

## Cuprins

Definițiile termenilor utilizați în derularea dialogului social.....	3
1. Organizațiile sindicale.....	5
1.1 Prezentare generală.....	5
1.2 Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor sindicale .....	6
1.2.1 Statutele organizațiilor sindicale.....	6
1.2.2 Conducerea organizațiilor sindicale.....	7
1.2.3 Dobândirea personalității juridice.....	7
1.2.4 Patrimoniul organizației sindicale.....	9
1.2.6 Raporturile organizațiilor sindicale cu membrii lor .....	11
1.3 Reorganizarea și dizolvarea organizațiilor sindicale.....	12
1.4 Forme de asociere a organizațiilor sindicale.....	12
1.5 Reprezentativitatea organizațiilor sindicale .....	14
2. Organizațiile patronale.....	16
2.1 Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor patronale.....	16
2.1.1 Constituire și organizare .....	16
2.1.2 Statutul organizațiilor patronale.....	17
2.1.3 Drepturile și obligațiile organizațiilor patronale .....	19
2.1.4 Patrimoniul și finanțarea activității .....	21
2.2 Dizolvarea organizațiilor patronale.....	21
2.3 Reprezentativitatea organizațiilor patronale .....	22
3. Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social.....	23
4. Constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale și la nivel teritorial.....	24
5. Negocierile colective de muncă .....	26
5.1 Negocierea contractelor colective de muncă.....	27

5.2	Efectele contractelor colective de muncă.....	29
5.3	Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă .....	29
5.4	Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă în sectorul bugetar .....	31
5.5	Încheierea contractelor colective de muncă .....	31
5.6	Executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă .....	34
6.	Reglementarea modalităților de soluționare a conflictelor de muncă .....	35
6.2	Dispoziții generale .....	35
6.3	Conflicte colective de muncă .....	35
6.3	Concilierea conflictelor colective de muncă .....	37
6.4	Medierea și arbitrajul .....	38
6.5	Greva.....	39
6.6	Conflictele individuale de muncă .....	42
7.	Sancțiuni .....	43
8.	Dispoziții tranzitorii și finale .....	44
	ANEXA nr.1- LISTA cuprinzând ministerele și alte instituții publice în cadrul cărora se vor organiza comisii de dialog social.....	45
	ANEXA nr. 2- REGULAMENT-CADRU privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale .....	46
	ANEXA nr. 3 - REGULAMENT-CADRU privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice locale .....	49

## **Definițiile termenilor utilizați în derularea dialogului social**

a) parteneri sociali - sindicate sau organizații sindicale, angajatori ori organizații patronale, precum și reprezentanții autorităților administrației publice, care interacționează în procesul de dialog social;

b) dialog social - procesul voluntar prin care partenerii sociali se informează, se consultă și negociază în vederea stabilirii unor acorduri în probleme de interes comun;

(i) informare - transmiterea de date de către angajator către sindicat sau, după caz, către reprezentanții aleși ai angajaților, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză;

(ii) consultare - schimbul de opinii în cadrul dialogului social;

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

c) dialog social bipartit - dialogul desfășurat numai între sindicate sau organizații sindicale și angajatori ori organizații patronale;

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

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

f) organizație patronală - organizația patronilor, autonomă, fără caracter politic, înființată în baza principiului liberei asocieri, ca persoană juridică de drept privat, fără scop patrimonial, constituită în scopul apărării și promovării drepturilor și intereselor comune ale membrilor săi, prevăzute de dispozițiile legale în vigoare, pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, precum și de statutele proprii;

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

h) reprezentanți ai angajaților - cei aleși și mandatați de către angajați să îi reprezinte pe aceștia, potrivit legii;

i) contract colectiv de muncă - convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală și reprezentanții angajaților, 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, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă, în vederea asigurării păcii sociale;

j) acord colectiv - convenția încheiată în formă scrisă între organizațiile sindicale ale funcționarilor publici sau ale funcționarilor publici cu statut special, reprezentanții acestora și reprezentanții autorității ori instituției publice;

k) unitate - persoana juridică care angajează nemijlocit forță de muncă;

l) grup de unități - formă de structurare în vederea negocierii colective la acest nivel. Se poate constitui din două sau mai multe unități care au același obiect principal de activitate conform codului din [Clasificarea](#) activităților din economia națională, denumit în continuare cod CAEN;

Companiile naționale, regiile autonome, instituțiile sau autoritățile publice pot constitui grupuri de unități dacă au în componență, în subordine ori în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă;

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

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

o) conflict colectiv de muncă - conflictul de muncă ce intervine între angajați și angajatori care are ca obiect începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă;

p) conflict individual de muncă - conflictul de muncă ce are ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații care decurg din contractele individuale și colective de muncă ori din acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, precum și din legi sau din alte acte normative. De asemenea, sunt considerate conflicte individuale de muncă următoarele:

(i) 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 ori raportul de serviciu;

(ii) conflictele în legătură cu constatarea nulității contractelor individuale de muncă ori a unor clauze ale acestora;

(iii) conflictele în legătură cu constatarea încetării raporturilor de serviciu ori a unor clauze ale acestora;

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

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

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

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

u) organizație sindicală - denumire generică pentru sindicat, federație sau confederație sindicală. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul apărării drepturilor prevăzute în legislația națională, în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă, precum și în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, pentru promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor săi;

v) patron - persoană juridică înmatriculată, persoană fizică autorizată potrivit legii sau persoană care exercită potrivit legii o meserie ori profesiune în mod independent, care administrează și utilizează capital în scopul obținerii de profit în condiții de concurență și care angajează muncă salariată;

w) sindicat - formă de organizare voluntară a angajaților, în scopul apărării drepturilor și promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale în relația cu angajatorul.

## **1. Organizațiile sindicale**

### **1.1 Prezentare generală**

Organizațiile sindicale sunt independente față de autoritățile publice, de partidele politice și de organizațiile patronale. Organizațiile sindicale nu pot desfășura activități cu caracter politic.

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

Pentru constituirea unui sindicat este necesar un număr de cel puțin 15 angajați din aceeași unitate.

Nicio persoană nu poate fi constrânsă să facă sau să nu facă parte, să se retragă sau să nu se retragă dintr-o organizație sindicală.

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

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.

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

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

### **1.2.1 Statutele organizațiilor sindicale**

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

Statutele organizațiilor sindicale cuprind cel puțin următoarele prevederi cu privire la:

- a) scopul constituirii, denumirea și sediul organizației sindicale;
- b) modul în care se dobândește și încetează calitatea de membru al organizației sindicale;
- c) drepturile și îndatoririle membrilor;
- d) modul de stabilire și încasare a cotizației;
- e) organele executive 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.

Clauzele statutare contrare legilor în vigoare sunt nule de drept.

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.

Este interzisă orice intervenție din partea autorităților publice, a angajatorilor și a organizațiilor acestora de natură să limiteze ori să împiedice exercitarea drepturilor prevăzute mai sus.

### **1.2.2 Conducerea organizațiilor sindicale**

Pot fi alese în organele de conducere ale organizațiilor sindicale persoane care au capacitate de exercițiu deplină și nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa funcția, de a exercita profesia sau meseria ori de a desfășura activitatea de care s-a folosit pentru săvârșirea infracțiunii.

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.

Sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă ale membrilor organizațiilor sindicale pentru motive care privesc apartenența la sindicat și activitatea sindicală. Aceeași restricție se aplică în mod corespunzător și raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici și funcționarilor publici cu statut special.

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

Prin contractele colective de muncă sau, după caz, prin acordurile colective privind raporturile de serviciu se pot stabili, în condițiile legii, și alte măsuri de protecție pentru cei aleși în organele executive de conducere ale organizațiilor sindicale.

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

### **1.2.3 Dobândirea personalității juridice**

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

are sediul acesta. La cererea de înscriere a sindicatului se anexează originalul și câte două copii certificate de reprezentantul legal de pe următoarele acte:

- a) procesul-verbal de constituire a sindicatului, semnat de membrii fondatori;
- b) statutul;
- c) lista membrilor organului executiv de conducere a sindicatului, cu menționarea numelui, prenumelui, codului numeric personal, profesiei/funcției și a domiciliului acestora.

La primirea cererii de înscriere, judecătoria competentă potrivit este obligată ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea acesteia, să examineze:

- a) dacă s-au depus actele prevăzute de lege;
- b) dacă statutul sindicatului este conform prevederilor legale în vigoare.

În cazul în care constată că cerințele legale pentru constituirea sindicatului nu sunt îndeplinite, președintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special, căruia îi solicită, în scris, remedierea neregularităților constatate, în termen de cel mult 7 zile. În cazul în care sunt întrunite cerințele legale, instanța va proceda la soluționarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizației sindicale. Instanța pronunță o hotărâre motivată de admitere sau de respingere a cererii. Hotărârea judecătorei se comunică semnatarului cererii de înscriere, în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare.

Hotărârea judecătorei este supusă numai apelului. Termenul de apel este de 15 zile și curge de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror termenul de apel curge potrivit Codului de procedură civilă. Apelul se judecă cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizației sindicale, în termen de 30 de zile. Instanța de apel redactează decizia și restituie dosarul judecătorei în termen de 5 zile de la pronunțare.

Judecătoria este obligată să țină un registru special al sindicatelor, în care se înscriu: denumirea și sediul sindicatului, numele și prenumele membrilor organului de conducere, codul numeric personal al acestora, data înscrierii, precum și numărul și data hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii de înscriere. Înscrierea în registrul special al sindicatelor se face din oficiu, în termen de 7 zile de la data rămânerii definitive a hotărârii pronunțate de judecătorie. Certificatul de înscriere a sindicatului în registrul special al judecătorei se comunică acestuia în termen de 5 zile de la înscriere.

Sindicatul dobândește personalitate juridică de la data înscrierii în registrul special al sindicatelor, a hotărârii judecătorești definitive.

Originalul procesului-verbal de constituire și al statutului, pe care judecătoria certifică înscrierea pe fiecare pagină, împreună cu câte un exemplar al celorlalte acte depuse se restituie sindicatului, iar al doilea exemplar al tuturor actelor în



copii semnate pe fiecare pagină de împuternicitul special și vizate de judecătoria, se va păstra în arhiva acesteia.

Organizațiile sindicale sunt obligate să aducă la cunoștința judecătoriei sau a Tribunalului Municipiului București, după caz, unde s-au înregistrat, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum și orice schimbare în componența organului de conducere. Instanța este obligată să menționeze în registrul special al sindicatelor, modificările din statut, precum și schimbările din componența organului de conducere al organizației sindicale. Cererea privind modificarea statutelor și/sau a componenței organelor de conducere ale organizațiilor sindicale va fi însoțită de următoarele documente, în două exemplare, semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împuternicitul special desemnat de organul de conducere:

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

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

c) statutul, în forma modificată;

d) lista cu membrii organului de conducere, care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal, domiciliul și profesiunea/funcția.

#### **1.2.4 Patrimoniul organizației sindicale**

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

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. Organizațiile sindicale reprezentative, în condițiile legii, pot negocia prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate punerea la dispoziție a spațiilor și facilităților necesare desfășurării activității sindicale. 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 ori a unităților administrativ-teritoriale. Închirierea sau concesiunea se face prin act administrativ emis de autoritatea competentă.

Bunurile mobile și imobile dobândite de către o organizație sindicală de la autoritățile publice centrale sau locale, cu titlu gratuit, ori primite în folosință nu pot fi utilizate, direct sau indirect, în scopuri patrimoniale.

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

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;
- d) să înființeze și să administreze, în condițiile legii, în interesul membrilor săi, unități sociale, de cultură, învățământ și cercetare în domeniul activității sindicale, societăți comerciale, de asigurări, precum și bancă proprie;
- e) să constituie fonduri proprii pentru ajutorarea membrilor săi;
- f) să organizeze și să sprijine material și financiar activități cultural-artistice;
- g) să organizeze și să desfășoare cursuri de pregătire și calificare profesională, în condițiile legii;
- h) să desfășoare și alte activități prevăzute prin statut, în condițiile legii.

Controlul activității financiare proprii a organizațiilor sindicale se realizează prin comisia de cenzori, care funcționează potrivit statutului și legislației în vigoare. Controlul asupra activității economice desfășurate de organizațiile sindicale, precum și asupra stabilirii și virării obligațiilor față de bugetul de stat și bugetele de asigurări sociale se realizează de către organele administrației de stat competente, potrivit legii.

### 1.2.5 Atribuțiile organizațiilor sindicale

În vederea realizării scopului pentru care sunt constituite, organizațiile sindicale au dreptul să folosească mijloace specifice, cum sunt: negocierile, procedurile de soluționare a litigiilor prin conciliere, mediere, arbitraj, petiție, pichet de protest, marș, miting și demonstrație sau grevă, în condițiile prevăzute de lege. Organizațiile sindicale apără drepturile membrilor lor, ce decurg din legislația muncii, statutele funcționarilor publici, contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă, precum și din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, în fața instanțelor judecătorești, organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități ale statului, prin apărători proprii sau aleși. 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, în baza unei împuterniciri scrise din partea acestora. Acțiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizația sindicală dacă cel în cauză se opune sau renunță la judecată în mod expres. În exercitarea atribuțiilor lor, organizațiile sindicale au calitate procesuală activă.

Confederațiile sindicale reprezentative la nivel național pot adresa autorităților publice competente, în condițiile prevederilor din Constituția României, republicată, referitoare la sindicate, propuneri de legiferare în domeniile de interes sindical.

Angajatorul poate invita sindicatul reprezentativ la nivel de unitate să participe în consiliul de administrație sau alt organ asimilat acestuia, inclusiv în cazul administrației publice, la discutarea problemelor de interes profesional, economic și social. În scopul apărării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor, organizațiile sindicale reprezentative vor primi de la angajatori sau de la organizațiile acestora informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă ori, după caz, a acordurilor colective, în condițiile legii. Hotărârile consiliului de administrație sau ale altor organe asimilate acestuia privitoare la probleme de interes profesional, economic și social vor fi comunicate în scris sindicatului, în termen de două zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței.

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

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

Raporturile dintre organizațiile sindicale și membrii lor sunt reglementate prin statutele proprii și prin prezenta lege. Membrii unei organizații sindicale au dreptul de a se retrage din organizația sindicală fără a avea obligația de a arăta motivele. Membrii care se retrag din organizația sindicală nu pot cere restituirea sumelor depuse drept cotizație sau a sumelor ori bunurilor donate.

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

Membrii aleși în organele executive de conducere ale sindicatului care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajați au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu un număr de zile destinate activității sindicale, negociate prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate, fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile. Zilele neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună nu pot fi reportate pentru luna următoare. Modalitatea de desfășurare a activităților sindicale în timpul programului normal de lucru se stabilește de către părți prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate.

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

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

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

În cazul dizolvării, patrimoniul organizației sindicale se împarte conform dispozițiilor din statut sau, în lipsa unor astfel de prevederi, potrivit hotărârii adunării de dizolvare. 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, după caz, sesizat de oricare membru al organizației sindicale, hotărăște asupra distribuirii patrimoniului.

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

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

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

Sindicatul legal constituit se poate asocia după criteriul sectoarelor de activitate. Două sau mai multe sindicate constituite în cadrul aceluiași sector de activitate se pot asocia în vederea constituirii unei federații sindicale. Două sau mai multe federații sindicale din sectoare de activitate diferite se pot asocia în vederea constituirii unei confederații sindicale. Federațiile sau confederațiile sindicale pot constitui din sindicatele componente uniuni sindicale teritoriale. Un sindicat poate fi afiliat, la nivel național, la o singură federație sindicală. De asemenea, o federație sindicală poate fi afiliată, la nivel național, unei singure confederații sindicale.

Federațiile și confederațiile sindicale constituite prin asociere, dobândesc personalitate juridică potrivit dispozițiilor legale. În vederea dobândirii personalității juridice, împuternicitul special al federației sau confederației sindicale va depune la tribunalul în a cărui rază teritorială își are sediul aceasta o cerere pentru dobândirea personalității juridice, însoțită de următoarele înscrisuri:

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

Uniunile sindicale teritoriale, dobândesc personalitate juridică la cererea federațiilor sau a confederațiilor sindicale care au hotărât constituirea acestora. În acest scop, împuternicitul special al federației sau al confederației sindicale va depune o cerere de dobândire a personalității juridice la tribunalul în a cărui rază teritorială își are sediul uniunea sindicală teritorială, însoțită de hotărârea federației ori a confederației sindicale de constituire a uniunii, potrivit statutului, copia certificată a statutului federației sau confederației sindicale și de copia legalizată a hotărârii judecătorești de dobândire a personalității juridice de către aceasta, rămasă definitivă. Mai multe federații sau confederații sindicale pot constitui în comun uniuni sindicale teritoriale.

Tribunalul competent este obligat ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea cererii, să examineze:

- a) dacă s-au depus actele prevăzute de lege, după caz;
- b) dacă actul constitutiv și statutele organizațiilor sindicale sunt conforme cu prevederile legale în vigoare.

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 căruia îi solicită, în scris, remedierea neregularităților constatate, în termen de cel mult 7 zile. În cazul în care sunt întrunite toate cerințele, instanța respectivă va proceda la soluționarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special. Instanța va pronunța o hotărâre motivată de admitere sau de respingere a cererii. Hotărârea tribunalului se comunică organizației, în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare.

Hotărârea tribunalului este supusă numai apelului. Termenul de apel este de 15 zile și curge de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror termenul de apel curge potrivit prevederilor din Codul de procedură civilă. Apelul se judecă cu celeritate,

în cel mult 45 de zile, cu citarea împuternicitului special. Instanța de apel redactează decizia în termen de 5 zile de la pronunțare.

Tribunalul Municipiului București este obligat să țină un registru special al federațiilor, confederațiilor sindicale și uniunilor sindicale teritoriale ale acestora, în care consemnează: 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 dobândire a personalității juridice. Înscrierea în registrul special se face din oficiu, în termen de 7 zile de la data rămânerii definitive a hotărârii pronunțate de tribunal. Certificatul de înscriere a federației, confederației sindicale și a uniunii sindicale teritoriale în registrul special al tribunalului se comunică acestora în termen de 5 zile de la înscriere.

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.

Originalul procesului-verbal de constituire și al statutului, împreună cu câte un exemplar al celorlalte acte depuse, se restituie organizației sindicale constituite prin asociere, iar al doilea exemplar al tuturor actelor, în copii certificate de împuternicitul special, se va păstra în arhiva tribunalului.

Organizația sindicală constituită prin asociere este obligată să aducă la cunoștința tribunalului unde s-a înregistrat, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum și orice schimbare în componența organului executiv de conducere. Instanța este obligată să menționeze în registrul special modificările din statut, precum și schimbările din compunerea organului executiv de conducere al organizației sindicale.

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

## **1.5 Reprezentativitatea organizațiilor sindicale**

Sunt reprezentative la nivel național, de sector de activitate, de grup de unități și de unitate organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

- A. la nivel național:
  - a) au statut legal de confederație sindicală;
  - b) au independență organizatorică și patrimonială;
  - c) organizațiile sindicale componente cumulează un număr de membri de cel puțin 5% din efectivul angajaților din economia națională;
  - d) au structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu dintre județele României, inclusiv municipiul București;

B. la nivel de sector de activitate sau grup de unități:

- a) au statut legal de federație sindicală;
- b) au independență organizatorică și patrimonială;
- c) organizațiile sindicale componente cumulează un număr de membri de cel puțin 7% din efectivul angajaților din sectorul de activitate sau grupul de unități respectiv;

C. la nivel de unitate:

- a) au statut legal de sindicat;
- b) au independență organizatorică și patrimonială;
- c) numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității.

Îndeplinirea de către organizațiile sindicale a condițiilor de reprezentativitate se constată, la cererea acestora, de către instanța care le-a acordat personalitate juridică, prin depunerea la instanță a documentației solicitate de lege. Hotărârea se motivează și se comunică în 15 zile de la pronunțare. Hotărârea judecătorească poate fi atacată numai cu apel.

Dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate se face astfel:

A. la nivel național:

- a) copie a hotărârii judecătorești definitive de dobândire a personalității juridice de confederație și a ultimei hotărâri judecătorești definitive de modificare a statutului și/sau a componentei organelor executive de conducere;
- b) extras din ultimul buletin statistic publicat privind numărul total de angajați din economia națională;
- c) declarațiile semnate de reprezentanții legali ai federațiilor sindicale membre în care se specifică numărul total de membri de sindicat din fiecare federație, precum și o situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al confederației sindicale cuprinzând lista federațiilor componente și numărul total de membri ai acestora;
- d) dovada depunerii la Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social a unei copii a dosarului de reprezentativitate;

B. la nivel de sector de activitate sau grup de unități:

- a) copie a hotărârii judecătorești definitive de dobândire a personalității juridice de federație și a ultimei hotărâri judecătorești definitive de modificare a statutului și/sau a componentei organelor de conducere;
- b) declarațiile semnate de reprezentanții legali ai sindicatelor componente în care se specifică numărul total de membri de sindicat din fiecare unitate, precum și o situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al federației sindicale;
- c) datele Institutului Național de Statistică privind numărul total de angajați din sectorul de activitate respectiv sau, în cazul grupului de unități, declarațiile angajatorilor din grup privind numărul angajaților fiecărei unități;

d) dovada depunerii la Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social a unei copii a dosarului de reprezentativitate;

C. la nivel de unitate:

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

b) declarație semnată de reprezentantul legal al sindicatului privind numărul total de membri;

c) dovadă privind numărul de angajați din unitate, eliberată de angajator;

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

Anterior depunerii dosarului pentru obținerea reprezentativității la Tribunalul Municipiului București, confederațiile și federațiile sindicale vor depune o copie scrisă și una în format electronic a respectivului dosar la Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social, care o va înregistra și va emite dovadă în acest sens. Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social va afișa pe pagina de internet a instituției dosarul, precum și orice alte informații cu privire la reprezentativitate puse la dispoziție de organizațiile sindicale. Anterior depunerii dosarului pentru obținerea reprezentativității la judecătorie, sindicatele vor depune o copie scrisă și una în format electronic a respectivului dosar la inspectoratul teritorial de muncă, care o va înregistra și va emite dovadă în acest sens.

## **2. Organizațiile patronale**

### **2.1 Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor patronale**

#### **2.1.1 Constituire și organizare**

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

Organizațiile patronale se constituie prin asociere liberă, pe sectoare de activitate, teritorial sau la nivel național, după cum urmează:

a) patronii se pot asocia pentru constituirea unei organizații patronale;

b) două sau mai multe organizații patronale pot constitui o federație patronală;

c) două sau mai multe federații patronale pot constitui o confederație patronală.



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

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

Uniunile patronale teritoriale dobândesc personalitate juridică la cererea federațiilor sau a confederațiilor patronale care au hotărât constituirea acestora. În acest scop, împuternicitul special al federației sau confederației patronale va depune o cerere de dobândire a personalității juridice la tribunalul în a cărui rază teritorială își are sediul uniunea patronală teritorială, însoțită de hotărârea federației sau a confederației patronale de constituire a uniunii, potrivit statutului, copiile certificate ale statutelor federațiilor și/sau confederațiilor patronale și de copiile legalizate ale hotărârilor judecătorești de dobândire a personalității juridice de către acestea, rămase definitive.

Un angajator poate fi afiliat, la nivel național, la o singură federație patronală. De asemenea, o federație patronală poate fi afiliată, la nivel național, la o singură confederație patronală de rang superior.

O organizație patronală nu se poate afilia decât la o singură organizație patronală de rang superior.

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

Organizațiile patronale își desfășoară activitatea în baza statutelor și regulamentelor proprii, potrivit prevederilor prezentei legi. Organizațiile patronale nu pot desfășura activități cu caracter politic.

### **2.1.2 Statutul organizațiilor patronale**

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

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

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

- g) criteriul de constituire;
- h) procedura de dizolvare și lichidare a organizației patronale.

Personalitatea juridică a organizației patronale se dobândește potrivit prezentei legi. Pentru dobândirea personalității juridice de către organizația patronală, împuternicitul special al membrilor fondatori ai organizației patronale, prevăzut în procesul-verbal de constituire, trebuie să depună o cerere de înscriere la judecătoria în a cărei rază teritorială își are sediul aceasta. La cererea de înscriere a organizației patronale se anexează originalul și câte două copii certificate de reprezentantul legal ale următoarelor acte:

- a) procesul-verbal de constituire a organizației patronale, semnat de membrii fondatori;
- b) statutul;
- c) lista membrilor organului executiv de conducere al organizației patronale, cu menționarea numelui, prenumelui, codului numeric personal, profesiei/funcției și domiciliului acestora;
- d) dovada existenței sediului.

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

- a) dacă s-au depus actele prevăzute la alin. (4);
- b) dacă statutul organizației patronale este conform prevederilor legale în vigoare.

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

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

Instanța pronunță o hotărâre motivată de admitere sau de respingere a cererii. Hotărârea judecătorei se comunică semnatarului cererii de înscriere, în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare. Hotărârea judecătorei este supusă numai apelului. Termenul de apel este de 15 zile și curge de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror termenul de apel curge potrivit prevederilor din Codul de procedură civilă.

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

Judecătoria este obligată să țină un registru special de evidență a organizațiilor patronale, în care se înscriu: denumirea și sediul organizației patronale, criteriul de constituire, numele și prenumele membrilor organului

executiv de conducere, precum și numărul și data hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii de înscriere. Certificatul de înscriere a organizației patronale în registrul special al judecătoriei se comunică acesteia în termen de 5 zile de la înscriere. Organizația patronală dobândește personalitate juridică de la data înscrierii în registrul special a hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii de înscriere.

Originalul procesului-verbal de constituire și al statutului, pe care judecătoria certifică înscrierea pe fiecare pagină, împreună cu câte un exemplar al celorlalte acte depuse se restituie organizației patronale, iar al doilea exemplar al tuturor actelor din dosar, în copii semnate pe fiecare pagină de împuternicitul special și vizate de judecătoria, se va păstra în arhiva acesteia.

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

Instanța este obligată să menționeze în registrul special modificările din statut, precum și schimbările din componența organului de conducere al organizației patronale. Cererea privind modificarea statutelor și/sau a componenței organelor de conducere ale organizațiilor patronale va fi însoțită de următoarele documente, în două exemplare, semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împuternicitul special desemnat de organul de conducere:

- a) procesul-verbal al ședinței statutare a organului abilitat să hotărască modificarea statutului și/sau a componenței organelor de conducere;
- b) copie a hotărârii judecătorești de dobândire a personalității juridice și copie a ultimei hotărâri judecătorești de modificare a statutului sau a componenței organelor de conducere, după caz;
- c) statutul, în forma modificată;
- d) lista cu membrii organului de conducere care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal, domiciliul și funcția/profesiunea.

Organizația patronală are obligația ca, în termen de 30 de zile de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de înființare, să transmită Ministerului Consultării Publice și Dialogului Social, în format electronic, statutul, actul constitutiv, tabelul de adeziuni, datele de contact ale membrilor organelor executive de conducere, precum și hotărârea judecătorească definitivă.

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

### **2.1.3 Drepturile și obligațiile organizațiilor patronale**

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

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

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

b) promovează concurența loială, în condițiile legii;

c) desemnează, în condițiile legii, reprezentanți la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la alte tratative și acorduri în relațiile cu autoritățile publice și cu 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 informarea, 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, precum și al sănătății și securității în muncă;

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

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

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

j) înființează și administrează, în condițiile legii, în interesul membrilor lor, unități sociale, de cultură, învățământ și cercetare în domeniul propriu de interes, societăți comerciale, de asigurări, precum și bancă proprie.

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

Pot fi alese în organele de conducere ale organizațiilor patronale persoane care au capacitate deplină de exercițiu și nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa funcția, de a exercita profesia sau meseria ori de a desfășura activitatea de care s-a folosit pentru săvârșirea infracțiunii.

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

Confederațiile patronale reprezentative la nivel național pot adresa autorităților publice competente, în condițiile prevederilor din Constituția României, republicată, propuneri de legiferare în domeniile specifice de interes.

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

Accesul în structura de reprezentare nu poate fi condiționat sau restricționat pentru nicio confederație patronală reprezentativă la nivel național în condițiile legii.

#### **2.1.4 Patrimoniul și finanțarea activității**

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

Organizațiile patronale 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.

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

Sursele veniturilor organizațiilor patronale pot fi: taxe de înscriere, cotizații, donații, sponsorizări și alte venituri, potrivit statutelor și legilor în vigoare. Veniturile organizațiilor patronale sunt destinate realizării scopurilor pentru care au fost înființate și nu pot fi repartizate membrilor acestora. Controlul activității financiare proprii a organizațiilor patronale se realizează prin comisia de cenzori care funcționează potrivit statutului și legislației în vigoare. Controlul asupra activității economice desfășurate de organizațiile patronale, precum și asupra stabilirii și virării obligațiilor față de bugetul de stat și bugetele de asigurări sociale se realizează de către organele administrației de stat competente, potrivit legii.

## **2.2 Dizolvarea organizațiilor patronale**

În cazul dizolvării unei organizații patronale, patrimoniul acesteia se împarte cu respectarea prevederilor statutului și ale dreptului comun în materi

În termen de 15 zile de la dizolvare, reprezentantul mandatat al organizației patronale sau lichidatorii patrimoniului sunt obligați să solicite instanței judecătorești competente să facă mențiunea dizolvării. După expirarea termenului de 15 zile, orice persoană interesată poate solicita instanței judecătorești competente operarea acestei mențiuni.

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

### **2.3 Reprezentativitatea organizațiilor patronale**

Sunt reprezentative la nivel național sau de sector de activitate organizațiile patronale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

A. la nivel național:

- a) au statut legal de confederație patronală;
- b) au independență organizatorică și patrimonială;
- c) au ca membri patroni ale căror unități cuprind cel puțin 7% din angajații din economia națională, cu excepția angajaților din sectorul bugetar;
- d) au structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu din județele României, inclusiv în municipiul București;

B. la nivel de sector de activitate:

- a) au statut legal de federație patronală;
- b) au independență organizatorică și patrimonială;
- c) au ca membri patroni ale căror unități cuprind cel puțin 10% din efectivul angajaților sectorului de activitate, cu excepția angajaților din sectorul bugetar;

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

Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate prevăzute la alin. (1) se constată, prin hotărâre, de către Tribunalul Municipiului București, la cererea organizației patronale, prin depunerea la instanță a documentației prevăzute de lege. Hotărârea se motivează și se comunică în 15 zile de la pronunțare. Hotărârea judecătorească poate fi atacată numai cu apel.

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

A. la nivel național:

- a) copie a hotărârii judecătorești definitive de dobândire a personalității juridice de confederație și a ultimei hotărâri judecătorești definitive de modificare a statutului și/sau a componenței organelor executive de conducere;
- b) situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al confederației patronale, cuprinzând lista federațiilor patronale afiliate, cu specificarea unităților membre ale acestora, precum și a numărului total de angajați al fiecăreia, certificat de inspectoratele teritoriale de muncă;
- c) dovada depunerii la Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social a unei copii a dosarului de reprezentativitate;

B. la nivel de sector de activitate:

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

b) situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al federației patronale, cuprinzând lista unităților membre și numărul total de angajați ai acestora, certificat de inspectoratele teritoriale de muncă, precum și copii ale documentelor de aderare a membrilor la federație;

c) sectorul de activitate și numărul de angajați din cadrul acestuia;

d) dovada depunerii la Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

Anterior depunerii dosarului de reprezentativitate la Tribunalul Municipiului București, confederațiile și federațiile patronale vor depune o copie scrisă și una în format electronic a respectivului dosar la Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social care o va înregistra și va emite dovadă în acest sens. Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social va afișa pe pagina de internet a instituției dosarul, precum și orice alte informații cu privire la reprezentativitate, puse la dispoziție de organizațiile patronale.

### **3. Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social**

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

Consiliul Național Tripartit are următoarea componență:

a) președinții confederațiilor patronale și sindicale reprezentative la nivel național;

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

c) reprezentantul Băncii Naționale a României, președintele Consiliului Economic și Social și alți membrii conveniți cu partenerii sociali.

Consiliul Național Tripartit este prezidat de primul-ministru, locțiitorul de drept al acestuia fiind ministrul consultării publice și dialogului social.

Principale atribuții ale Consiliului Național Tripartit sunt:

- a) asigurarea cadrului de consultare pentru stabilirea salariului minim garantat în plată;
- b) dezbaterile și analiza proiectelor de programe și strategii elaborate la nivel guvernamental;
- c) elaborarea și susținerea implementării strategiilor, programelor, metodologiilor și standardelor în domeniul dialogului social;
- d) soluționarea pe calea dialogului tripartit a diferendelor de natură socială și economică;
- e) negocierea și încheierea acordurilor și pactelor sociale, precum și a altor înțelegeri la nivel național și monitorizarea aplicării acestora;
- f) analizarea și, după caz, aprobarea solicitărilor de extindere a aplicării contractelor colective de muncă la nivel sectorial pentru toate unitățile din sectorul respectiv de activitate;
- g) stabilește sectoarele de activitate, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului;
- h) alte atribuții convenite între părți.

Secretariatul Consiliului Național Tripartit este asigurat de Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social.

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

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

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

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 sau locale, reprezentanții organizațiilor patronale și ai organizațiilor sindicale reprezentative la nivel național.

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

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

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



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

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

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

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 numiți de confederațiile patronale reprezentative la nivel național;

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

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.

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.

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.

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

Elaborarea unitară a politicilor naționale în domeniul dialogului social și coordonarea metodologică a comisiilor de dialog social se asigură de către Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social.

Președinții comisiilor de dialog social din ministere sau din cadrul instituțiilor publice sunt coordonați metodologic de către secretarul de stat desemnat de ministrul consultării publice și dialogului social.

Pentru exercitarea rolului său de coordonator, Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social emite norme cu caracter metodologic pentru reglementarea dialogului social.

Pentru asigurarea funcționării unitare a comisiilor de dialog social, persoanele responsabile de acest domeniu din ministere, prefecturi, precum și din cadrul celorlalte instituții publice vor fi instruite prin programe derulate de Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social prin direcțiile cu atribuții în activitatea de dialog social.

Secretariatele comisiilor de dialog social vor transmite Ministerului Consultării Publice și Dialogului Social componența comisiilor de dialog social în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi.

Raportarea activității comisiilor de dialog social din ministere se face lunar către Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social și se transmite spre informare partenerilor sociali. Raportarea activității comisiilor de dialog social județene se face lunar către secretarul de stat responsabil cu dialogul social din cadrul Ministerului Consultării Publice și Dialogului Social.

Raportarea se face pe suport hârtie și în format electronic.

În termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, comisiile de dialog social organizate la nivelul ministerelor și celorlalte instituții publice precum și în plan teritorial se vor constitui și își vor desfășura activitatea în conformitate cu prevederile acesteia.

În baza regulamentului-cadru, comisiile de dialog social își vor elabora, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi, propriul regulament de funcționare, ale cărui prevederi nu pot contraveni prevederilor regulamentului-cadru.

## **5. Negocierile colective de muncă**

## 5.1 Negocierea contractelor colective de muncă

Organizarea și desfășurarea negocierilor colective, precum și încheierea contractelor colective de muncă sunt reglementate prin prezenta lege.

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

Criteriul de apartenență la sectoarele de activitate este cel al obiectului principal de activitate înregistrat la registrul comerțului, conform codului CAEN.

Unitățile din același sector de activitate definite prin apartenența la aceeași diviziune, grupă sau clasă, conform codului CAEN, se pot constitui voluntar în grupuri de unități, în vederea negocierii contractelor colective la nivelul respectiv. Angajatorii care intenționează să negocieze contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități pot constitui în mod voluntar grupul de unități, atât prin hotărâre judecătorească de constituire, cât și prin proces-verbal sau orice altă convenție scrisă între părți.

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

Negocierea colectivă este obligatorie numai la nivel de unitate, cu excepția cazului în care unitatea are mai puțin de 21 de angajați.

Inițiativa negocierii aparține angajatorului sau organizației patronale.

Angajatorul sau organizația patronală inițiază negocierea colectivă cu cel puțin 45 de zile calendaristice înaintea expirării contractelor colective de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă.

În cazul în care angajatorul sau organizația patronală nu inițiază negocierea, aceasta va începe la cererea scrisă a organizației sindicale reprezentative sau a reprezentanților angajaților, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării.

Durata negocierii colective nu poate depăși 60 de zile calendaristice decât prin acordul părților.

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

În termen de 5 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere, angajatorul sau organizația patronală are obligația să convoace toate părțile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

La prima ședință de negociere 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.

Regimul informațiilor confidențiale puse la dispoziție de angajator este cel stabilit prin Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților.

Informațiile pe care angajatorul sau organizația patronală le va pune la dispoziția delegaților sindicali ori a reprezentanților angajaților, după caz, vor cuprinde cel puțin date referitoare la:

- a) situația economico-financiară la zi;
- b) situația ocupării forței de muncă.

Tot la prima ședință de negociere părțile vor consemna în procesul-verbal următoarele:

- a) componența nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unor împuterniciri scrise;
- b) nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă;
- c) durata maximă a negocierilor convenită de părți;
- d) locul și calendarul reuniunilor;
- e) dovada reprezentativității părților participante la negocieri;
- f) dovada convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;
- g) alte detalii privind negocierea.

Data la care se desfășoară prima ședință de negociere reprezintă data la care se consideră că negocierile au fost declanșate. La fiecare ședință de negociere se vor încheia procese-verbale semnate de reprezentanții mandatați ai părților în care se va consemna conținutul negocierilor.

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

Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege. La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal. Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior. Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.

## 5.2 Efectele contractelor colective de muncă

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

La fiecare nivel se încheie și se înregistrează un singur contract colectiv de muncă. În contractele colective de muncă la orice nivel clauzele aplicabile angajaților încadrați cu contract individual de muncă în sectorul bugetar vor respecta în mod obligatoriu aceleași reguli.

## 5.3 Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă

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

1. Angajatorul sau organizațiile patronale:

- 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 sector de activitate și grup de unități, de către organizațiile patronale legal constituite și reprezentative potrivit legii;
- c) la nivelul instituției bugetare și al autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forța de muncă, de către conducătorul instituției, respectiv de conducătorii autorităților și instituțiilor publice, după caz, ori de către locuitorii de drept ai acestora;
- d) la nivel de sector de activitate bugetar, de către reprezentantul legal al autorității publice centrale competente.

2. Angajații:

- a) la nivel de unitate, de către sindicatele legal constituite și reprezentative. În cazul în care sindicatul nu este reprezentativ, reprezentarea se face de către federația la care este afiliat sindicatul, dacă federația este reprezentativă la nivelul sectorului din care face parte unitatea; acolo unde nu sunt constituite sindicate, de către reprezentanții aleși ai angajaților;
- b) la nivelul grupurilor de unități și al sectoarelor de activitate, de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit legii;

c) la nivelul instituțiilor bugetare și al autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă, de către organizațiile sindicale reprezentative potrivit legii.

În unitățile în care nu există sindicate reprezentative negocierea contractului colectiv de muncă se face după cum urmează:

a) dacă există un sindicat constituit la nivel de unitate, afiliat la o federație sindicală reprezentativă în sectorul de activitate din care face parte unitatea, negocierea se face de către reprezentanții federației sindicale, la solicitarea și în baza mandatului sindicatului, împreună cu reprezentanții aleși ai angajaților;

b) dacă există un sindicat neafiliat la o federație sindicală reprezentativă în sectorul de activitate din care face parte unitatea sau nu există niciun sindicat, negocierea se face numai de către reprezentanții angajaților.

În cazul în care la nivelul grupului de unități nu există organizații sindicale reprezentative care să reprezinte cel puțin jumătate din numărul total de angajați ai grupului de unități, la negocierea contractului colectiv de muncă salariații sunt reprezentați după cum urmează:

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

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

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

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

Contractele colective de muncă, încheiate la orice nivel, nu pot fi semnate decât de reprezentanții mandatați în acest sens ai părților care au negociat. Anterior încheierii și semnării contractelor colective de muncă la nivel de sector de activitate, angajatorii membri ai organizațiilor patronale reprezentative la nivel de sector de activitate, precum și organizațiile sindicale membre ale confederațiilor sindicale participante la negocieri își vor împuternici reprezentanții să negocieze prin mandat special.

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

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

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

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

Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă încheiate cu încălcarea prevederilor legale sunt lovite de nulitate. Răspunderea pentru încheierea contractelor colective de muncă cu nerespectarea prevederilor legale revine angajatorului.

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

În contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, pentru personalul din sectorul bugetar, părțile vor stabili expres modalitățile de negociere a contractelor colective de muncă la nivelul autorităților și instituțiilor care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă, autorități/instituții aflate în coordonarea sau în subordonarea autorității publice centrale.

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

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

În scopul asigurării participării la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de sector de activitate, grup de unități și unități, angajatorii sau organizațiile patronale vor transmite tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective. În cazul în care angajatorul sau organizația patronală nu a inițiat negocierile, organizația sindicală sau reprezentanții angajaților, după caz, care inițiază negocierile vor transmite tuturor părților îndreptățite să participe la negociere anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective.

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

Anunțul va fi transmis în formă scrisă tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă, cu cel puțin 15 zile înainte de data începerii negocierilor. Acestea vor confirma în scris primirea respectivului anunț și acceptarea 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.

Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni și mai mare de 24 de luni. Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condițiile stabilite de prezenta lege, o singură dată, cu cel mult 12 luni. În cazul în care într-o unitate nu există un contract colectiv de muncă, părțile pot conveni negocierea acestuia în orice moment.

Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă care sunt negociate cu încălcarea prevederilor [art. 132](#) sunt lovite de nulitate. Nulitatea clauzelor contractuale se constată de către instanțele judecătorești competente, la cererea părții interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție. În cazul constatării nulității unor clauze de către instanța judecătorească, părțile pot conveni renegocierea acestora. Până la renegocierea clauzelor a căror nulitate a fost constatată, acestea sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile angajaților, cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul superior, după caz.

Contractele colective de muncă și actele adiționale la acestea se încheie în formă scrisă și se înregistrează prin grija părților, după cum urmează:

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

b) contractele colective de muncă încheiate la nivelul grupurilor de unități și al sectoarelor de activitate, la Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social.

Dosarul întocmit în vederea înregistrării 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) dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere;

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

d) dovezile de reprezentativitate ale părților. În cazul grupului de unități constituit numai pentru negocierea unui contract colectiv de muncă la acest nivel, dovezile de reprezentativitate pot fi cele ale membrilor părții sindicale, partea patronală făcând dovada constituirii grupului de unități, în vederea negocierii;

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

f) pentru contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, mandatele speciale.

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

Pentru contractele la nivel de sector de activitate sau grup de unități, dosarul va cuprinde suplimentar și lista unităților cărora li se aplică contractul în conformitate cu mandatele speciale.

În cazul în care aplicarea contractului colectiv de muncă înregistrat la nivelul unui sector de activitate va fi extinsă la nivelul tuturor unităților din sector, prin ordin al ministrului consultării publice și dialogului social, cu aprobarea Consiliului Național Tripartit, în baza unei cereri adresate acestuia de către semnării contractului colectiv de muncă la nivel sectorial.

Contractele colective de muncă se aplică de la data înregistrării lor la autoritatea competentă sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților. Contractele colective de muncă la nivel de sectoare de activitate și grupuri de unități, precum și actele adiționale la acestea vor fi publicate în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, prin grija părților semnate.

Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social sau, după caz, inspectoratele teritoriale de muncă vor proceda la înregistrarea contractelor colective de muncă după verificarea îndeplinirii condițiilor procedurale prevăzute de prezenta lege. Dacă aceste condiții nu sunt îndeplinite, contractele colective de muncă vor fi restituite semnatarilor pentru îndeplinirea condițiilor legale.

Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social va publica pe pagina de internet contractele colective la nivel de sector de activitate și grup de unități.

Contractele colective de muncă nu vor fi înregistrate dacă:

- a) părțile nu au depus dosarul în conformitate cu prevederile [art. 143](#) alin. (2);
- b) nu sunt semnate de către organizații sindicale care reprezintă mai mult de jumătate din totalul angajaților din sectorul sau grupul de unități pentru care s-a negociat contractul;
- c) reprezentantul oricărei părți care a participat la negocieri nu a fost de acord cu oricare dintre clauzele contractului și acest fapt a fost consemnat în procesul-verbal de negociere.

La nivel de unitate, contractul colectiv de muncă va fi înregistrat fără semnătura tuturor părților numai în cazul în care partea semnatară care reprezintă angajații acoperă mai mult de jumătate din totalul angajaților.

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

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

Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

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

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

Contractul colectiv de muncă încetează:

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

Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunțat unilateral.

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

Conform principiului recunoașterii reciproce orice organizație sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sau cu o organizație patronală orice alte

tipuri de acorduri, convenții sau înțelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părților și ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizațiilor semnatare.

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

### **6.2 Dispoziții generale**

Raporturile de muncă stabilite între angajatori și angajații acestora se desfășoară cu respectarea prevederilor legale, precum și în condițiile negociate prin contractele colective și individuale de muncă.

Încălcarea cu vinovăție de către una dintre părți a obligațiilor care îi revin atrage răspunderea acesteia.

Conflictele de muncă se soluționează potrivit prevederilor prezentei legi.

### **6.3 Conflicte colective de muncă**

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

Conflictele colective de muncă pot avea loc pentru apărarea intereselor colective cu caracter economic, profesional sau social.

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

În cazul conflictelor colective de muncă angajații sunt reprezentați de organizațiile sindicale reprezentative sau reprezentanții angajaților, după caz, care participă la negocierile colective ale contractului sau acordului colectiv de muncă aplicabil.

Conflictele colective de muncă pot fi declanșate în următoarele situații:

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

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

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

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

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 ori ai organizației patronale, dacă discuțiile purtate au fost consemnate într-un proces-verbal.

Angajatorul sau organizația patronală 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.

În situația în care angajatorul sau organizația patronală nu a răspuns la toate revendicările formulate sau, deși a răspuns, sindicatele ori reprezentanții salariaților, după caz, nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul colectiv de muncă se poate declanșa.

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

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

a) la nivel de unitate, organizația sindicală reprezentativă sau reprezentanții angajaților, după caz, notifică angajatorului declanșarea conflictului colectiv de muncă și sesizează în scris inspectoratul teritorial de muncă din județul în care își desfășoară activitatea angajații unității care au declanșat conflictul, în vederea concilierii;

b) la nivel de grup de unități, organizațiile sindicale reprezentative vor notifica fiecărei unități membre a grupului de unități, precum și organizației patronale constituite la nivelul grupului declanșarea conflictului colectiv de muncă și

sesizează în scris Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social, în vederea concilierii;

c) la nivelul sectorului de activitate, organizațiile sindicale reprezentative vor notifica fiecărei unități în care au membri organizații sindicale reprezentative, precum și organizațiilor patronale corespondente declanșarea conflictului colectiv de muncă și vor sesiza în scris Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social, în vederea concilierii.

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

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

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

b) obiectul conflictului colectiv de muncă și motivarea acestuia;

c) dovada îndeplinirii cerințelor prevăzute la [art. 161](#) - 163;

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

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

Procedura de conciliere este obligatorie.

În termen de 3 zile lucrătoare de la înregistrarea sesizării, Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de grup de unități sau la nivel sectorial, respectiv inspectoratul teritorial de muncă, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de unitate, desemnează delegatul său pentru participarea la concilierea conflictului colectiv de muncă și comunică datele persoanei desemnate atât organizației sindicale ori reprezentanților angajaților, cât și angajatorului sau organizației patronale.

Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social, respectiv inspectoratul teritorial de muncă, după caz, convoacă părțile la procedura de conciliere într-un termen ce nu poate depăși 7 zile lucrătoare de la data desemnării delegatului.

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 Consultării Publice și Dialogului Social sau de inspectoratul teritorial de muncă, după caz. Din delegația sindicală pot face parte și reprezentanți ai federației sau ai confederației sindicale la care organizația sindicală este afiliată.

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 organizația sindicală care a declanșat conflictul de muncă este afiliată.

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

La data fixată pentru conciliere, delegatul Ministerului Consultării Publice și Dialogului Social sau al inspectoratului teritorial de muncă, după caz, verifică împuternicirile delegaților părților și stăruie ca aceștia să acționeze pentru a se realiza concilierea.

Sușinerile părților și rezultatul dezbaterilor se consemnează într-un proces-verbal, semnat de către părți și de delegatul Ministerului Consultării Publice și Dialogului Social sau al inspectoratului teritorial de muncă, după caz.

Procesul-verbal se întocmește în original, câte unul pentru fiecare parte participantă la conciliere și unul pentru delegatul Ministerului Consultării Publice și Dialogului Social sau al inspectoratului teritorial de muncă, după caz.

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

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.

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

## **6.4 Medierea și arbitrajul**

În vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor colective de muncă se înființează Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social.

(1) Modalitatea de înființare, organizare și funcționare a Oficiului de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă va fi reglementată prin hotărâre a Guvernului, ce va fi adoptată în cel mult 90 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi. În cadrul Oficiului de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă vor fi constituite corpul de mediatori și corpul de arbitri ai conflictelor colective de muncă.

Componenta și criteriile de accedere în corpul de mediatori și corpul de arbitri ai conflictelor colective de muncă, competența, atribuțiile, precum și procedurile de mediere și arbitraj se stabilesc prin Regulamentul de mediere și arbitraj, elaborat de Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social, aprobat prin ordin comun al ministrului consultării publice și dialogului social și al ministrului justiției, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

În cazul în care conflictul colectiv de muncă nu a fost soluționat ca urmare a concilierii organizate de Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social, respectiv de inspectoratul teritorial de muncă, după caz, părțile pot hotărî, prin consens, inițierea procedurii de mediere, în condițiile prezentei legi. Pentru medierea conflictelor individuale de muncă sunt aplicabile prevederile din Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator, cu modificările și completările ulterioare.

Pe întreaga durată a unui conflict colectiv de muncă, părțile aflate în conflict pot hotărî prin consens ca revendicările formulate să fie supuse arbitrajului Oficiului de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social.

Hotărârile arbitrale pronunțate de Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social sunt obligatorii pentru părți, completează contractele colective de muncă și constituie titluri executorii.

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

## **6.5 Greva**

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

Greva poate fi declarată numai dacă, în prealabil, au fost epuizate posibilitățile de soluționare a conflictului colectiv de muncă prin procedurile obligatorii prevăzute de prezenta lege, numai după desfășurarea grevei de avertisment și dacă momentul declanșării acesteia a fost adus la cunoștința angajatorilor de către organizatori cu cel puțin două zile lucrătoare înainte.

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. Pentru angajații unităților în care nu sunt organizate sindicate reprezentative, hotărârea de declarare a grevei se ia de

către reprezentanții angajaților, cu acordul scris a cel puțin unei părți din numărul angajaților unității sau, după caz, ai subunității ori compartimentului. Hotărârea de a declara greva, cu dovada îndeplinirii condițiilor prevăzute de lege, se comunică în scris angajatorului.

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

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 două zile lucrătoare greva propriu-zisă.

Greva de solidaritate poate fi declarată în vederea susținerii revendicărilor formulate de angajații din alte unități aparținând aceluiași grup de unități sau sector de activitate. Hotărârea de a declara grevă de solidaritate poate fi luată, de către organizațiile sindicale reprezentative afiliate la aceeași federație sau confederație sindicală la care este afiliat sindicatul organizator. Greva de solidaritate nu poate avea o durată mai mare de o zi lucrătoare și trebuie anunțată în scris conducerii unității cu cel puțin două zile lucrătoare înainte de data încetării lucrului.

Grevele sunt organizate de sindicatul reprezentativ sau, după caz, de reprezentanții angajaților, care vor stabili și durata acestora. Sindicatul reprezentativ ori, după caz, reprezentanții aleși ai angajaților îi reprezintă pe greviști, pe toată durata grevei, în relațiile cu angajatorii, inclusiv în fața instanțelor judecătorești, în cazurile în care se solicită suspendarea sau încetarea grevei.

Pe durata în care revendicările formulate de angajați sunt supuse medierii ori arbitrajului, aceștia nu pot declanșa grevă sau, dacă greva este declanșată, aceasta se suspend.

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

Greva poate fi declarată numai pentru interese cu caracter profesional, economic și social ale angajaților. Greva nu poate urmări realizarea unor scopuri politice.

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

Angajații care nu participă la grevă își vor continua activitatea. 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.

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



participanții la grevă, angajatorul se poate adresa instanței competente pentru despăgubiri.

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.

Pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu, după caz, al angajatului se suspendă de drept. Pe perioada suspendării se mențin doar drepturile de asigurări de sănătate. În orice moment al grevei oricare parte poate solicita participarea unui reprezentant al inspectoratului teritorial de muncă pentru constatarea eventualelor contravenții.

Participarea la grevă sau organizarea acesteia, cu respectarea dispozițiilor prezentei legi, nu reprezintă o încălcare a obligațiilor de serviciu ale angajaților și nu atrage posibilitatea sancționării în niciun fel a acestora, dacă greva este legală.

În timpul grevei organizatorii acesteia continuă negocierile cu conducerea unității, în vederea soluționării revendicărilor care formează obiectul conflictului colectiv de muncă. În cazul în care organizatorii grevei și conducerea unității ajung la un acord, conflictul colectiv de muncă este închis și greva încetează.

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.

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

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

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

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

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.

Hotărârile pronunțate de tribunal sunt supuse numai apelului.

Tribunalul și curtea de apel soluționează cererea sau, după caz, apelul, potrivit procedurii prevăzute pentru soluționarea conflictelor colective de muncă.

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

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

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

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. 203](#).

În unitățile sanitare și de asistență socială, de telecomunicații, ale radioului și televiziunii publice, în transporturile pe căile ferate, 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 grevei să asigure serviciile, dar nu mai puțin de o treime din activitatea normală.

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, astfel încât să nu pună în pericol viața și sănătatea oamenilor și să asigure funcționarea instalațiilor în deplină siguranță.

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

## **6.6 Conflictele individuale de muncă**

Conflictele individuale de muncă se soluționează în primă instanță de către tribunal.

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

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

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

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

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

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

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

Hotărârile instanței de fond sunt supuse numai apelului.

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

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

## **7. Sancțiuni**

Constituie contravenții următoarele fapte și se sancționează astfel:

a) intervenția autorităților publice, a angajatorilor și a organizațiilor acestora de natură să limiteze ori să împiedice exercitarea dreptului organizațiilor sindicale de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestionarea activității și de a-și formula programe proprii de acțiune, cu amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei;

b) refuzul angajatorului de a începe negocierea contractului colectiv de muncă, cu amendă cuprinsă între 5.000 lei și 10.000 lei;

c) nedepunerea spre publicare de către părțile semnatare a contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități sau sector de activitate, cu amendă de 3.000 lei. Responsabilitatea revine solidar părților;

d) nerespectarea obligației angajatorului, respectiv a organizației patronale de a primi și înregistra sesizarea formulată de organizațiile sindicale reprezentative sau reprezentanții angajaților, după caz, în toate cazurile în care există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă, despre această situație, precizând

revendicările angajaților, motivarea acestora, precum și propunerile de soluționare, cu amendă de la 1.000 lei la 3.000 lei;

e) împiedicarea, pe durata grevei a conducerii unității de a-și desfășura activitatea de către angajații aflați în grevă sau de organizatorii acesteia, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei;

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

Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către Inspekția Muncii.

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

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

Acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea prealabilă a persoanei vătămate.

Declararea grevei de către organizatori cu încălcarea condițiilor prevăzute de lege constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă, dacă fapta nu constituie o infracțiune mai gravă.

## **8. Dispoziții tranzitorii și finale**

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

Federațiile sindicale 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 Municipiului București.

Cererea de transcriere va fi însoțită de două copii ale hotărârii definitive și irevocabile de dobândire a personalității juridice de către federația sindicală și ale ultimei hotărâri judecătorești de modificare a statutului, după caz.

În termen de 30 de zile de la depunerea cererii, Tribunalul Municipiului București va solicita tribunalului județean dosarul de dobândire a personalității juridice de către federația sindicală petentă.

Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate se constată prin hotărâre judecătorească.

Verificarea menținerii condițiilor de reprezentativitate se face din 4 în 4 ani.

Hotărârile judecătorești prin care se constată îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate a organizațiilor patronale și sindicale conform prezentei legi se comunică Ministerului Consultării Publice și Dialogului Social, care va ține evidența acestora.

Reprezentativitatea organizațiilor patronale sau sindicale poate fi contestată în instanță de către organizațiile patronale ori sindicale corespondente la nivel național, de sector de activitate, grup de unități sau de unități, în condițiile în care nu mai sunt îndeplinite unul ori mai multe dintre criteriile pe baza cărora a fost obținută reprezentativitatea în cauză. Contestația se depune la instanța judecătorească care a acordat reprezentativitatea. 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 acestuia. Dacă nu se solicită renegocierea, contractul colectiv de muncă respectiv rămâne în vigoare până la expirarea termenului pentru care a fost încheiat. În cazul în care pe parcursul derulării unui contract colectiv de muncă angajatorul își modifică obiectul principal de activitate, îi vor fi aplicabile prevederile contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de activitate în care se încadrează noul obiect principal de activitate.

Reprezentativitatea organizațiilor patronale și sindicale constatată până la data intrării în vigoare a prezentei legi produce efecte după data intrării în vigoare a acesteia numai în condițiile în care întrunește criteriile de reprezentativitate prevăzute de prezenta lege.

## **ANEXA nr.1- LISTA cuprinzând ministerele și alte instituții publice în cadrul cărora se vor organiza comisii de dialog social**

1. Ministerul Dezvoltării Regionale, Administrației Publice și Fondurilor Europene
2. Ministerul Mediului
3. Ministerul Afacerilor Interne

4. Ministerul Afacerilor Externe
5. Ministerul Apărării Naționale
6. Ministerul Finanțelor Publice
7. Ministerul Justiției
8. Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale
9. Ministerul Educației Naționale
10. Ministerul Muncii și Justiției Sociale
11. Ministerul Economiei
12. Ministerul Energiei
13. Ministerul Transporturilor
14. Ministerul pentru Mediul de Afaceri, Comerț și Antreprenariat
15. Ministerul Sănătății
16. Ministerul Culturii și Identității Naționale
17. Ministerul Apelor și Pădurilor
18. Ministerul Cercetării și Inovării
19. Ministerul Comunicațiilor și Societății Informaționale
20. Ministerul Tineretului și Sportului
21. Ministerul Turismului
22. Ministerul pentru Românii de Pretutindeni
23. Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social
24. Autoritatea pentru Administrarea Activelor Statului
25. Agenția Națională pentru Achiziții Publice

## **ANEXA nr. 2- 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 hotărârilor 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](#) la lege;

3. experți - 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 Consultării Publice și Dialogului Social - la lucrările comisiilor de dialog social din ministere și din alte instituții publice prevăzute în [anexa nr. 1](#) la lege va fi invitat un reprezentant al Ministerului Consultării Publice și Dialogului Social, pentru asigurarea asistenței metodologice.

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

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

Președintele comisiei are următoarele atribuții:

a) conduce ședințele comisiei de dialog social;

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

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

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

3. Secretariatul comisiei de dialog social are următoarele atribuții:

a) întocmirea și comunicarea ordinii de zi;

b) difuzarea documentelor de lucru pentru ședințele comisiei;

c) redactarea minutei pentru fiecare ședință, precum și transmiterea acesteia către partenerii sociali, Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social 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, prezența partenerilor sociali fiind voluntară, procedura de convocare fiind respectată dacă a fost făcută în termen legal.

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

9. După fiecare ședință a comisiei de dialog social secretariatul acesteia întocmește o minută, care este difuzată partenerilor sociali în ședința următoare, spre aprobare. Minuta respectivă este transmisă și Ministerului Consultării Publice și Dialogului Social, 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 nr. 3 - 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 hotărârilor judecătorești definitive depuse la secretariatul comisiei de dialog social constituite la nivelul Ministerului Consultării Publice și Dialogului Social. Secretariatul comisiei de dialog social constituite la nivelul Ministerului Consultării Publice și Dialogului Social va transmite comisiilor de dialog social constituite la nivel județean și al municipiului București lista confederațiilor patronale și sindicale reprezentative la nivel național, conform acestor hotărâri judecătorești. Organizațiile sindicale și patronale reprezentative la nivel național vor desemna câte un titular și câte un supleant pentru comisiile de dialog social de la nivel județean din structurile proprii în teritoriu;

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

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

6. reprezentantul inspectoratului teritorial de muncă - la lucrările comisiilor de dialog social constituite în plan teritorial va fi invitat un reprezentant al Ministerului Consultării Publice și Dialogului Social, pentru asigurarea asistenței metodologice.

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

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

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

3. Secretariatul comisiei de dialog social are următoarele atribuții:

a) convocarea membrilor comisiei la ședințele acesteia;

b) întocmirea și comunicarea ordinii de zi;

c) difuzarea documentelor de lucru pentru ședințele comisiei;

d) redactarea minutei pentru fiecare ședință, precum și transmiterea acesteia membrilor comisiei și secretarului de stat responsabil pentru dialog social din cadrul Ministerului Consultării Publice și Dialogului Social.

4. Comisiile de dialog social se întrunesc lunar sau ori de câte ori este necesar, în baza unei convocări făcute de președintele comisiei. Convocarea comisiei se face în scris, cu cel puțin 3 zile lucrătoare înaintea datei de desfășurare, cu comunicarea ordinii de zi și a documentelor de lucru. Ordinea de zi poate fi completată cu alte puncte, 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, prezența partenerilor sociali fiind voluntară, procedura de convocare fiind respectată dacă a fost făcută în termen legal.

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

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

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.