cunoștință publicului prin grija autorității sau instituției publice semnatare, inclusiv pe pagina de internet a acesteia, la secțiunea dedicată informațiilor de interes public.

### **Art. 149**

(1) Executarea acordului colectiv este obligatorie pentru ambele părți.

(2) Clauzele acordului colectiv pot fi modificate pe parcursul executării acestuia, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

(3) Orice modificare a conținutului acordului colectiv se face prin act adițional, care se aduce la cunoștința publicului în termen de 15 zile calendaristice de la data modificării.

(4) La negocierea, încheierea sau modificarea acordului colectiv, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriilor opțiuni, sub condiția semnării de către terța parte a unui angajament de confidențialitate.

### **Art. 150**

Acordul colectiv încetează:

a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu stabilesc altfel;

b) la data desființării sau reorganizării autorității ori instituției publice;

c) prin acordul părților;

d) la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii instanței judecătorești privind constatarea nulității acordului colectiv.

### **Art. 151**

Orice persoană interesată se poate adresa, în condițiile legii, instanței de contencios administrativ competente pentru constatarea nulității acordului colectiv.

## **Capitolul 5 Încheierea contractelor colective de muncă**

### **Art. 152**

(1) În scopul asigurării participării la negocierea contractelor colective de muncă la nivel național, de ramură, grup de unități și unități, angajatorii sau organizațiile de angajatori vor transmite tuturor părților îndreptățite să participe la negociere anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective.

În cazul în care angajatorul sau organizația de angajatori nu a inițiat negocierile în conformitate cu prevederile [art.127 alin. \(3\)](#) organizația sindicală sau reprezentanții angajaților, după caz, care inițiază negocierile conform [art. 127 alin \(4\)](#) va transmite tuturor părților îndreptățite să participe la negociere anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective.

(2) În vederea asigurării participării la negocieri a tuturor părților îndreptățite se instituie procedura de notificare a intenției de participare la negocieri după cum urmează:

a) **la nivel de unitate** orice organizație sindicală care intenționează să participe la negocierea contractului colectiv de muncă va notifica această intenție atât angajatorului cât și Inspectoratului Teritorial de Muncă, depunând totodată și dovada reprezentativității organizației, cu cel puțin 60 de zile înainte de data expirării contractelor colective de muncă în vigoare sau expirării perioadei de aplicabilitate a clauzele stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă.

Angajatorul care inițiază negocierea contractului colectiv de muncă va notifica organizațiile sindicale îndreptățite și Inspectoratul Teritorial de Muncă cu cel puțin 60 de zile înainte de data expirării contractelor colective de muncă în vigoare sau expirării perioadei de aplicabilitate a clauzele stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă.

b) **la nivel de grup de unități** organizațiile sindicale reprezentative vor notifica organizația de angajatori corespondentă precum și Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale depunând totodată și dovada reprezentativității, cu cel puțin 60 de zile înainte de data expirării contractelor colective de muncă în vigoare sau expirării perioadei de aplicabilitate a clauzele stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă.

Similar, organizațiile de angajatori care intenționează să negocieze contract colectiv de muncă vor notifica organizațiile sindicale corespondente, precum și Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale depunând dovada constituirii grupului de unități într-una din formele: hotărâre judecătorească de constituire, proces verbal sau orice alta convenție scrisă între părți.

c) **la nivel de ramură** organizațiile sindicale care intenționează să participe la negocierea contractului colectiv de muncă vor notifica organizațiile de angajatori corespondente depunând totodată dovada reprezentativității organizației, cu cel puțin 60 de zile înainte de data expirării contractelor colective de muncă în vigoare sau expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă.

Similar, organizațiile de angajatori care intenționează să negocieze contract colectiv de muncă vor notifica organizațiile sindicale corespondente precum și Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale depunând dovada reprezentativității.

d) **la nivel național** organizațiile sindicale care intenționează să participe la negocierea contractului colectiv de muncă vor notifica organizațiile de angajatori corespondente depunând totodată dovada reprezentativității, cu cel puțin 60 de zile înainte de data expirării contractelor colective de muncă în vigoare sau expirării perioadei de aplicabilitate a clauzele stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă.

Similar, organizațiile de angajatori care intenționează să negocieze contract colectiv de muncă vor notifica organizațiile sindicale corespondente precum și Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale depunând dovada reprezentativității.

(3) La inițierea negocierilor, partea inițiatoare este obligată să solicite Inspectoratului Teritorial de Muncă sau Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, după caz, lista tuturor partenerilor abilitați să participe la negocierea contractului colectiv care și-au notificat această intenție.

(4) Neinvitarea la negocieri a tuturor părților îndreptățite constituie motiv de neînregistrare a contractului colectiv de muncă negociat.

(5) Anunțul prevăzut la alin. (1) va fi transmis în forma scrisă tuturor părților îndreptățite cu cel puțin 15 zile înainte de data începerii negocierilor. Acestea vor confirma în scris primirea respectivului anunț și confirmarea sau refuzul participării la negociere. Lipsa unui răspuns scris coroborată cu prezentarea dovezii de invitare la negocieri va fi interpretată ca refuz de participare la negocieri.

### **Art. 153**

(1) Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată care nu poate fi mai mică de 12 luni, dar nu mai mult de 24 de luni sau pe durata unei lucrări determinate.

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

(3) Orice parte îndreptățită nesemnatară a unui contract colectiv de muncă, poate deveni parte cu drepturi depline prin semnarea unei declarații de aderare la contractul colectiv de muncă în vigoare, cu acceptarea necondiționată și integrală a clauzelor respectivului contract. Declarația de aderare se transmite tuturor semnatarilor contractului, precum și depozitarului, devenind parte integrantă a contractului.

### **Art. 154**

(1) Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă, care sunt negociate cu încălcarea prevederilor art. 7 sunt lovite de nulitate.

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

(3) În cazul constatării nulității unor clauze de către instanța judecătorească, partea interesată poate cere renegocierea acestora.

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

### **Art. 155**

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

(a) Contractele colective de muncă încheiate la nivelul grupurilor de unități, al ramurilor de activitate și la nivel național, la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

(b) Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

(2) Dosarul întocmit în acest scop va cuprinde:

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

- b) procesele verbale ale negocierii, redactate în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, conținând poziția părților;
- c) dovezile de reprezentativitate a părților, în condițiile prezentei legi;
- d) împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de muncă;
- e) dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere, adresată în baza dispozițiilor [art.128, alin \(5\), lit.f.](#)

(3) În cazul contractelor negociate la nivelul ramurilor contractul colectiv de muncă va fi înregistrat la nivelul ramurii numai în situația în care numărul de angajați reprezentat de organizațiile sindicale semnatare este mai mare decât jumătate din totalul angajaților din ramură. În caz contrar, contractul va fi înregistrat ca și contract la nivel de grup de unități.

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

### **Art. 156**

(1) Contractele colective de muncă intră în vigoare de la data înregistrării lor la autoritatea competentă.

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

(3) Contractele colective de muncă, încheiate la nivel național se vor publica în Monitorul Oficial al României Partea I, în termen de 30 de zile calendaristice de la înregistrare, prin grija părților semnatare

(4) Contractele colective de muncă la nivel de ramuri și grupuri de unități vor fi publicate în Monitorul Oficial al României partea a V-a, editată în acest scop de Regia Autonomă „Monitorul Oficial”, prin grija părților semnatare.

### **Art. 157**

(1) Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, sau după caz, Inspectoratele Teritoriale de Muncă vor proceda la înregistrarea contractelor colective de muncă după verificarea îndeplinirii condițiilor legale.

(2) Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale va publica pe pagina sa de internet contractele colective la nivel național, de ramura și grup de unitati.

### **Art. 158**

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

- a) părțile nu au depus dosarul în conformitate cu prevederile [art.155 alin.\(2\)](#);
- b) nu sunt semnate de toți reprezentanții părților la negociere, mandatați în acest scop.

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

- a) unele organizații reprezentative ale angajatorilor sau ale angajaților au fost invitate la negocieri și nu s-au prezentat, conform proceselor verbale ale negocierilor.

b) unele organizații reprezentative ale angajatorilor sau angajaților, deși au fost prezente la negocieri și au fost de acord cu clauzele negociate conform proceselor verbale, refuză să semneze.

c) reprezentanții părților la negociere care nu au semnat contractul colectiv de muncă reprezintă sub 7% din efectivul salariaților din ramura, sau sub 5% din efectivul salariaților din sectorul privat, la nivel național.

### **Art. 159**

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

## **Capitolul 6**

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

### **Art. 160**

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

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

(3) În situația prevăzută la alin.(2), părțile au dreptul de a introduce acțiune în executarea contractului colectiv de muncă și la compensarea prejudiciului constat.

(4) Acțiunea se introduce la instanța competentă.

### **Art. 161**

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

(2) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adițional semnat de toate părțile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă respectiv. Actul adițional se transmite în scris organului la care a fost înregistrat și tuturor părților semnatare și produce efecte de la data înregistrării acestuia în condițiile prezentei legi sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

### **Art. 162**

Executarea contractului colectiv de muncă se suspendă pe durata grevei.

### **Art. 163**

Contractele colective de muncă încetează:

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

#### **Art. 164**

(1) Contractele colective de muncă nu pot fi denunțate unilateral.

(2) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea, sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești competente.

#### **Art. 165**

Conform principiului recunoașterii reciproce orice organizație sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sal organizație de angajatori orice alte tipuri de acorduri, convenții sal înțelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părților și a căror prevederi sunt aplicabile exclusiv membrilor organizațiilor semnatare.

## TITLUL 9

### Reglementarea modalitatilor de solutionare a conflictelor

#### Capitolul 1 Dispoziții generale

##### Art. 166

(1) Raporturile de muncă stabilite între angajați și angajatorii acestora se desfășoară cu respectarea prevederilor legale, precum și în condițiile negociate prin contractele colective și individuale de muncă.

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

##### Art. 167

Conflictele de muncă se soluționează potrivit prevederilor prezentei legi.

#### Capitolul 2 Conflicte colective de muncă

##### Art. 168

Dreptul angajaților de a formula revendicări pentru satisfacerea intereselor colective cu caracter economic, profesional sau social prin negocieri colective, precum și dreptul de a declanșa conflicte colective de muncă în legătură cu începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor colective sunt garantate de lege.

##### Art. 169

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

##### Art. 170

(1) Conflictele colective de muncă pot avea loc:

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

(2) Conflictele colective de muncă pot avea loc și la nivelul unor subunități, compartimente sau al unor grupuri de angajați care exercită aceeași profesie în aceeași unitate, în măsura în care între partenerii la negocieri s-a convenit ca aceștia să își stabilească, în mod distinct, în contractul sau acordul colectiv de muncă clauze specifice acestor structuri sau categorii de angajați.

### **Art. 171**

(1) În conflictele colective de muncă la nivel de unitate angajații sunt reprezentați de sindicatele reprezentative din unitate, potrivit legii.

(2) La nivelul unităților în care nu sunt constituite sindicate reprezentative iar angajații și-au ales persoanele care să îi reprezinte la negocieri, aceleași persoane îi reprezintă și în cazul conflictelor colective de muncă.

(3) Prevederile alin. (1) și (2) se aplică în mod corespunzător și în ceea ce privește reprezentarea angajaților în cazul unor conflicte colective de muncă la nivelul subunităților, al compartimentelor sau al grupurilor de angajați care exercită aceeași profesie în aceeași unitate.

### **Art. 172**

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

### **Art. 173**

Conflictele colective de muncă pot fi declanșate în următoarele situații:

a) angajatorul sau organizația de angajatori refuză să înceapă negocierea unui contract sau acord colectiv de muncă, în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract sau acord sau cel anterior a încetat;

b) angajatorul sau organizația de angajatori nu acceptă revendicările formulate de angajați;

c) părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract sau acord colectiv de muncă;

### **Art. 174**

(1) În toate cazurile în care într-o unitate există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă, organizațiile sindicale reprezentative sau reprezentanții angajaților după caz, vor sesiza în scris angajatorul, respectiv organizația de angajatori, despre această situație, precizând revendicările angajaților, motivarea acestora precum și propunerile de soluționare. Angajatorul este obligat să primească și să înregistreze sesizarea astfel formulată.

(2) Nerespectarea obligației prevăzută la alin.1 constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 1000 la 3000 lei.

(3) Contravenția este constatată și se sancționează de către Inspekția Muncii.

(4) Cerința prevăzută la alin. (1) se consideră îndeplinită și în cazul în care revendicările, motivarea și propunerile de soluționare sunt exprimate de sindicatul reprezentativ sau de către reprezentanții aleși ai angajaților cu ocazia întâlnirii cu reprezentanții angajatorului sau organizației de angajatori și dacă discuțiile purtate au fost consemnate într-un proces-verbal.

(5) Angajatorul sau organizația de angajatori are obligația de a răspunde în scris sindicatelor sau, în lipsa acestora, reprezentanților angajaților, în termen de două zile lucrătoare de la

primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare dintre revendicările formulate.

#### **Art. 175**

În situația în care angajatorul sau organizația de angajatori nu a răspuns la toate revendicările formulate sau, deși a răspuns, sindicatele nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul de interese se consideră declanșat.

#### **Art. 176**

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

#### **Art. 177**

Conflictele colective de muncă pot avea loc numai după înregistrarea prealabilă a acestora după cum urmează:

- a) la nivel de unitate organizația sindicală reprezentativă sau reprezentanții angajaților, după caz, notifică angajatorul privind declanșarea conflictului colectiv de muncă și sesizează în scris Inspectoratul Teritorial de Muncă din județul în care își desfășoară activitatea angajații unității care au declanșat conflictul, în vederea concilierii.
- b) la nivel de grup de unități, organizațiile sindicale reprezentative vor notifica fiecare unitate membră a grupului de unități precum și organizația de angajatori constituită la nivelul grupului privind declanșarea conflictului colectiv de muncă și sesizează în scris Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, în vederea concilierii.
- c) la nivelul ramurii, organizațiile sindicale reprezentative vor notifica fiecare unitate din ramură în care au membri organizații sindicale reprezentative precum și organizațiile de angajatori reprezentative la nivel de ramură semnatare ale contractului sau acordului colectiv pe ramură privind declanșarea conflictului de muncă și vor sesiza în scris Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, în vederea concilierii.
- d) la nivel național, organizațiile sindicale reprezentative vor notifica fiecare unitate în care au membre organizații sindicale reprezentative precum și organizațiile de angajatori reprezentative la nivel național semnatare ale contractului colectiv de muncă la acest nivel și vor sesiza în scris Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, în vederea concilierii.

### **Capitolul 3**

#### **Concilierea conflictelor colective de muncă**

#### **Art. 178**

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

- a) unitatea, grupul de unități, angajatorul sau organizația de angajatori, cu indicarea sediului și datelor de identificare ale acestora;
- b) obiectul conflictului colectiv de muncă și motivarea acestuia;
- c) dovada îndeplinirii cerințelor prevăzute la [art.173 – 175](#);
- d) desemnarea nominală a persoanelor delegate să reprezinte la conciliere organizația sindicală reprezentativă sau după caz, reprezentanții angajaților.

### **Art. 179**

Concilierea, medierea și arbitrarea conflictelor colective de muncă se face între organizațiile sindicale reprezentative sau, după caz, reprezentanții angajaților și angajator sau organizațiile de angajatori reprezentative la nivel de grup de unități, ramură sau la nivel național, după caz.

### **Art. 180**

Procedura de conciliere este obligatorie.

- (1) În termen de trei zile lucrătoare de la înregistrarea sesizării Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, respectiv Inspectoratul Teritorial de Muncă desemnează delegatul său pentru participarea la concilierea conflictului colectiv de muncă și comunică datele persoanei desemnate atât organizației sindicale sau reprezentanților angajaților cât și angajatorului sau organizației de angajatori;
- (2) Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, respectiv Inspectoratul Teritorial de Muncă după caz, convoacă părțile la procedura de conciliere la un termen ce nu poate depăși 7 zile lucrătoare de la data desemnării delegatului.

### **Art. 181**

(1) Pentru susținerea intereselor lor la conciliere sindicatele reprezentative sau, după caz, reprezentanții angajaților desemnează o delegație formată din 2 - 5 persoane, care va fi împuternicită în scris să participe la concilierea organizată de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale sau Inspectoratul Teritorial de Muncă, după caz. Din delegația sindicală pot face parte și reprezentanți ai federației sau ai confederației la care sindicatul este afiliat.

(2) Poate fi aleasă ca delegat al sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanților angajaților orice persoană care îndeplinește următoarele condiții:

- a) are capacitate deplină de exercițiu;
- b) este angajat al unității sau reprezintă federația ori confederația sindicală reprezentativă la care sindicatul care a declanșat conflictul de muncă este afiliat;

### **Art. 182**

Pentru susținerea punctului de vedere al angajatorului sau organizației de angajatori aceștia, vor desemna printr-o împuternicire scrisă o delegație compusă din 2 - 5 persoane care să participe la conciliere.

### **Art. 183**

(1) La data fixată pentru conciliere delegatul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale sau Inspectoratul Teritorial de Muncă, după caz, verifică împuternicirile delegaților părților și stăruie ca aceștia să acționeze pentru a se realiza concilierea.

(2) Susținerile părților și rezultatul dezbaterilor se consemnează într-un proces-verbal, semnat de către părți și de delegatul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale sau Inspectoratului Teritorial de Muncă, după caz.

(3) Procesul-verbal se întocmește în original, câte unul pentru delegații sindicatului reprezentativ sau după caz, ai reprezentanților angajaților, pentru reprezentanții angajatorilor și pentru delegatul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale sau Inspectoratului Teritorial de Muncă, după caz.

### **Art. 184**

În cazul în care, în urma dezbaterilor se ajunge la un acord cu privire la soluționarea revendicărilor formulate, părțile vor definitiva contractul colectiv de muncă, conflictul colectiv de muncă fiind astfel încheiat.

### **Art. 185**

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. 186**

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

## **Capitolul 4 Medierea și arbitrajul**

### **Art. 187**

În vederea promovării soluționării amiabile a conflictelor colective de muncă se înființează “Curtea de Mediere și Arbitraj a Conflictelor Colective de Muncă” de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

### **Art. 188**

(1) Modalitatea de înființare, organizare și funcționare a Curții de Mediere și Arbitraj a Conflictelor Colective de Muncă va fi reglementată prin Hotărâre de Guvern ce va fi adoptată în cel mult 90 zile de la intrarea în vigoare a Legii.

(2) În cadrul Curții de Mediere și Arbitraj a Conflictelor Colective de Muncă se va constitui Corpul de Mediatori și Arbitri ai Conflictelor Colective de Muncă.

### **Art. 189**

Componența și criteriile de accedere în Corpul de Mediatori și Arbitrii ai Conflictelor Colective de Muncă, competența, atribuțiile precum și procedurile de mediere și arbitraj se stabilesc prin Regulamentul de Mediere și Arbitraj elaborate de Curtea de Mediere și Arbitraj a Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale aprobat prin ordin comun al Ministrului Muncii, Familiei și Protecției Sociale și ale Ministrului Justiției, care va fi publicat în Monitorul Oficial al României Partea I.

### **Art. 190**

În cazul în care conflictul colectiv de muncă nu a fost soluționat ca urmare a concilierii organizate de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale respectiv Inspectoratul Teritorial de Muncă, după caz, părțile pot hotărî, prin consens, inițierea procedurii de mediere.

### **Art. 191**

- (1) Mediatorii sunt aleși de comun acord de către părțile aflate în conflict colectiv de muncă dintre membrii Corpului Mediatorilor și Arbitrilor ai Conflictelor Colective de Muncă.
- (2) Durata medierii nu poate depăși 30 de zile calculate de la data la care mediatorul ales a acceptat medierea conflictului colectiv de muncă, cu excepția cazului în care părțile aflate în mediere hotărâsc de comun acord prelungirea acestui termen.

### **Art. 192**

Părțile aflate în conflictul colectiv de muncă au obligația de a pune la dispoziția mediatorului datele necesare pentru îndeplinirea misiunii sale. Mediatorul are dreptul să convoace părțile și să le ceară relații scrise cu privire la revendicările formulate.

### **Art. 193**

La încheierea misiunii sale mediatorul are obligația să întocmească un raport cu privire la situația conflictului colectiv de muncă și să își precizeze părerea cu privire la eventualele revendicări rămase nesoluționate; raportul va fi transmis fiecărei părți, precum și Curții de Mediere și Arbitraj ai Conflictelor Colective de Muncă.

### **Art. 194**

(1) Pentru activitatea depusă mediatorul va primi un onorariu, stabilit de comun acord între acesta și părțile aflate în conflict colectiv de muncă.

(2) Onorariul se depune de către părți la Curtea de Mediere și Arbitraj de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale la data începerii procedurii de mediere, în mod egal.

### **Art. 195**

(1) Pe întreaga durată a unui conflict colectiv de muncă părțile aflate în conflict pot hotărî prin consens ca revendicările formulate să fie supuse arbitrajului Curții de Mediere și Arbitraj de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

(2) Hotărârile arbitrale pronunțate de Curtea de Mediere și Arbitraj a Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale sunt obligatorii pentru părți și completează contractele colective de muncă.

### **Art. 196**

Părțile sunt obligate să depună la Curtea de Mediere și Arbitraj a Conflictelor Colective de Muncă întreaga documentație privind revendicările formulate și susținerea acestora.

### **Art. 197**

(1) În termen de 3 zile de la primirea documentației prevăzute la [art. 196](#) Curtea de Mediere și Arbitraj a Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale are obligația să convoace părțile și să dezbată împreună cu acestea conflictul colectiv de muncă, pe baza dispozițiilor legale și a prevederilor contractelor colective de muncă aplicabile.

(2) Curtea de Mediere și Arbitraj a Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale se pronunță în termen de 5 zile de la data încheierii dezbaterilor printr-o hotărâre irevocabilă.

(3) Hotărârea motivată se comunică părților în termen de 48 de ore de la pronunțare. Sub sancțiunea nulității, hotărârea trebuie însoțită de dovezile de convocare a părților.

(4) Hotărârea Curții de Mediere și Arbitraj a Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale face parte din contractul colectiv de muncă. Începând cu data pronunțării hotărârii de către Curtea de Mediere și Arbitraj a Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale conflictul colectiv de muncă încetează.

### **Art. 198**

Pentru activitatea desfășurată în soluționarea unui conflict colectiv de muncă membrii Curții de Mediere și Arbitraj a Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale primesc un onorariu care se stabilește și se plătește de către părțile în conflict, în mod egal.

Art. nou

(1) Medierea și arbitrajul conflictelor colective de muncă sunt obligatorii dacă o astfel de clauză este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(2) Medierea și arbitrajul conflictului colectiv de muncă sunt obligatorii și dacă părțile, de comun acord, au decis acest lucru înainte de declanșarea grevei.

## Capitolul 5

### Greva

#### Art. 199

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

#### Art. 200

Greva poate fi declarată numai dacă, în prealabil, au fost epuizate posibilitățile de soluționare a conflictului colectiv de muncă prin procedurile prevăzute de prezenta lege și dacă momentul declanșării a fost adus la cunoștință angajatorilor de către organizatori cu cel puțin 48 de ore înainte.

#### Art. 201

(1) Hotărârea de a declara greva se ia de către organizațiile sindicale reprezentative participante la conflictul colectiv de muncă, cu acordul scris a cel puțin jumătate din numărul membrilor sindicatelor respective.

(2) Pentru angajații unităților în care nu sunt organizate sindicate reprezentative hotărârea de declarare a grevei se ia cu acordul scris a cel puțin unei pătrimi din numărul angajaților unității sau, după caz, ai subunității, compartimentului sau grupului de angajați în care s-a declanșat conflictul colectiv de muncă.

#### Art. 202

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

#### Art. 203

Greva de avertisment nu poate avea o durată mai mare de două ore, dacă se face cu încetarea lucrului, și trebuie, în toate cazurile, să preceadă cu cel puțin 2 zile calendaristice greva propriu-zisă.

#### Art. 204

(1) Greva de solidaritate poate fi declarată în vederea susținerii revendicărilor formulate de angajații din alte unități aparținând aceluiași grup de unități sau ramură.

(2) Hotărârea de a declara grevă de solidaritate poate fi luată, cu respectarea prevederilor [art. 201 alin. \(1\)](#), de către organizațiile sindicale reprezentative afiliate la aceeași federație sau confederație sindicală la care este afiliat sindicatul organizator. În cazul grevelor de solidaritate prevederile [art. 201 alin. \(2\)](#) nu se aplică.

(3) Greva de solidaritate nu poate avea o durată mai mare de două ore și trebuie anunțată în scris conducerii unității cu cel puțin 2 zile calendaristice înainte de data încetării lucrului.

#### Art. 205

(1) Grevele sunt organizate de sindicatele reprezentative sau, după caz, de reprezentanții angajaților, care vor stabili și durata acestora, cu respectarea prevederilor [art.203 - 204](#).

(2) Sindicatele reprezentative sau, după caz, reprezentanții aleși ai angajaților îi reprezintă pe greviști, pe toată durata grevei, în relațiile cu angajatorii, inclusiv în fața instanțelor judecătorești, în cazurile în care se solicită suspendarea sau încetarea grevei.

#### **Art. 206**

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

#### **Art. 207**

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

#### **Art. 208**

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

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

#### **Art. 209**

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

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

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

#### **Art. 210**

(1) Angajații care nu participă la grevă își pot continua activitatea.

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

#### **Art. 211**

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

#### **Art. 212**

Pe durata grevei conducerea unității nu poate fi împiedicată să își desfășoare activitatea de către angajații aflați în grevă sau de organizatorii acesteia. Conducerea unității nu poate încadra alți angajați care să îi înlocuiască pe cei aflați în grevă.

### Art. 213

- (1) Pe toată perioada grevei angajații au obligația de a fi prezenți în incinta unității în care își au locurile de muncă pe toată durata programului normal de lucru.
- (2) Organizatorii grevei au obligația de a întocmi zilnic, pe toată perioada grevei, liste de prezență a greviștilor la locul de muncă, semnate de aceștia.

### Art. 214

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

(2) Dispozițiile alin. (1) nu se aplică, dacă greva este declarată ilegală, potrivit [art. 218, alin \(1\) lit. b](#).

(3) Pe durata grevei angajații își mențin toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, cu excepția drepturilor salariale.

### Art. 215

(1) În timpul grevei organizatorii acesteia continuă negocierile cu conducerea unității, în vederea satisfacerii revendicărilor care formează obiectul conflictului colectiv de muncă.

(2) În cazul în care organizatorii grevei și conducerea unității ajung la un acord, conflictul colectiv de muncă este soluționat și greva încetează.

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

(4) Exceptând situația prevăzută la alin.3 organizatorii grevei nu pot amâna declanșarea grevei la o altă dată decât cea anunțată sau a o suspenda pe o anumită perioadă fără a relua toată procedura de declanșare a conflictelor colective de muncă.

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

### Art. 216

Dacă angajatorul apreciază că greva a fost declarată sau se derulează cu nerespectarea legii, acesta se va adresa tribunalului în a cărui circumscripție își desfășoară activitatea angajații unității în care s-a declarat greva cu o cerere prin care se solicită instanței încetarea grevei.

### Art. 217

Tribunalul fixează termen pentru soluționarea cererii de încetare a grevei, care nu poate fi mai mare de 2 zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia, și dispune citarea părților.

### **Art. 218**

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

- a) respinge cererea angajatorului;
- b) admite cererea angajatorului și dispune încetarea grevei ca fiind ilegală.

(2) Hotărârile pronunțate de tribunal sunt definitive.

### **Art. 219**

(1) Tribunalul și Curtea de apel soluționează cererea sau, după caz, recursul, potrivit procedurii prevăzute pentru soluționarea conflictelor colective de muncă.

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

### **Art. 220**

Nu pot declara grevă: procurorii, judecătorii, personalul Ministerului Apărării și al instituțiilor și structurilor din subordinea sau coordonarea acestuia, personalul angajat de forțele armate străine staționate pe teritoriul României, personalul militar din cadrul Ministerului Administrației și Internelor și din instituțiile și structurile din subordinea sau coordonarea acestuia, personalul militar al Serviciului Român de Informații, al Serviciului de Informații Externe, al Serviciului de Telecomunicații Speciale, precum și alte categorii de personal cărora, prin legi organice, li se interzice exercitarea acestui drept.

### **Art. 221**

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

### **Art. 222**

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. 221](#).

### **Art. 223**

(1) În unitățile sanitare și de asistență socială, de telecomunicații, ale radioului și televiziunii publice, în unitățile de transporturi pe căile ferate, inclusiv pentru gardienii feroviari, în unitățile care asigură transportul în comun și salubritatea localităților, precum și aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, căldură și apă, greva este permisă cu condiția ca organizatorii și conducătorii grevei să asigure serviciile esențiale, dar nu mai puțin de o treime din activitatea normală, cu satisfacerea necesităților minime de viață ale comunităților locale.

(2) Angajații din unitățile sistemului energetic național, din unitățile operative de la sectoarele nucleare, din unitățile cu foc continuu pot declara grevă cu condiția asigurării a

cel puțin unei treimi din activitate, care să nu pună în pericol viața și sănătatea oamenilor și care să asigure funcționarea instalațiilor în deplină siguranță.

#### **Art. 224**

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

## **Capitolul 6 Conflictele individuale de muncă**

#### **Art. 225**

Nu sunt considerate conflicte individuale de muncă, în sensul prezentei legi, conflictele dintre unitățile și persoanele care prestează diferite activități acestora, în temeiul altor contracte decât contractul individual de muncă.

#### **Art. 226**

Conflictele individuale de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești.

#### **Art. 227**

Instanțele judecătorești competente să judece cereri referitoare la soluționarea conflicte individuale de muncă se stabilesc prin lege.

#### **Art. 228**

Cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează instanței judecătorești competente în a cărei circumscripție își are sediul unitatea.

#### **Art. 229**

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

a) măsurile unilaterale de executare, modificare, suspendare sau încetare a contractului individual de muncă, inclusiv deciziile de imputare sau angajamentele de plată a unor sume de bani, pot fi contestate în termen de 45 de zile de la data la care cel interesat a luat cunoștință de măsura dispusă;

b) constatarea nulității unui contract individual de muncă poate fi cerută de părți pe întreaga perioadă în care contractul respectiv este în ființă;

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

#### **Art. 230**

(1) Cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se judecă în regim de urgență.

(2) Termenele de judecată nu pot fi mai mari de 10 zile.

(3) Părțile sunt legal citate, dacă citația le-a fost înmănată cel puțin cu o zi înaintea judecării.

### **Art. 231**

În cazul în care sunt contestate măsuri considerate abuzive, dispuse de angajator, acesta are obligația ca, până la prima zi de înfățișare, să depună probele aferente litigiului.

### **Art. 232**

La prima zi de înfățișare, înainte de intrarea în dezbateri, instanța are obligația de a încerca stingerea conflictelor individuale de muncă prin împăcarea părților.

### **Art. 233**

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

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

### **Art. 234**

(1) Hotărârile prin care se soluționează fondul cauzei se pronunță în ziua în care au luat sfârșit dezbaterile.

(2) În situații deosebite pronunțarea poate fi amânată cel mult două zile.

### **Art. 235**

(1) Hotărârile instanței de fond sunt definitive.

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

### **Art. 236**

Termenul de recurs este de 10 zile de la data comunicării hotărârii pronunțate de instanța de fond.

### **Art. 237**

(1) În caz de admitere a recursului, instanța va judeca în fond cauza.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în următoarele situații:

a) soluționarea cauzei de instanța de fond s-a făcut cu încălcarea prevederilor legale referitoare la competență;

b) judecata în fond a avut loc în lipsa părții care nu a fost legal citată.

### **Art. 238**

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

## TITLUL 10

### Capitolul 1 Sanctiuni

#### Art. 239

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

- a) încălcarea prevederilor [art.239](#) cu amendă de la 5.000 lei la 15.000 lei
- b) încălcarea de către membrii aleși în organul de conducere al organizației sindicale a obligației prevăzute la [art.30 alin. \(1\)](#), cu amendă de la 2.000 lei la 10.000 lei;
- (c) Refuzul angajatorului sau organizațiilor de angajatori de a începe negocierea contractul colectiv de muncă constituie contravenție și se sancționează cu amendă cuprinsă între 5000 și 10000 de lei.
- (d) Nedepunerea spre publicare de către părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități, ramură sau la nivel național constituie contravenție și se sancționează cu amendă în cuantum de 3000 de lei. Responsabilitatea revine solidar părților.
- (e) Fapta persoanei care, prin amenințări ori prin violențe, împiedică sau obligă un angajat sau un grup de angajați să participe la grevă sau să muncească în timpul grevei, constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 10.000 lei, dacă fapta nu a fost săvârșită în astfel de condiții încât, potrivit legii penale, să fie considerată infracțiune.

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

(3) Contravențiilor prevăzute la [art.239, alin.1](#) le sunt aplicabile dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările ulterioare.

#### Art. 240

(1) Constituie infracțiuni și se pedepsesc cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă de la 20.000 lei la 50.000 lei următoarele fapte:

- a) împiedicarea exercițiului dreptului de liberă organizare sau asociere sindicală, în scopurile și în limitele prevăzute de prezenta lege;
- b) condiționarea sau constrângerea, în orice mod, având ca scop limitarea exercitării atribuțiilor funcției membrilor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale;
- c) furnizarea de date neconforme cu realitatea la dobândirea personalității juridice a organizației sindicale, precum și în timpul ființării acesteia.

(2) Acțiunea penală este pusă în mișcare la plângerea prealabilă a persoanei vătămate, în conformitate cu dispozițiile Codului de procedură penală, cu excepția infracțiunii prevăzute la alin. (1) lit. c).

(3) Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile privind respectarea obligațiilor asumate prin contractele colective de muncă în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către părțile interesate, constituie infracțiune și se pedepsește, conform Codului Penal.

(4) Pentru infracțiunile prevăzute la [art.240, alin.\(3\)](#), acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea prealabilă a părții vătămate.

(5) Plângerea se adresează direct tribunalului în carei raza de competență teritorială își are sediul reclamantul.

(6) Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind plata salariilor în termen de 15 zile calculate de la data cererii de executare adresate unității de parte interesată constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 6 luni ori cu amendă.

(7) Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind reintegrarea în muncă a unui angajat constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 1 an ori cu amendă.

(8) Răspunderea pentru săvârșirea infracțiunilor prevăzute la [alin.6](#) și [alin.7](#) revine persoanelor care aveau obligația de a dispune plata salariilor sau, după caz, reintegrarea angajatului respectiv.

(9) În cazul infracțiunilor prevăzute la [alin.6](#) și [alin.7](#) acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea persoanei vătămate

(10) Împăcarea părților înlătură răspunderea penală.

(11) Declarația grevei de către organizatori, cu încălcarea condițiilor prevăzute la [art.209 alin. \(1\)](#) sau la [art.220 - 223](#), constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 6 luni sau cu amendă, dacă fapta nu întrunește elementele unei infracțiuni pentru care legea penală prevede o pedeapsă mai gravă

(12) Nerespectarea prevederilor [art.211](#) atrage răspunderea materială, contravențională, civilă sau penală, după caz, dacă faptele săvârșite în timpul grevei atrag această răspundere.

## TITLUL 11

### Capitolul 1

#### Dispoziții finale și tranzitorii

#### [Art. 241](#)

Cererile și actele de procedură ale organizațiilor sindicale în fața instanțelor judecătorești sau actele de procedură întocmite pentru acestea sunt scutite de taxă de timbru.

#### [Art. 242](#)

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

(2) Federațiile care și-au dobândit personalitatea juridică la tribunalele județene, au obligația ca în termen de 90 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi să solicite transcrierea în Registrul special al federațiilor și confederațiilor sindicale al Tribunalului București.

(3) Cererea de transcriere prevăzută la alin. (2) va fi însoțită de două copii după hotărârea definitivă și irevocabilă de dobândire a personalității juridice a federației și după ultima hotărâre judecătorească de modificare a statutului, după caz.

(4) În termen de 30 de zile de la depunerea cererii, Tribunalul București va solicita tribunalului județean, dosarul de dobândire a personalității juridice al federației petente.

#### **Art. 243**

În termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, după consultarea partenerilor sociali în cadrul Comisiei de Dialog Social de la Ministerul Justiției, ministrul va proceda la emiterea unui ordin prin care să se stabilească modelul, modul de completare și operare a Registrului Special al Sindicatelor prevăzut la [art.24, alin.\(1\)](#).

#### **Art. 244**

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

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

#### **Art.245**

Cererile referitoare la înregistrarea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea unor clauze cuprinse în contractele colective de muncă, formulate în fața instituțiilor publice, instanțelor judecătorești și a altor organe ale statului sunt scutite de taxe judiciare și de timbru judiciar.

#### **Art. 246**

(1) Hotărârile judecătorești prin care se constată reprezentativitatea organizațiilor patronale și sindicale în condițiile prezentei legi, se comunică Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale care va ține evidența acestora.

(2) Hotărârile de constatare a reprezentativității se acordă pentru o perioadă de cel mult 2 ani.

#### **Art.247**

(1) Reprezentativitatea organizațiilor patronale sau sindicale poate fi contestată în instanță de către organizațiile patronale sau sindicale corespondente la nivel național, de ramură, grup de unități sau unități, ca părți îndreptățite să negocieze același contract colectiv de muncă, în condițiile în care nu mai sunt îndeplinite unul sau mai multe din criteriile prevăzute de art. 10, alin.(1) și (2), respectiv art.13, alin. (1), (2), (3) și (4) pe baza cărora a fost obținută reprezentativitatea în cauză.

(2) Contestația se depune la Instanța Judecătorească care a acordat reprezentativitatea.

(3) În cazul în care o organizație patronală sau sindicală semnatară a unui contract colectiv de muncă își pierde calitatea de organizație reprezentativă, orice parte interesată, îndreptățită să negocieze respectivul contract colectiv de muncă are dreptul să solicite renegocierea contractului colectiv de muncă în cauză anterior termenului de expirare a

acestui. Dacă nu se solicită renegocierea contractului colectiv de muncă respectiv rămâne în vigoare până la expirarea termenului pentru care a fost încheiat.

(4) În cazul în care pe parcursul derulării unui contract colectiv de muncă angajatorul își modifică obiectul principal de activitate îi vor fi aplicabile prevederile contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul ramurii în care se încadrează noul obiect principal de activitate. În acest caz, partenerii sociali îndreptățiți să negocieze contractul colectiv de muncă au dreptul să solicite renegocierea contractului colectiv de muncă.

#### **Art.248**

(1) În termen de 6 luni de la intrarea în vigoare a prezentei legi, organizațiile patronale și organizațiile sindicale vor proceda la obținerea reprezentativității în conformitate cu dispozițiile legii privind negocierile colective de muncă.

(2) Până la expirarea termenului prevăzut la alin.(1), reprezentativitățile organizațiilor de angajatori și sindicale, anterior obținute, rămân în vigoare.

#### **Art. 249**

(1) La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă:

- a) Legea nr.54/2003 – legea sindicatelor,
- b) Legea nr.168/199 – legea privind soluționarea conflictelor de muncă,
- c) Legea nr.356/2001 – legea patronatelor
- d) Legea nr. 130/1996- legea privind contractului colectiv de muncă,
- e) Legea nr.109/1997 – legea CES
- f) H.G. nr.369/2009 – privind comisiile de dialog social
- g) H.G. nr.833/ 2007 - privind acordurilor colective

(2) Prezenta lege intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial

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

## ANEXA 1

### LISTA

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

1. Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale
2. Ministerul Administrației și Internelor
3. Ministerul Finanțelor Publice
4. Ministerul Justiției
5. Ministerul Apărării Naționale
6. Ministerul Dezvoltării Regionale și Turismului
7. Ministerul Mediului și Pădurilor
8. Ministerul Economiei, Comerțului și Mediului de Afaceri
9. Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale
10. Ministerul Transporturilor și Infrastructurii
11. Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului
12. Ministerul Culturii și Patrimoniului Național
13. Ministerul Sănătății
14. Ministerul Comunicațiilor și Societății Informaționale
15. Ministerul Afacerilor Externe
16. Autoritatea pentru Valorificarea Activelor Statului
17. Autoritatea Națională pentru Reglementarea și Monitorizarea Achizițiilor Publice

## ANEXA 2

**- Instituția publică care raportează -  
Raport privind activitatea comisiei de dialog social pe luna .....**

Nr. crt.	Data ședinței comisiei de dialog social	Ordinea de zi		Rezumatul concluziilor sau al eventualelor rezoluții
		Punct propus	Inițiator	

Semnătura

## ANEXA 3

### REGULAMENT-CADRU

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

#### I. Componenta comisiilor de dialog social

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

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

2. **reprezentanți ai partenerilor sociali** - reprezentanții confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național, conform copiilor de pe hotărârile judecătorești definitive depuse la secretariatul comisiei de dialog social. Organizațiile sindicale și patronale membre ale comisiilor de dialog social vor desemna câte un titular și câte un supleant pentru comisiile de dialog social de la nivelul ministerelor și al instituțiilor publice prevăzute în anexa nr. 1;

3. **experti** - organizațiile sindicale și patronale, în funcție de tematica abordată, pot fi asistate de experți care vor participa în baza unui mandat acordat de confederație;

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

5. **reprezentantul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale** - la lucrările comisiilor de dialog social din ministere și din alte instituții publice prevăzute în anexa nr. 1 va fi invitat un reprezentant al Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, cu statut de observator, pentru asigurarea asistenței metodologice.

#### II. Funcționarea comisiilor de dialog social

1. Președinția comisiei este asigurată de un secretar de stat sau, în situații speciale, cu acordul partenerilor de dialog social, de către un alt reprezentant al ministerului împuternicit prin ordin al ministrului ori, în cazul instituțiilor publice prevăzute în anexa nr. 1, de un reprezentant împuternicit de conducătorul instituției publice.

Președintele comisiei are următoarele atribuții:

- a) conduce ședințele comisiei de dialog social;
- b) convoacă membrii comisiei, precum și invitații la ședințele acesteia;
- c) asigură prezența la lucrările ședințelor comisiei de dialog social a reprezentanților altor autorități și agenții aflate în coordonarea sau subordonarea ministerului sau instituției publice în cauză.

2. Secretariatul comisiei de dialog social se asigură de către instituția publică în cadrul căreia aceasta funcționează.
3. Secretariatul comisiei de dialog social are următoarele atribuții:
  - a) întocmirea și comunicarea ordinii de zi;
  - b) difuzarea documentelor de lucru pentru ședințele comisiei;
  - c) redactarea minutei pentru fiecare ședință, precum și transmiterea acesteia către partenerii sociali, Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și Consiliul Economic și Social;
  - d) evidența hotărârilor judecătorești definitive privind reprezentativitatea partenerilor sociali, în copie legalizată.
4. Comisiile de dialog social se întrunesc lunar sau ori de câte ori este necesar, în baza unei convocări făcute de președintele comisiei. Convocarea comisiei se face în scris, cu cel puțin 3 zile lucrătoare înaintea datei de desfășurare, cu comunicarea ordinii de zi și a documentelor de lucru. Ordinea de zi poate fi completată cu alte puncte, cu aprobarea plenului comisiei.
5. Președintele comisiei poate convoca o ședință extraordinară a comisiei de dialog social pentru dezbaterăa unor probleme cu caracter urgent sau la cererea motivată a unor parteneri sociali.
6. Ședințele comisiei de dialog social convocate pentru dezbaterăa unor acte normative se întrunesc după ce actul normativ propus a fost aprobat de conducerea ministerului și înainte de transmiterea proiectului spre avizare la alte ministere.
7. Ședința comisiei de dialog social nu necesită întrunirea unui anumit cvorum, ci respectarea principiului tripartitismului: prezența a cel puțin unui reprezentant al fiecărei părți (confederații patronale și confederații sindicale).
8. Punctele de vedere adoptate în comisiile de dialog social se consideră acceptate de către partenerii sociali ai căror reprezentanți nu au fost prezenți la ședințele de comisie la care au fost invitați să participe. La propunerile formulate în scris de partenerii sociali, inițiatorul actului normativ sau al altor proiecte are obligația de a da un răspuns motivat în termen de 5 zile de la data ședinței comisiei.
9. După fiecare ședință a comisiei de dialog social secretariatul acesteia întocmește o minută, care este difuzată partenerilor sociali în ședința următoare spre aprobare. Minuta respectivă este transmisă și Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, precum și Consiliului Economic și Social.
10. Președintele comisiei de dialog social va pune la dispoziția partenerilor sociali informațiile disponibile necesare formulării unui punct de vedere argumentat.
11. Punctele de vedere ale partenerilor sociali cu privire la actele normative supuse dezbaterii în comisie vor fi înaintate secretariatului comisiei de dialog social în formă scrisă, după modelul: text inițial - propunere de modificare - motivare.
12. Pentru dezbaterăa unor probleme cu caracter specific se pot constitui grupuri de lucru, cu participarea reprezentanților desemnați nominal de partenerii sociali, membri ai comisiei cu mandat determinat.

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

## ANEXA 4

### REGULAMENT-CADRU

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

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

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

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

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

3. **reprezentanții partenerilor sociali** - reprezentanții confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național, conform copiilor de pe hotărârile judecătorești definitive depuse la secretariatul comisiei de dialog social constituite la nivelul Ministerului Administrației și Internelor. Secretariatul comisiei de dialog social constituite la nivelul Ministerului Administrației și Internelor va transmite comisiilor de dialog social constituite la nivel județean și al municipiului București lista confederațiilor patronale și sindicale reprezentative la nivel național conform acestor hotărâri judecătorești. Organizațiile sindicale și patronale reprezentative la nivel național vor desemna câte un titular și câte un supleant pentru comisiile de dialog social de la nivel județean din structurile proprii în teritoriu;

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

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

6. **reprezentantul** direcției de muncă și protecție socială județene - la lucrările comisiilor de dialog social la nivel județean, pentru asigurarea asistenței metodologice, un reprezentant al direcției de muncă și protecție socială județene va participa ca membru de drept.

##### 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 Administrației și Internelor.

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

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

6. Ședința comisiei de dialog social nu necesită întrunirea unui anumit cvorum, ci respectarea principiului tripartitismului: prezența a cel puțin unui reprezentant al fiecărei părți (confederații patronale și confederații sindicale).

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

8. După fiecare ședință a comisiei de dialog social secretariatul acesteia întocmește o minută care este difuzată partenerilor sociali în ședința următoare spre aprobare. Minuta respectivă este transmisă și secretarului de stat responsabil pentru dialog social din cadrul Ministerului Administrației și Internelor.

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

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

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