Parlamentul României

Legea nr. 367/2022 privind dialogul social

În vigoare de la 25 decembrie 2022

Consolidarea din data de **29 iunie 2023** are la bază publicarea din Monitorul Oficial, Partea I nr. 1238 din 22 decembrie 2022

Include modificările aduse prin următoarele acte: OUG 42/2023.

Ultimul amendament în 24 iunie 2023.

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

TITLUL I
Dispoziţii generale

Art. 1. - În înţelesul prezentei legi, termenii şi expresiile de mai jos au următoarele semnificaţii:

1. parteneri sociali - sindicate/organizaţii sindicale şi angajatori/organizaţii patronale, precum şi autorităţile administraţiei publice, care interacţionează în procesul de dialog social;

2. dialog social - toate formele de negociere, consultare sau schimbul de informaţii între reprezentanţii Guvernului, ai angajatorilor şi ai angajaţilor/lucrătorilor, în probleme de interes comun privind politica economică şi socială;

a) informare - transmiterea de date de către reprezentanţi ai Guvernului, angajatori/organizaţii patronale, către sindicat/organizaţii sindicale sau, după caz, către reprezentanţii aleşi ai angajaţilor/lucrătorilor, precum şi transmiterea de date de către sindicat/organizaţii sindicale către angajator/organizaţii patronale pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii şi să o examineze în cunoştinţă de cauză;

b) consultare - schimbul de opinii şi informaţii şi stabilirea unui dialog între partenerii sociali;

c) negociere colectivă - toate formele de negociere care au loc între angajator/organizaţia patronală, pe de o parte, şi sindicat/organizaţia sindicală sau reprezentanţii aleşi ai angajaţilor/lucrătorilor, după caz, de cealaltă parte, care urmăresc reglementarea relaţiilor de muncă ori de serviciu dintre părţi, stabilirea condiţiilor de muncă, precum şi orice alte acorduri în probleme de interes comun;

3. dialog social bipartit - dialogul desfăşurat numai între sindicate/organizaţii sindicale şi angajatori/organizaţii patronale;

4. dialog social tripartit - dialogul desfăşurat între sindicate/organizaţii sindicale, angajatori/organizaţii patronale şi autorităţile administraţiei publice centrale/locale;

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

6. lucrător independent - persoana care desfăşoară o activitate, meserie sau profesie independentă, are calitatea de asigurat în sistemul public de asigurări sociale şi/sau care nu are calitatea de angajator;

7. sindicat - formă de organizare voluntară a angajaţilor/lucrătorilor în scopul apărării, susţinerii drepturilor şi promovării intereselor lor profesionale, economice, culturalartistice, sportive sau sociale în relaţia cu angajatorul;

8. organizaţie sindicală - denumire generică pentru sindicat, federaţie sindicală, confederaţie sindicală şi uniune sindicală teritorială. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere a angajaţilor/lucrătorilor, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice, sociale, cultural-artistice şi sportive, precum şi al apărării

drepturilor individuale şi colective ale acestora prevăzute în contractele colective şi individuale de muncă, în acordurile colective de muncă şi raporturile de serviciu, în convenţiile colective de muncă, precum şi în legislaţia naţională, în pactele, tratatele şi convenţiile internaţionale la care România este parte;

25/05/2023 - punctul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

9. reprezentanţi ai angajaţilor/lucrătorilor - persoanele alese conform procedurii stabilite prin prezenta lege şi mandatate de către angajaţi/lucrători să îi reprezinte, potrivit legii;

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

11. patron - persoană juridică de drept privat, persoană fizică autorizată potrivit legii sau persoană care exercită potrivit legii o meserie ori profesie în mod independent, care administrează şi utilizează capital în scopul obţinerii de profit în condiţii de concurenţă şi care are calitatea de angajator;

12. patronat - persoană juridică de drept privat, autonomă, fără caracter politic şi fără scop patrimonial, constituită din patroni;

13. organizaţie patronală - denumire generică pentru patronat, federaţie patronală, confederaţie patronală sau orice altă structură realizată prin asocierea patronilor şi/sau a angajatorilor. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul apărării şi promovării drepturilor şi intereselor comune ale membrilor săi, prevăzute de dispoziţiile legale în vigoare, pactele, tratatele şi convenţiile internaţionale la care România este parte, precum şi de statutele proprii;

14. reprezentativitate - atribut al organizaţiilor sindicale sau al organizaţiilor patronale dobândit potrivit prevederilor prezentei legi, care conferă statutul de partener social abilitat să îşi reprezinte membrii în cadrul dialogului social instituţionalizat;

15. recunoaştere reciprocă - acordul voluntar prin care partenerii sociali îşi recunosc unul altuia legitimitatea în vederea stabilirii unui demers comun;

16. părţi îndreptăţite să negocieze colectiv - angajatori/organizaţii patronale şi angajaţi/lucrători reprezentaţi la negocierea colectivă de către organizaţii sindicale sau de reprezentanţii angajaţilor/lucrătorilor care întrunesc condiţiile legale pentru a participa la negocierea unui contract colectiv de muncă;

17. contract colectiv de muncă - convenţia încheiată în formă scrisă între angajator/organizaţia patronală, pe de o parte, şi angajaţi/lucrători reprezentaţi prin organizaţii sindicale, sau reprezentanţii aleşi ai angajaţilor/lucrătorilor, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condiţiile de muncă, salarizarea, precum şi alte drepturi şi obligaţii ce decurg din raporturile de muncă;

18. acord colectiv - convenţia încheiată în formă scrisă între autoritatea sau instituţia publică centrală/locală, reprezentată prin conducătorul acesteia, şi funcţionarii publici ori funcţionarii publici cu statut special din cadrul autorităţii sau instituţiei publice respective, reprezentaţi prin sindicatele acestora ori prin reprezentanţii aleşi;

19. acord - orice formă de înţelegere încheiată în formă scrisă între partenerii sociali şi care produce efecte numai între părţile semnatare;

20. depozitar al contractului/acordului colectiv de muncă - autoritatea publică ce are competenţa să înregistreze contractele/acordurile colective de muncă;

25/05/2023 - punctul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

21. unitate - formă de organizare a unui angajator, care funcţionează ca întreprindere, companie, organizaţie cooperatistă, societate, instituţie/autoritate publică sau orice altă formă de organizare, potrivit legii, cu personalitate juridică, şi în care angajaţii/lucrătorii prestează muncă într-un anumit domeniu de activitate;

22. grup de unităţi - formă de organizare voluntară în vederea negocierii colective la acest nivel, cu sau fără personalitate juridică; se poate constitui din două sau mai multe unităţi, din acelaşi sector de negociere colectivă sau din sectoare de negociere colectivă diferite. Companiile naţionale, regiile autonome, societăţile cu unic acţionar/asociat statul român sau autoritatea administraţiei publice locale, instituţiile sau autorităţile publice

pot constitui grupuri de unităţi dacă au în componenţă, în subordine ori în coordonare alte persoane juridice care au calitatea de angajator;

23. sectoare de negociere colectivă - sectoarele economiei naţionale în care partenerii sociali convin să negocieze colectiv se stabilesc de către Consiliul Naţional Tripartit pentru Dialog Social şi se aprobă prin ordin al ministrului responsabil cu dialogul social, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I;

25/05/2023 - punctul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

24. conflict de muncă - conflictul dintre angajaţi/lucrători şi angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional, social ori alte drepturi rezultate din desfăşurarea raporturilor de muncă sau de serviciu. Conflictele de muncă pot fi colective sau individuale;

25. conflict colectiv de muncă - conflictul de muncă ce intervine între angajaţi/lucrători, reprezentaţi de organizaţii sindicale sau de reprezentanţii aleşi, şi angajatori/organizaţii patronale, care are ca obiect:

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

b) neacordarea, în mod colectiv, a unor drepturi individuale prevăzute de contractele colective de muncă/acordurile colective de muncă aplicabile, în condiţiile în care a fost început un litigiu în acest sens în instanţă şi nu s-a finalizat în termen de maximum 45 de zile, calculat de la data primului termen de judecată, pentru:

25/05/2023 - litera a fost modificată prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

(i) cel puţin 10 angajaţi/lucrători, dacă angajatorul are încadraţi mai mult de 20 de salariaţi şi mai puţin de 100 de salariaţi;

(ii) cel puţin 10% din angajaţi/lucrători, dacă angajatorul are încadraţi cel puţin 100 de salariaţi, dar mai puţin de 300 de salariaţi;

(iii) cel puţin 30 de angajaţi/lucrători, dacă angajatorul are încadraţi cel puţin 300 de salariaţi;

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

27. mediere - procedură alternativă de rezolvare a disputelor prin care o a treia parte îşi asumă sarcina de a ajuta părţile în soluţionarea amiabilă a conflictului de muncă şi de a face recomandări pentru încheierea acestuia;

28. arbitraj - audierea şi soluţionarea unei dispute sau a unui conflict de către un arbitru imparţial, agreat de toate părţile conflictului colectiv, hotărârea arbitrului având caracter obligatoriu pentru părţi;

29. grevă - încetarea voluntară şi colectivă a lucrului de către angajaţi/lucrători;

30. grevă împotriva politicii sociale şi economice a Guvernului - încetarea voluntară şi colectivă a lucrului de către angajaţi/lucrători ca urmare a efectelor politicilor sociale sau economice care conduc la diminuarea unor drepturi prevăzute de contractele/acordurile colective de muncă aplicabile la data adoptării politicilor respective;

25/05/2023 - punctul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

31. comitet de grevă - organism constituit din reprezentanţi desemnaţi de către organizatorii grevei dintre angajaţii/lucrătorii grevişti, care funcţionează pe toată durata grevei, cu scopul de a participa în toate acţiunile administrative sau judiciare efectuate pentru rezolvarea conflictului colectiv de muncă, pentru ajungerea la un acord care să încheie greva cu aceleaşi efecte ca cele prevăzute în condiţiile unui contract colectiv de muncă;

32. sistem bugetar - instituţii/autorităţi centrale/locale care angajează forţă de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu şi pentru care salarizarea se stabileşte în conformitate cu dispoziţiile legale privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

TITLUL II
Organizaţiile sindicale

CAPITOLUL I
Dispoziţii generale

Art. 2. - Organizaţiile sindicale, definite conform art. 1 pct. 8, sunt independente faţă de autorităţile publice, de partidele politice şi de angajator/organizaţiile patronale.

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

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

(3) Pentru constituirea unui sindicat este necesar un număr de cel puţin 10 angajaţi/lucrători din aceeaşi unitate sau de cel puţin 20 de angajaţi/lucrători din unităţi diferite ale aceluiaşi sector de negociere colectivă.

(4) Nicio persoană nu poate să fie constrânsă să facă sau să nu facă parte, să se afilieze sau nu ori să se retragă sau să nu se retragă dintr-o organizaţie sindicală.

25/05/2023 - alineatul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

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

(6) Angajaţii/lucrătorii minori, de la împlinirea vârstei de 16 ani, pot fi membri ai unei organizaţii sindicale, fără a fi necesară încuviinţarea prealabilă a reprezentanţilor lor legali.

Art. 4. - Persoanele care deţin funcţii de demnitate publică sau asimilate acestora, conform legii, magistraţii, personalul cu statut militar din Ministerul Apărării Naţionale, Ministerul Afacerilor Interne, Serviciul Român de Informaţii, Serviciul de Protecţie şi Pază, Serviciul de Informaţii Externe şi Serviciul de Telecomunicaţii Speciale, unităţile şi/sau subunităţile din subordinea ori coordonarea acestora, nu pot constitui şi/sau adera la o organizaţie sindicală.

CAPITOLUL II
Constituirea, organizarea şi funcţionarea organizaţiilor sindicale

SECŢIUNEA 1
Statutul organizaţiilor sindicale

Art. 5. - Constituirea, organizarea, funcţionarea, reorganizarea şi încetarea activităţii organizaţiei sindicale se reglementează prin statutul adoptat de membrii săi, cu respectarea prezentei legi. În absenţa unor prevederi statutare exprese cu privire la reorganizarea şi încetarea activităţii organizaţiei sindicale, se vor aplica dispoziţiile de drept comun privind reorganizarea şi încetarea persoanelor juridice.

Art. 6. - (1) Statutul organizaţiei sindicale cuprinde cel puţin următoarele prevederi cu privire la:

a) scopul constituirii, denumirea şi sediul organizaţiei sindicale;

b) modul în care se dobândeşte şi încetează calitatea de membru al organizaţiei sindicale;

c) drepturile şi îndatoririle membrilor;

d) modul de stabilire şi încasare a cotizaţiei;

e) organele de conducere, denumirea acestora, modul de alegere sau de revocare, durata mandatelor şi atribuţiile lor;
f) condiţiile şi normele de deliberare pentru modificarea statutului şi de adoptare a hotărârilor;
g) mărimea şi compunerea patrimoniului iniţial;
h) divizarea, comasarea, dizolvarea sau încetarea activităţii organizaţiei sindicale, transmiterea ori, după caz, lichidarea patrimoniului, cu specificarea faptului că bunurile date în folosinţă gratuită de către stat vor fi restituite acestuia;
(2) Statutul nu poate să conţină prevederi contrare legilor în vigoare.
(3) Clauzele statutare contrare legilor în vigoare sunt nule de drept. Nulitatea se constată de către judecătoria în raza căreia îşi are sediul organizaţia sindicală, la sesizarea oricărei părţi sau persoane interesate şi produce efecte după rămânerea definitivă a hotărârii instanţei.
Art. 7. - (1) Organizaţiile sindicale au dreptul de a-şi elabora reglementări proprii, de a-şi alege liber reprezentanţii, de a-şi organiza gestiunea şi activitatea şi de a-şi formula programe proprii de acţiune, cu respectarea legii.
(2) Este interzisă orice intervenţie din partea autorităţilor publice, a angajatorilor şi a organizaţiilor acestora de natură să limiteze ori să împiedice exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (1).
(3) Este interzis orice act de ingerinţă al angajatorilor, patronilor sau al organizaţiilor patronale, fie direct, fie prin reprezentanţii sau membrii lor, în constituirea organizaţiilor sindicale sau în exercitarea drepturilor lor.
(4) Imixtiunile în activitatea unei organizaţii sindicale, de tipul celor prevăzute la alin. (2) şi (3), se constată de către Inspecţia Muncii.

SECŢIUNEA a 2-a
Conducerea organizaţiilor sindicale

Art. 8. - Pot fi alese în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale persoane care au cel puţin vârsta de 18 ani şi nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa o funcţie ori de a desfăşura activitatea de care s-a folosit pentru săvârşirea infracţiunii.
Art. 9. - (1) Membrilor aleşi ai organelor de conducere ale organizaţiilor sindicale li se asigură protecţia legii contra oricăror forme de condiţionare, constrângere sau limitare în exercitarea funcţiilor lor.
(2) În sensul dispoziţiilor alin. (1), membrii organelor de conducere ale organizaţiilor sindicale au acces în unităţile în care au membri, pentru desfăşurarea activităţilor sindicale. Pe perioada prezenţei în unitate se va respecta regulamentul intern al unităţii.
Art. 10. - (1) Sunt interzise modificarea şi/sau desfacerea contractelor individuale de muncă sau a raportului de muncă ori de serviciu ale membrilor organizaţiilor sindicale, orice excludere a acestora din procesul de angajare, transfer, retrogradare, lipsire de oportunităţi de formare, precum şi orice alte acţiuni sau inacţiuni ce aduc prejudicii membrilor organizaţiilor sindicale pentru motive care privesc apartenenţa la sindicat sau activitatea sindicală.
(2) Persoanele alese în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale beneficiază de protecţie, conform dispoziţiilor alin. (1), pe perioada mandatului.
(3) Dispoziţiile alin. (1) şi (2) se aplică în mod corespunzător şi raporturilor de serviciu ale funcţionarilor publici şi funcţionarilor publici cu statut special.
Art. 11. - 25/05/2023 - Art. 11. - a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023 **(1)** Perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizaţia sindicală constituie vechime în muncă, în condiţiile legii. Pe durata în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizaţia sindicală, la notificarea acesteia, contractul său individual de muncă/raportul său de serviciu se suspendă în

conformitate cu prevederile art. 50 lit. e) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, respectiv ale art. 514 alin. (1) lit. f) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările şi completările ulterioare, începând cu data notificării.

(2) Pe durata suspendării prevăzute la alin. (1), angajatorii sunt obligaţi să păstreze funcţia şi locul de muncă, iar pe postul respectiv, angajatorul poate angaja, în condiţiile legii, o altă persoană, numai pe durata determinată.

Art. 12. - Pentru persoanele alese în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale, prin contractele colective de muncă sau, după caz, prin acordurile colective de muncă, se pot stabili, în condiţiile legii, şi alte măsuri de protecţie în afara celor prevăzute la art. 10 şi 11.

Art. 13. - Organizaţia sindicală are obligaţia de a ţine evidenţa numărului de membri, a încasărilor şi a cheltuielilor de orice fel.

SECŢIUNEA a 3-a
Dobândirea personalităţii juridice

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

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

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

b) statutul sindicatului;

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

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

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

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

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

(3) În cazul în care sunt întrunite cerinţele prevăzute la alin. (1), instanţa va proceda la soluţionarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizaţiei sindicale.

(4) Instanţa pronunţă o hotărâre motivată de admitere sau de respingere a cererii.

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

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

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

(3) Apelul se judecă cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizaţiei sindicale, în termen de 30 de zile. Instanţa de apel redactează decizia şi restituie dosarul judecătoriei în termen de 5 zile de la pronunţare.

Art. 17. - (1) Judecătoria este obligată să ţină un registru special al sindicatelor, în care se înscriu: denumirea şi sediul sindicatului, numele şi prenumele membrilor organului de conducere, codul numeric personal al acestora, funcţia sindicală a membrilor, data înscrierii în registru, precum şi numărul şi data hotărârii judecătoreşti definitive de admitere a cererii de dobândire a personalităţii juridice.

25/05/2023 - alineatul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

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

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

(4) Ministerul responsabil cu dialogul social are acces liber şi gratuit la informaţiile din baza de date conţinute în registrul special prevăzut la alin. (1), cu respectarea prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European şi al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecţia persoanelor fizice în ceea ce priveşte prelucrarea datelor cu caracter personal şi privind libera circulaţie a acestor date şi de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecţia datelor).

25/05/2023 - alineatul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

Art. 18. - Sindicatul dobândeşte personalitate juridică de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de acordare a personalităţii juridice.

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

Art. 20. - (1) Sindicatele sunt obligate să aducă la cunoştinţa judecătoriei în a cărei rază teritorială îşi au sediul, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum şi orice schimbare în componenţa organului de conducere.

(2) Instanţa prevăzută la alin. (1) este obligată să menţioneze în registrul special al sindicatelor, prevăzut la art. 17 alin. (1), modificările din statut, precum şi schimbările din componenţa organului de conducere al organizaţiei sindicale.

(3) Cererea privind modificarea statutelor şi/sau a componenţei organelor de conducere ale organizaţiilor sindicale va fi însoţită 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 şedinţei statutare a organului abilitat să hotărască modificarea statutului şi/sau a componenţei organelor de conducere;

b) copie a hotărârii judecătoreşti definitive de dobândire a personalităţii juridice şi copie a ultimei hotărâri judecătoreşti definitive de modificare a statutului sau a componenţei organelor de conducere, după caz;

25/05/2023 - litera a fost modificată prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

c) statutul, în forma modificată, după caz;

d) lista cu membrii organului executiv de conducere, care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal şi funcţia sindicală a membrilor;

25/05/2023 - litera a fost modificată prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

e) dovada sediului, dacă este cazul.

(4) Pentru înregistrarea modificărilor intervenite în statutul organizaţiei sindicale şi/sau în componenţa organelor de conducere ale acesteia, dispoziţiile art. 15-17 se aplică în mod corespunzător.

SECŢIUNEA a 4-a
Patrimoniul organizaţiei sindicale

Art. 21. - Bunurile mobile şi imobile din patrimoniul organizaţiilor sindicale pot fi folosite numai potrivit intereselor membrilor de sindicat, fără a putea fi împărţite între aceştia.

Art. 22. - (1) Organizaţiile sindicale pot dobândi, în condiţiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau oneros, orice

fel de bunuri mobile şi imobile necesare realizării scopului pentru care sunt înfiinţate.

(2) Organizaţiile sindicale legal constituite pot negocia prin contractul/acordul colectiv de muncă la nivel de unitate sau prin acord, în condiţiile art. 119, punerea la dispoziţie a spaţiilor şi facilităţilor necesare desfăşurării activităţii sindicale.

(3) Pentru construirea de sedii proprii, confederaţiile şi federaţiile sindicale reprezentative pot primi, în condiţiile prevăzute de lege, în concesiune sau cu chirie, terenuri din proprietatea statului sau a unităţilor administrativ-teritoriale. Închirierea sau concesionarea se face prin act administrativ emis de autoritatea competentă.

Art. 23. - (1) Bunurile mobile şi imobile dobândite de către o organizaţie sindicală de la autorităţile publice centrale sau locale, cu titlu gratuit, ori primite în folosinţă pot fi utilizate, direct sau indirect, în scop lucrativ sau nelucrativ potrivit destinaţiei date prin actul iniţial de constituire a dreptului respectiv.

(2) Urmărirea silită a bunurilor mobile şi imobile dobândite de către o organizaţie sindicală în condiţiile prevăzute de lege, necesare desfăşurării activităţii sindicale, nu poate duce la desfiinţarea organizaţiei sindicale.

Art. 24. - (1) La cererea organizaţiei sindicale şi cu acordul membrilor acesteia, angajatorii vor reţine şi vor vira sindicatului cotizaţia de sindicat pe statele lunare de plată.

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

Art. 25. - (1) Organizaţia sindicală poate, în condiţiile prevăzute de statut:

a) să sprijine material membrii săi în exercitarea profesiunii;

b) să constituie case de ajutor proprii;

c) să editeze şi să tipărească publicaţii proprii;

d) să înfiinţeze şi să administreze, în condiţiile legii, în interesul membrilor săi, unităţi de cultură, învăţământ şi cercetare în domeniul activităţii sindicale, unităţi economicosociale, comerciale, de asigurări, precum şi bancă proprie;

e) să constituie fonduri proprii pentru ajutorarea membrilor săi;

f) să organizeze şi să sprijine material şi financiar activităţi cultural-artistice şi sportive;

g) să organizeze şi să desfăşoare cursuri de pregătire şi calificare profesională, în condiţiile legii;

h) să desfăşoare şi alte activităţi aprobate prin statutul propriu.

(2) Organizaţiile sindicale pot desfăşura, în condiţiile legii, şi alte activităţi specifice generatoare de venituri, cum sunt:

a) înfiinţarea şi administrarea de unităţi de pregătire, certificare profesională şi consultanţă în domeniile specifice sectoarelor de negociere colectivă din economia naţională pe care le reprezintă, potrivit legii;

b) desfăşurarea de activităţi de certificare profesională, perfecţionare şi reconversie profesională, potrivit legii.

Art. 26. - (1) Controlul activităţii financiare proprii a organizaţiilor sindicale se realizează prin comisia de cenzori, care funcţionează potrivit statutului şi legislaţiei în vigoare.

(2) Controlul activităţii economice desfăşurate de organizaţiile sindicale, precum şi asupra stabilirii şi virării obligaţiilor faţă de bugetul de stat şi bugetele de asigurări sociale se realizează de către organele administraţiei de stat competente, potrivit legii.

SECŢIUNEA a 5-a
Atribuţiile organizaţiilor sindicale

Art. 27. - În vederea realizării scopului pentru care sunt constituite, organizaţiile sindicale au dreptul să folosească, în condiţiile prevăzute de lege, mijloace specifice, cum sunt: negocierile, procedurile de soluţionare a litigiilor prin conciliere, mediere, arbitraj, petiţie, pichet de protest, marş, miting şi demonstraţie sau grevă.

Art. 28. - (1) Organizaţiile sindicale apără drepturile membrilor lor, ce decurg din legislaţia muncii, statutele funcţionarilor publici, contractele colective de muncă şi contractele individuale de muncă, precum şi din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici, în faţa instanţelor judecătoreşti, organelor de jurisdicţie, a altor instituţii sau autorităţi ale statului, prin apărători proprii sau aleşi.

(2) În exercitarea atribuţiilor prevăzute la alin. (1), organizaţiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acţiune, inclusiv de a formula acţiune în justiţie în numele membrilor lor, la cererea scrisă a membrilor lor. Acţiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizaţia sindicală dacă cel în cauză se opune, respectiv renunţă la judecată în mod expres.

(3) În exercitarea atribuţiilor prevăzute de alin. (1) şi (2), organizaţiile sindicale au calitate procesuală activă.

Art. 29. - Organizaţiile sindicale pot adresa autorităţilor publice competente, potrivit art. 74 din Constituţia României, republicată, propuneri de legiferare în domeniile de interes sindical.

Art. 30. - (1) Angajatorul invită organizaţiile sindicale reprezentative la nivel de unitate să participe la lucrările consiliului de administraţie sau ale altui organ asimilat acestuia, la discutarea problemelor de interes profesional, economic şi social cu impact asupra angajaţilor/lucrătorilor, în condiţiile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare şi consultare a angajaţilor, cu modificările şi completările ulterioare.

25/05/2023 - alineatul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

(2) În cazul în care nu există organizaţie sindicală reprezentativă la nivel de unitate, sindicatele din unitate îşi desemnează un reprezentant ales să participe potrivit prevederilor alin. (1).

25/05/2023 - alineatul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

(3) În scopul apărării drepturilor şi promovării intereselor profesionale, economice şi sociale, angajaţii/lucrătorii, reprezentaţi conform prevederilor art. 102 alin. (1) lit. B, vor primi de la angajatori sau de la organizaţiile acestora informaţiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă sau, după caz, pentru încheierea acordurilor colective de muncă privind raporturile de serviciu, în condiţiile legii.

(4) Hotărârile consiliului de administraţie sau ale altor organe asimilate acestuia, privitoare la probleme care fac obiectul informării şi consultării angajaţilor/lucrătorilor conform legii, vor fi comunicate în scris angajaţilor/lucrătorilor reprezentaţi conform prevederilor art. 102 alin. (1) lit. B, în termen de două zile lucrătoare de la data desfăşurării şedinţei.

Art. 31. - (1) Informarea şi consultarea angajaţilor/lucrătorilor, reprezentaţi conform prevederilor art. 102 alin. (1) lit. B, cu privire la evoluţia recentă şi evoluţia probabilă a activităţilor şi a situaţiei economice a unităţii, se face după cum urmează:

a) angajatorul va iniţia procesul de informare şi consultare după raportarea situaţiilor financiare ale unităţii pe anul precedent;

b) în cazul în care angajatorul nu iniţiază procesul de informare şi consultare cu privire la evoluţia recentă şi evoluţia probabilă a activităţilor şi a situaţiei economice a unităţii, acesta va începe la cererea scrisă a angajaţilor/lucrătorilor;

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

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

(ii) informaţii detaliate privind efectivele unităţii, situaţia şi politica socială;

(iii) alte informaţii necesare solicitate de organizaţiile sindicale sau de reprezentanţii angajaţilor/lucrătorilor, precum şi de persoanele terţe care le asistă.

25/05/2023 - subpunctul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

(2) Informarea şi consultarea angajaţilor/lucrătorilor reprezentaţi conform art. 102 alin. (1) lit. B, cu privire la deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relaţiile contractuale sau în raporturile de muncă, acestea incluzând, dar nelimitându-se la: situaţiile de transfer de întreprindere, achiziţii, fuziuni,

concedieri colective, închideri de unităţi de producţie etc., se fac după cum urmează:

a) angajatorii vor iniţia şi finaliza procesul de informare şi consultare a angajaţilor/lucrătorilor, înainte de implementarea deciziilor respective, pentru a permite acestora să formuleze propuneri pentru protecţia drepturilor angajaţilor/lucrătorilor;

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

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

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

Art. 32. - (1) Pe parcursul exercitării dreptului la informare şi consultare, precum şi în cadrul negocierilor colective, organizaţiile sindicale şi/sau reprezentanţii angajaţilor/lucrătorilor, după caz, pot fi asistaţi de terţe persoane desemnate de aceştia.

(2) Persoanele prevăzute la alin. (1) vor fi desemnate de organizaţiile sindicale şi/sau de reprezentanţii angajaţilor/lucrătorilor, după caz, şi vor avea acces la totalitatea informaţiilor disponibile în cadrul procesului de informare şi consultare sau în negocierea colectivă.

(3) Regimul informaţiilor confidenţiale aplicabil angajaţilor/lucrătorilor, reprezentaţi conform prevederilor art. 102 alin. (1) lit. B, şi persoanelor prevăzute la alin. (1) este cel stabilit prin Legea nr. 467/2006, cu modificările şi completările ulterioare.

25/05/2023 - alineatul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

Art. 33. - (1) În unităţile unde nu sunt constituite organizaţii sindicale, angajatorul are obligaţia ca, cel puţin o dată pe an, să permită organizarea unei sesiuni publice de informare privind drepturile individuale şi colective ale angajaţilor/lucrătorilor, la cererea federaţiilor sindicale din sectorul de negociere colectivă al unităţii respective, cu invitarea reprezentanţilor acestor federaţii.

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

Art. 34. - 25/05/2023 - Art. 34. - a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023 La cererea organizaţiilor sindicale afiliate, federaţiile sau confederaţiile sindicale, după caz, vor delega reprezentanţi sau terţe persoane care să le asiste ori să le reprezinte interesele în relaţia cu angajatorii sau organizaţiile acestora.

SECŢIUNEA a 6-a
Raporturile organizaţiilor sindicale cu membrii lor

Art. 35. - Raporturile dintre organizaţiile sindicale şi membrii lor sunt reglementate prin statutele proprii şi prin prezenta lege.

Art. 36. - (1) Membrii unei organizaţii sindicale au dreptul de a se retrage din organizaţia sindicală, în baza unei notificări scrise, fără obligaţia de a arăta motivele.

(2) Organizaţia sindicală are obligaţia de a opera retragerea în evidenţele sale a membrilor şi, în situaţia prevăzută la art. 24 alin. (1), de a notifica angajatorul în vederea sistării reţinerii cotizaţiei, cel târziu în ultima zi lucrătoare din luna în care are loc retragerea membrului din sindicat.

Art. 37. - Membrii aleşi în organele de conducere sau organele executive de conducere ale organizaţiilor sindicale, personalul de specialitate şi administrativ din aparatul acestora pot fi salarizaţi din fondurile organizaţiei sindicale.

Art. 38. - (1) Membrii aleşi în organele de conducere ale sindicatului, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajaţi/lucrători, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru pentru activitatea sindicală, proporţional cu numărul de membri, în condiţiile negociate prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unităţii.

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

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

CAPITOLUL III
Reorganizarea şi dizolvarea organizaţiilor sindicale

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

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

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

(2) Dacă statutul nu prevede modul de distribuire a patrimoniului şi nici organele de conducere competente nu au luat o hotărâre în această privinţă, instanţa competentă să decidă asupra dobândirii personalităţii juridice, la cererea oricărui membru al organizaţiei sindicale, hotărăşte asupra distribuirii patrimoniului.

Art. 42. - (1) În termen de 5 zile de la dizolvare, conducătorii organizaţiei sindicale dizolvate sau lichidatorii patrimoniului sunt obligaţi să ceară instanţei judecătoreşti competente care a operat înscrierea ei în registrul special al sindicatelor ca persoană juridică să facă menţiunea dizolvării organizaţiei sindicale.

(2) După împlinirea termenului prevăzut la alin. (1), orice membru al organizaţiei sindicale poate cere instanţei judecătoreşti competente efectuarea menţiunii prevăzute la alin. (1).

25/05/2023 - alineatul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

(3) Menţiunea prevăzută la alin. (1) se va face pe pagina şi la locul unde s-a făcut înscrierea în registrul special prevăzut la art. 17 alin. (1) şi/sau la art. 49 alin. (1).

25/05/2023 - alineatul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

Art. 43. - (1) Organizaţiile sindicale nu pot fi dizolvate şi nu li se poate suspenda activitatea în baza unor acte normative şi administrative ale autorităţilor administraţiei publice sau hotărâri ale angajatorului/organizaţiilor patronale.

(2) În cazul în care o organizaţie sindicală nu mai întruneşte condiţiile minime de constituire, orice terţ interesat poate solicita instanţei competente dizolvarea organizaţiei în cauză, în baza unei cereri motivate.

CAPITOLUL IV
Forme de asociere a organizaţiilor sindicale

Art. 44. - (1) Sindicatele legal constituite se pot asocia în vederea constituirii unei federaţii sindicale.

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

(3) Federaţiile sau confederaţiile sindicale pot constitui din sindicatele componente uniuni sindicale teritoriale, cu sau fără personalitate juridică. Structurile organizatorice teritoriale fără personalitate juridică îşi desfăşoară activitatea în baza statutului organizaţiilor sindicatelor din care fac parte.

25/05/2023 - alineatul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

Art. 45. - (1) Federaţiile şi confederaţiile sindicale constituite prin asociere, potrivit art. 44 alin. (1) şi (2), dobândesc personalitate juridică potrivit dispoziţiilor prezentei legi.

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

25/05/2023 - alineatul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

a) hotărârea de constituire a federaţiei sau confederaţiei sindicale;

b) hotărârile organizaţiilor sindicale de a se asocia într-o federaţie sau confederaţie, semnate de reprezentanţii legali ai acestora;

c) hotărârile judecătoreşti definitive de dobândire a personalităţii juridice de către organizaţiile sindicale care se asociază, precum şi ultima hotărâre judecătorească definitivă de modificare a statutului sau componenţei organelor de conducere, după caz;

25/05/2023 - litera a fost modificată prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

d) statutul federaţiei sau confederaţiei sindicale constituite;

e) lista membrilor din organul executiv de conducere, cu numele, prenumele, codul numeric personal, funcţia sindicală a membrilor şi durata mandatului;

25/05/2023 - litera a fost modificată prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

f) dovada sediului.

Art. 46. - 25/05/2023 - Art. 46. - a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023 **(1)** Uniunile sindicale teritoriale, constituite potrivit art. 44 alin. (3), dobândesc personalitate juridică la cererea federaţiei sau a confederaţiei sindicale care a hotărât constituirea acestora. În acest scop, împuternicitul special al federaţiei sau confederaţiei va depune o cerere de dobândire a personalităţii juridice la tribunalul în a cărui rază teritorială îşi are sediul uniunea sindicală teritorială, la care se anexează două exemplare, semnate pentru conformitate cu originalul pe fiecare pagină de către împuternicitul special, ale următoarelor documente:

a) hotărârea federaţiei sau a confederaţiei pentru constituirea uniunii, potrivit statutului;

b) statutul federaţiei sau confederaţiei sindicale care a hotărât constituirea uniunii;

c) hotărârea judecătorească de dobândire a personalităţii juridice a federaţiei sau confederaţiei, rămasă definitivă, precum şi ultima hotărâre judecătorească definitivă de modificare a statutului şi/sau a organelor de conducere;

d) statutul uniunii sindicale teritoriale;

e) lista membrilor din organul executiv de conducere, care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal, funcţia sindicală a membrilor şi durata mandatului;

f) dovada sediului uniunii.

(2) Uniunile sindicale teritoriale, constituite potrivit art. 44 alin. (3), se desfiinţează în baza hotărârii organului de conducere al federaţiei sau confederaţiei care a hotărât constituirea acestora.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(3) Apelul se judecă cu citarea împuternicitului special în termen de 30 de zile. Instanţa de apel redactează decizia şi restituie dosarul tribunalului în termen de 5 zile de la pronunţare.

25/05/2023 - alineatul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

Art. 49. - (1) Tribunalele sunt obligate să ţină un registru special al federaţiilor sindicale, confederaţiilor sindicale şi al uniunilor teritoriale ale acestora, în care vor consemna: denumirea şi sediul organizaţiilor sindicale constituite prin asociere, numele şi prenumele membrilor organelor de conducere, codul numeric personal al acestora, funcţia sindicală şi durata mandatului acestora, data înscrierii, precum şi numărul şi data hotărârii judecătoreşti de dobândire a personalităţii juridice.

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

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

(4) Ministerul responsabil cu dialogul social are acces liber şi gratuit la informaţiile din baza de date conţinute în registrul special prevăzut la alin. (1), cu respectarea prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679.

25/05/2023 - alineatul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

Art. 50. - Organizaţia sindicală constituită prin asociere dobândeşte personalitate juridică de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti.

Art. 51. - 25/05/2023 - Art. 51. - a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023 Procesul-verbal de constituire şi statutul, împreună cu câte un exemplar al celorlalte documente depuse, se restituie organizaţiei sindicale constituite prin asociere, iar al doilea exemplar al tuturor documentelor prevăzute la art. 45 alin. (2) sau la art. 46, în copii semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împuternicitul special, se păstrează în arhiva tribunalului.

Art. 52. - (1) Organizaţia sindicală constituită prin asociere este obligată să aducă la cunoştinţa tribunalului în a cărei rază teritorială îşi are sediul, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum şi orice schimbare în componenţa organului executiv de conducere.

(2) Cererea privind modificarea statutului şi/sau a componenţei organelor de conducere ale federaţiilor, confederaţiilor sindicale şi uniunilor teritoriale ale acestora va fi însoţită 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 şedinţei statutare a organului abilitat să hotărască modificarea statutului şi/sau a componenţei organelor de conducere;

b) copie a hotărârii judecătoreşti definitive de dobândire a personalităţii juridice şi copie a ultimei hotărâri judecătoreşti definitive de modificare a statutului sau a componenţei organelor de conducere, după caz;

25/05/2023 - litera a fost modificată prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

c) statutul în forma modificată, după caz;

d) lista cu membrii organului executiv de conducere, care va cuprinde: numele, prenumele, codul numeric personal, funcţia sindicală a membrilor şi durata mandatului;

25/05/2023 - litera a fost modificată prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

e) dovada noului sediu, dacă este cazul.

(3) Pentru înscrierea modificărilor statutului şi/sau a componenţei organelor de conducere ale organizaţiei sindicale prevăzută la alin. (1) sunt aplicabile în mod corespunzător dispoziţiile art. 45-51.

(4) Instanţa este obligată să menţioneze în registrul special prevăzut la art. 49 alin. (1) modificările din statut, precum şi schimbările din componenţa organului executiv de conducere al organizaţiei sindicale.

25/05/2023 - alineatul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

Art. 53. - Organizaţiile sindicale se pot afilia la alte organizaţii interne şi internaţionale, conform statutului acestora.

CAPITOLUL V
Reprezentativitatea organizaţiilor sindicale

Art. 54. - (1) Sunt reprezentative organizaţiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiţii:

A. la nivel naţional:

a) au statut legal de confederaţie sindicală;

b) au independenţă organizatorică şi patrimonială;

c) au în componenţă structuri proprii în cel puţin jumătate plus unu din numărul total al judeţelor României, inclusiv municipiul Bucureşti;

d) organizaţiile sindicale membre cumulează un număr de membri de cel puţin 5% din efectivul angajaţilor/lucrătorilor economiei naţionale;

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

a) au statut legal de federaţie sindicală;

25/05/2023 - litera a fost modificată prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

b) au independenţă organizatorică şi patrimonială;

c) organizaţiile sindicale membre cumulează un număr de membri de cel puţin 5% din efectivul angajaţilor/lucrătorilor din sectorul de negociere colectivă sau din grupul de unităţi, după caz;

C. la nivel de unitate:

a) au statut legal de sindicat sau federaţie sindicală;

b) au independenţă organizatorică şi patrimonială;

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

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

(3) Îndeplinirea de către organizaţiile sindicale a condiţiilor de reprezentativitate prevăzute la alin. (1) lit. A şi B se constată, la cererea acestora, prin hotărâre de către Tribunalul Bucureşti, iar îndeplinirea de către organizaţiile sindicale a condiţiilor de reprezentativitate prevăzute la alin. (1) lit. C se constată la cererea acestora de către judecătoria în a cărei rază teritorială îşi au sediul, prin depunerea la instanţă a documentaţiei prevăzute la art. 55.

25/05/2023 - alineatul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

(4) Hotărârea se motivează şi se comunică în 5 zile de la pronunţare.

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

Art. 55. - Dovada îndeplinirii condiţiilor de reprezentativitate se face astfel:

A. la nivel naţional:

a) copie a hotărârii judecătoreşti definitive de dobândire a personalităţii juridice de către confederaţie şi a ultimei hotărâri judecătoreşti definitive de modificare a statutului şi/sau a componenţei organelor executive de conducere;

25/05/2023 - litera a fost modificată prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

b) tabel centralizator, semnat de reprezentantul legal al confederaţiei sindicale, care cuprinde lista cu structurile judeţene ale confederaţiei sindicale din cel puţin jumătate plus unu din numărul judeţelor României, inclusiv municipiul Bucureşti;

c) adresă de la Institutul Naţional de Statistică cu numărul total al angajaţilor/lucrătorilor din economia naţională, exclusiv persoanele prevăzute la art. 4;

d) tabel centralizator, semnat de reprezentantul legal al confederaţiei sindicale, cuprinzând lista federaţiilor componente şi numărul total de membri ai acestora, precum şi declaraţiile semnate de reprezentanţii legali ai federaţiilor sindicale membre în care se specifică numărul total de membri de sindicat din fiecare federaţie;

e) declaraţie pe propria răspundere a reprezentantului legal al fiecărei federaţii sindicale membre privind afilierea la o singură confederaţie sindicală;

B. la nivel de sector de negociere colectivă:

a) copie a hotărârii judecătoreşti definitive de dobândire a personalităţii juridice de către federaţie şi a ultimei hotărâri judecătoreşti definitive de modificare a statutului şi/sau a componenţei organelor executive de conducere;

25/05/2023 - litera a fost modificată prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

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

c) adresă de la Institutul Naţional de Statistică sau de la alte instituţii abilitate prin lege cu privire la numărul total de angajaţi/lucrători din sectorul de negociere colectivă la nivelul căruia se solicită reprezentativitatea, exclusiv persoanele prevăzute la art. 4;

25/05/2023 - litera a fost modificată prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

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

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

a) copie a hotărârii judecătoreşti definitive de dobândire a personalităţii juridice de către federaţie şi a ultimei hotărâri judecătoreşti definitive de modificare a statutului şi/sau a componenţei organelor executive de conducere;

25/05/2023 - litera a fost modificată prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

b) tabel centralizator, semnat de reprezentantul legal al federaţiei sindicale, cuprinzând lista sindicatelor din grupul de unităţi şi numărul total de membri ai acestora, precum şi declaraţiile semnate de reprezentanţii legali ai sindicatelor componente în care se specifică numărul de membri de sindicat din fiecare unitate care a constituit grupul de unităţi;

c) numărul de angajaţi/lucrători ai unităţilor care constituie grupul de unităţi, dovedit cu adeverinţele eliberate de unităţile care constituie grupul sau cu certificat eliberat de Inspecţia Muncii, pe baza informaţiilor extrase din baza de date organizată la nivelul Inspecţiei Muncii cu registrele generale de evidenţă a angajaţilor/lucrătorilor depuse de angajatori; eliberarea certificatului în acest scop se face gratuit;

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

D. la nivel de unitate:

a) copie a hotărârii judecătoreşti definitive de dobândire a personalităţii juridice de către organizaţia sindicală şi a ultimei hotărâri judecătoreşti definitive de modificare a statutului şi/sau a componenţei organului executiv de conducere;

25/05/2023 - litera a fost modificată prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

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

c) adeverinţă eliberată de angajator sau certificat eliberat de Inspecţia Muncii, privind numărul de angajaţi/lucrători din unitate, pe baza informaţiilor extrase din baza de date organizată la nivelul Inspecţiei Muncii cu registrele generale de evidenţă a salariaţilor depuse de angajatori. Eliberarea certificatului în acest scop se face gratuit;

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

Art. 56. - 25/05/2023 - Art. 56. - a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023 **(1)** Anterior depunerii dosarului pentru obţinerea reprezentativităţii la Tribunalul Bucureşti, confederaţiile şi federaţiile sindicale vor depune în format electronic o copie a respectivului dosar la ministerul responsabil cu dialogul social, care o va înregistra şi va emite o dovadă în acest sens.

(2) Dovada emisă de ministerul responsabil cu dialogul social este obligatorie pentru acceptarea de către Tribunalul Bucureşti a depunerii dosarului de reprezentativitate.

(3) După constatarea reprezentativităţii organizaţiilor sindicale, instanţa competentă va înscrie în registrul special prevăzut la art. 17 alin. (1) sau art. 49 alin. (1), după caz, şi următoarele informaţii: data hotărârii de admitere a cererii de constatare a reprezentativităţii şi informaţiile solicitate la art. 55 privind numărul total al membrilor organizaţiilor sindicale.

(4) Confederaţiile şi federaţiile sindicale sunt obligate ca, în termen de 5 zile lucrătoare de la data comunicării hotărârii judecătoreşti de constatare a reprezentativităţii, să transmită în format electronic o copie a acesteia ministerului responsabil cu dialogul social.

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

(6) Anterior depunerii dosarului pentru obţinerea reprezentativităţii la judecătorie, sindicatul sau federaţia va depune, în format electronic, o copie a respectivului dosar la inspectoratul teritorial de muncă, care o va înregistra şi va emite o dovadă în acest sens.

(7) Dovada emisă de inspectoratul teritorial de muncă este obligatorie pentru acceptarea de către judecătorie a dosarului de reprezentativitate.

(8) Sindicatele şi federaţiile sindicale reprezentative la nivel de unitate sunt obligate ca, în termen de 5 zile lucrătoare de la data comunicării hotărârii judecătoreşti de constatare a reprezentativităţii, să transmită o copie a acesteia în format electronic atât la inspectoratul teritorial de muncă, care o va publica, în termen de 3 zile lucrătoare, pe site-ul instituţiei, cât şi angajatorului.

CAPITOLUL VI
Reprezentanţii angajaţilor/lucrătorilor

Art. 57. - (1) La angajatorul la care sunt încadraţi minimum 10 angajaţi/lucrători şi la care nu există sindicat,

interesele angajaţilor/lucrătorilor pot fi promovate şi apărate de reprezentanţii lor, aleşi şi mandataţi special în acest scop, conform legii.

(2) Reprezentanţii angajaţilor/lucrătorilor sunt aleşi cu votul a cel puţin jumătate plus unu din numărul total al angajaţilor/lucrătorilor din unitatea respectivă.

(3) Este interzisă orice intervenţie din partea autorităţilor publice, a angajatorilor şi a organizaţiilor acestora în alegerea reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor ori în împiedicarea desfăşurării acestor alegeri.

(4) Angajatorul, la cererea angajaţilor/lucrătorilor, va facilita desfăşurarea procedurilor de alegere a reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor.

(5) La nivelul angajatorului la care nu există un sindicat, angajaţii/lucrătorii pot constitui un grup de iniţiativă care elaborează procedurile şi/sau regulamentul pentru desfăşurarea alegerii reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor.

(6) Procedurile şi/sau regulamentul pentru desfăşurarea alegerilor se comunică angajatorului, care are obligaţia ca, în termen de cel mult 10 zile de la primire, să informeze toţi angajaţii/lucrătorii unităţii cu privire la conţinutul procedurilor şi/sau regulamentului pentru desfăşurarea alegerii reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor.

(7) Pentru iniţierea şi derularea alegerilor reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor, grupul de iniţiativă poate cere consultanţă unei federaţii sindicale legal constituite în sectorul de negociere colectivă respectiv. În cazul în care federaţia sindicală acceptă să ofere consultanţă, reprezentantul acesteia are acces în unitate pentru desfăşurarea procesului privind alegerea reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor, cu respectarea regulamentului intern al unităţii.

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

(2) Numărul de reprezentanţi aleşi ai angajaţilor/lucrătorilor se stabileşte de comun acord cu angajatorul, în funcţie de numărul total de angajaţi/lucrători. Dacă nu se realizează acordul, numărul de reprezentanţi aleşi ai angajaţilor/lucrătorilor nu poate fi mai mare de:

a) 2 reprezentanţi, la angajatorii care au sub 100 de angajaţi/lucrători;

b) 3 reprezentanţi, la angajatorii care au între 101 şi 500 de angajaţi/lucrători;

c) 4 reprezentanţi, la angajatorii care au între 501 şi 1.000 de angajaţi/lucrători;

d) 5 reprezentanţi, la angajatorii care au între 1.001 şi 2.000 de angajaţi/lucrători;

e) 6 reprezentanţi, la angajatorii care au peste 2.000 de angajaţi/lucrători.

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

(4) Persoanele care ocupă funcţii de conducere care asigură reprezentarea administraţiei în raporturile cu angajaţii/lucrătorii sau care participă la decizia conducerii întreprinderii la nivelul unităţii nu pot fi aleşi ca reprezentanţi ai angajaţilor/lucrătorilor.

(5) Reprezentanţii angajaţilor/lucrătorilor nu pot desfăşura activităţi ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.

(6) Inspectoratele teritoriale de muncă au obligaţia de a verifica îndeplinirea condiţiilor prevăzute de prezenta lege pentru alegerea reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor.

Art. 59. - Reprezentanţii angajaţilor/lucrătorilor au următoarele atribuţii principale:

a) să participe la elaborarea regulamentului intern;

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

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

Art. 60. - Atribuţiile reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor, modul de îndeplinire a acestora, precum şi durata şi limitele mandatului lor se consemnează în procesul-verbal al adunării generale a angajaţilor/lucrătorilor întocmit de grupul de iniţiativă şi se validează prin votul a cel puţin jumătate plus unu din numărul total al acestora.

Art. 61. - 25/05/2023 - Art. 61. - a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023 Pentru reprezentanţii angajaţilor/lucrătorilor, numărul de ore în cadrul programului normal de lucru, destinat în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit, se stabileşte prin contractul/acordul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unităţii.

Art. 62. - (1) Pe toată durata mandatului sunt interzise modificarea şi/sau desfacerea contractelor individuale de muncă/raporturilor de serviciu ale reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor pe motive ce ţin de îndeplinirea mandatului primit de la angajaţi/lucrători.

(2) Este interzisă orice intervenţie din partea autorităţilor publice, a angajatorilor şi a organizaţiilor patronale de natură să limiteze ori să împiedice exercitarea mandatului prevăzut la art. 57 alin. (1) şi a atribuţiilor stabilite potrivit art. 60.

TITLUL III
Organizaţiile patronale

CAPITOLUL I
Constituirea, organizarea şi funcţionarea organizaţiilor patronale

SECŢIUNEA 1
Constituire şi organizare

Art. 63. - Organizaţiile patronale sunt independente faţă de autorităţile publice, de partidele politice şi de sindicate.

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

a) patronii/angajatorii se pot asocia pentru constituirea unui patronat/federaţie patronală/a angajatorilor;

25/05/2023 - litera a fost modificată prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

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

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

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

(2) Organizaţiile patronale îşi pot constitui structuri organizatorice teritoriale proprii, cu sau fără personalitate juridică. Structurile organizatorice teritoriale fără personalitate juridică îşi desfăşoară activitatea în baza statutului organizaţiilor patronale din care fac parte.

(3) Federaţiile şi confederaţiile patronale pot constitui din organizaţiile afiliate uniuni patronale teritoriale.

(4) Uniunile patronale teritoriale, constituite potrivit alin. (3), dobândesc personalitate juridică la cererea federaţiilor sau a confederaţiilor patronale care au hotărât constituirea acestora. În acest scop, împuternicitul special al federaţiilor sau confederaţiilor patronale va depune o cerere de dobândire a personalităţii juridice la tribunalul în a cărui rază teritorială îşi are sediul uniunea patronală teritorială, la care se anexează două exemplare, semnate pentru conformitate cu originalul pe fiecare pagină de către împuternicitul special, ale următoarelor documente:

25/05/2023 - alineatul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

a) hotărârea definitivă a federaţiei sau a confederaţiei de constituire a uniunii, potrivit statutului;

25/05/2023 - litera a fost modificată prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

b) statutul federaţiilor sau confederaţiilor patronale care au hotărât constituirea uniunii, hotărârile judecătoreşti definitive de dobândire a personalităţii juridice de către acestea, precum şi ultimele hotărâri judecătoreşti privind modificarea statutului şi/sau a organelor de conducere, după caz;

25/05/2023 - litera a fost modificată prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

c) statutul uniunii patronale teritoriale;

d) lista membrilor din organele de conducere, conţinând numele, prenumele, codul numeric personal, funcţia şi durata mandatului acestora;

e) dovada sediului uniunii.

(5) Un patron/angajator poate fi afiliat la mai multe patronate, conform obiectelor de activitate înregistrate la registrul comerţului, pentru protejarea intereselor specifice fiecărui obiect de activitate. În scopul constatării reprezentativităţii la nivelul unui sector de negociere colectivă, un angajator poate fi reprezentat de un singur patronat sau de o singură federaţie patronală, respectiv de o singură confederaţie patronală.

25/05/2023 - alineatul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

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

(7) Organizaţiile patronale constituite la nivel naţional trebuie să aibă în componenţă structuri teritoriale în cel puţin jumătate plus unu dintre judeţe, inclusiv în municipiul Bucureşti.

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

Art. 65. - (1) Organizaţiile patronale îşi desfăşoară activitatea în baza statutelor şi regulamentelor proprii, potrivit prevederilor prezentei legi.

(2) Organizaţiile patronale se pot afilia la organizaţii interne şi internaţionale conform statutului acestora.

Art. 66. - Modul de constituire, organizare, funcţionare, fuziune şi de dizolvare a unei organizaţii patronale se reglementează prin statutul adoptat de către membrii săi, cu respectarea dispoziţiilor legale.

Art. 67. - 25/05/2023 - Art. 67. - a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023 **(1)** Statutul va cuprinde, sub sancţiunea nulităţii, cel puţin următoarele elemente:

a) denumirea organizaţiei patronale şi sediul principal;

b) obiectul de activitate şi scopul;

c) patrimoniul iniţial, mărimea şi compunerea acestuia;

d) sursele de finanţare;

e) drepturile şi obligaţiile membrilor;

f) organele de conducere şi durata mandatului acestora;

g) criteriul de constituire;

h) procedura de fuziune, dizolvare şi lichidare a organizaţiei patronale.

(2) Personalitatea juridică a organizaţiei patronale se dobândeşte potrivit prezentei legi.

(3) Pentru dobândirea personalităţii juridice de către o organizaţie patronală, împuternicitul special al membrilor fondatori, menţionat în procesul-verbal de constituire a patronatului, respectiv împuternicitul special al federaţiei sau confederaţiei patronale trebuie să depună o cerere de dobândire a personalităţii juridice la judecătoria, respectiv la tribunalul în a cărui rază teritorială îşi are sediul acesta/aceasta, după caz.

(4) La cererea de dobândire a personalităţii juridice a organizaţiei patronale se anexează două exemplare, semnate pentru conformitate cu originalul pe fiecare pagină de către împuternicitul special, ale următoarelor acte, după caz:

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

b) hotărârea de constituire a federaţiei sau confederaţiei patronale;

c) hotărârile organizaţiilor patronale de a se asocia într-o federaţie sau confederaţie, semnate de reprezentanţii legali;

d) hotărârile judecătoreşti definitive de dobândire a personalităţii juridice de către organizaţiile patronale care se asociază, precum şi ultimele hotărâri judecătoreşti definitive de modificare a statutului sau componenţei

organelor de conducere, după caz;

e) statutul organizaţiei patronale;

f) lista membrilor organului executiv de conducere, care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal, funcţia patronală a membrilor şi durata mandatului;

g) dovada existenţei sediului.

(5) În condiţiile alin. (3) şi ale art. 64 alin. (4), după caz, în termen de 5 zile de la înregistrarea cererii, instanţa competentă examinează:

a) în condiţiile alin. (4) şi ale art. 64 alin (4), dacă s-au depus actele, după caz;

b) dacă procesul-verbal de constituire a organizaţiei patronale şi statutele organizaţiilor patronale sunt conforme cu prevederile legale în vigoare.

(6) În condiţiile alin. (3) şi ale art. 64 alin. (4), în cazul în care constată că cerinţele legale pentru constituirea organizaţiei patronale nu sunt îndeplinite, preşedintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special căruia îi solicită, în scris, remedierea, în termen de cel mult 7 zile, a neregularităţilor constatate.

(7) În condiţiile alin. (3) şi ale art. 64 alin. (4), în cazul în care sunt întrunite cerinţele, instanţa va proceda la soluţionarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizaţiei patronale.

(8) Instanţa pronunţă o hotărâre motivată de admitere sau de respingere a cererii.

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

(10) Hotărârea instanţei este supusă numai apelului.

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

(12) Apelul se judecă cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizaţiei patronale, în termen de 30 de zile. Instanţa de apel redactează decizia şi restituie dosarul judecătoriei sau tribunalului, după caz, în termen de 5 zile de la pronunţare.

Art. 68. - 25/05/2023 - Art. 68. - a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023 **(1)** Judecătoria sau tribunalul, după caz, este obligată/obligat să ţină un registru special de evidenţă a organizaţiilor patronale, în care se înscriu: denumirea şi sediul organizaţiei patronale, criteriul de constituire, numele şi prenumele membrilor organului executiv de conducere, codul numeric personal al acestora, funcţia şi durata mandatului, data înscrierii în registru, precum şi numărul şi data hotărârii judecătoreşti definitive de admitere a cererii de dobândire a personalităţii juridice.

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

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

(4) Procesul-verbal de constituire şi statutul, pe care judecătoria sau tribunalul, după caz, certifică înscrierea pe fiecare pagină, împreună cu câte un exemplar al celorlalte documente depuse, se restituie organizaţiei patronale, iar al doilea exemplar al tuturor documentelor prevăzute la art. 64 alin. (4) şi la art. 67 alin. (4), în copii semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împuternicitul special şi vizate de judecătorie sau tribunal, după caz, se va păstra în arhiva acesteia/acestuia.

(5) Organizaţiile patronale sunt obligate să comunice judecătoriei sau tribunalului în a cărei/cărui rază teritorială îşi au sediul, după caz, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum şi orice schimbare în componenţa organului de conducere.

(6) Instanţa prevăzută la alin. (5) menţionează în registrul special prevăzut la alin. (1) modificările din statut, precum şi schimbările din componenţa organului de conducere al organizaţiei patronale.

(7) Cererea privind modificarea statutelor şi/sau a organelor de conducere a organizaţiei patronale va fi însoţită 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 şedinţei statutare a organului abilitat să hotărască modificarea statutului şi/sau a componenţei organelor de conducere;

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

c) statutul în forma modificată, după caz;

d) lista membrilor organului de conducere, care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal, funcţia patronală a membrilor şi durata mandatului;

e) dovada noului sediu, dacă este cazul.

(8) Ministerul responsabil cu dialogul social are acces liber şi gratuit la informaţiile din baza de date conţinute în registrul special prevăzut la alin. (1), cu respectarea prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European şi al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecţia persoanelor fizice în ceea ce priveşte prelucrarea datelor cu caracter personal şi privind libera circulaţie a acestor date şi de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecţia datelor).

Art. 69. - Organizaţia patronală dobândeşte personalitate juridică de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti.

SECŢIUNEA a 2-a
Drepturile şi obligaţiile organizaţiilor patronale

Art. 70. - Organizaţiile patronale reprezintă, susţin şi apără interesele membrilor lor în relaţiile cu autorităţile publice, cu organizaţiile sindicale şi cu alte persoane juridice şi fizice, în raport cu obiectul şi scopul lor de activitate, în plan naţional şi internaţional, potrivit propriilor statute şi în acord cu prevederile prezentei legi.

Art. 71. - (1) În vederea realizării scopului pentru care sunt înfiinţate, organizaţiile patronale:

a) reprezintă, promovează, susţin şi apără interesele economice, juridice şi sociale ale membrilor lor;

b) promovează concurenţa loială, în condiţiile legii;

c) desemnează, în condiţiile legii, reprezentanţi la negocierea şi încheierea contractelor colective de muncă, la alte tratative şi acorduri în relaţiile cu autorităţile publice şi cu organizaţiile sindicale, precum şi în structurile bipartite şi tripartite de dialog social;

d) elaborează şi promovează coduri de conduită în afaceri;

e) promovează principiile responsabilităţii sociale;

f) furnizează membrilor lor informaţii, facilitează construirea de relaţii între aceştia, precum şi cu alte organizaţii, promovarea progresului managerial, servicii de consultanţă şi asistenţă de specialitate, inclusiv în domeniul ocupării şi formării profesionale, precum şi al sănătăţii şi securităţii în muncă;

g) la cererea scrisă a membrilor lor, au dreptul de a-i asista şi reprezenta în faţa instanţelor de judecată de toate gradele, a organelor de jurisdicţie, a altor instituţii sau autorităţi, prin apărători proprii sau aleşi;

h) emit certificate de probitate profesională pentru membrii lor în condiţiile legislaţiei în vigoare;

i) elaborează şi implementează politici de ocupare şi plasare a forţei de muncă;

j) elaborează strategii şi politici de dezvoltare economicosocială la nivel sectorial şi naţional, în condiţiile legii;

k) înfiinţează şi administrează, în condiţiile legii, în interesul membrilor lor, societăţi mass-media, unităţi sociale, societăţi comerciale, de cultură, de învăţământ şi cercetare în domeniul propriu de interes, societăţi de asigurări, precum şi bancă proprie;

25/05/2023 - litera a fost modificată prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

l) organizează expoziţii şi conferinţe cu profil profesional.

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

(3) În exercitarea atribuţiilor prevăzute la alin. (1) şi (2), precum şi la art. 70, organizaţiile patronale/ale angajatorilor au calitate procesuală activă.

Art. 72. - (1) Pot fi alese în organele de conducere ale organizaţiilor patronale persoane care au cel puţin vârsta de 18 ani şi nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa funcţia, de a exercita profesia sau meseria ori de a desfăşura activitatea de care s-a folosit pentru săvârşirea infracţiunii.

(2) Membrilor organelor de conducere ale organizaţiilor patronale li se asigură protecţia legii împotriva oricăror forme de discriminare, condiţionare, constrângere sau limitare a exercitării atribuţiilor şi/sau a mandatului lor, sub sancţiunea pedepselor prevăzute de lege.

Art. 73. - (1) Organizaţiile patronale reprezentative pot adresa autorităţilor publice competente, potrivit art. 74 din Constituţia României, republicată, propuneri de legiferare în domeniile specifice de interes.

(2) Confederaţiile patronale reprezentative la nivel naţional se pot constitui într-o structură de reprezentare unitară a intereselor lor, în condiţiile în care această structură cuprinde cel puţin jumătate plus unu din totalitatea confederaţiilor patronale reprezentative la nivel naţional.

(3) Accesul în structura de reprezentare prevăzută la alin. (2) nu poate fi condiţionat sau restricţionat pentru nicio confederaţie patronală reprezentativă la nivel naţional în condiţiile legii.

SECŢIUNEA a 3-a
Patrimoniul şi finanţarea activităţii

Art. 74. - Bunurile mobile şi imobile aparţinând organizaţiilor patronale pot fi folosite numai în interesul acestora şi potrivit scopului pentru care au fost înfiinţate.

Art. 75. - (1) Organizaţiile patronale pot dobândi, în condiţiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau cu titlu oneros, orice fel de bunuri mobile şi imobile necesare realizării scopului pentru care sunt înfiinţate.

(2) Pentru construirea de sedii proprii, confederaţiile şi federaţiile patronale reprezentative pot primi, în condiţiile prevăzute de lege, în concesiune sau cu chirie, terenuri din proprietatea statului sau a unităţilor administrativ-teritoriale.

(3) Urmărirea silită a bunurilor mobile şi imobile dobândite de către o organizaţie patronală în condiţiile prevăzute de lege, necesare desfăşurării activităţii potrivit prezentei legi, nu poate duce la desfiinţarea organizaţiei patronale.

Art. 76. - (1) Activitatea economico-financiară a organizaţiilor patronale se desfăşoară potrivit bugetului propriu de venituri şi cheltuieli.

(2) Sursele veniturilor organizaţiilor patronale pot fi: taxe de înscriere, cotizaţii, donaţii, sponsorizări şi alte venituri, potrivit statutelor şi legilor în vigoare.

(3) Organizaţiile patronale pot desfăşura, în condiţiile legii, şi alte activităţi specifice generatoare de venituri, cum sunt:

a) înfiinţarea şi administrarea de unităţi de pregătire, certificare profesională şi consultanţă în domeniile specifice sectoarelor de negociere colectivă din economia naţională pe care le reprezintă, potrivit legii;

25/05/2023 - litera a fost modificată prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

b) desfăşurarea de activităţi de certificare profesională, perfecţionare şi reconversie profesională, potrivit legii;

c) alte activităţi potrivit statutului.

(4) Veniturile organizaţiilor patronale sunt destinate realizării scopurilor pentru care au fost înfiinţate şi nu pot fi repartizate membrilor acestora.

(5) Controlul activităţii financiare proprii a organizaţiilor patronale se realizează prin comisia de cenzori sau organele interne de audit ale acestora care funcţionează potrivit statutului şi legislaţiei în vigoare.
(6) Controlul activităţii economice desfăşurate de organizaţiile patronale, precum şi asupra stabilirii şi virării obligaţiilor faţă de bugetul de stat şi bugetele de asigurări sociale se realizează de către organele administraţiei de stat competente, potrivit legii.

CAPITOLUL II
Dizolvarea organizaţiilor patronale

Art. 77. - (1) În cazul dizolvării unei organizaţii patronale, patrimoniul acesteia se împarte cu respectarea prevederilor statutului şi ale dreptului comun în materie.
(2) În cazul în care o organizaţie patronală nu mai întruneşte condiţiile minime de constituire, orice terţ interesat poate solicita instanţei competente dizolvarea organizaţiei în cauză, în baza unei cereri motivate.
Art. 78. - 25/05/2023 - Art. 78. - a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023 **(1)** În termen de 5 zile de la dizolvare, reprezentantul mandatat al organizaţiei patronale sau lichidatorii patrimoniului sunt obligaţi să solicite instanţei judecătoreşti competente, care a operat înscrierea în registrul special al organizaţiilor patronale ca persoană juridică, să facă menţiunea dizolvării organizaţiei patronale.
(2) După împlinirea termenului prevăzut la alin. (1) orice membru al organizaţiei patronale poate cere instanţei judecătoreşti competente efectuarea menţiunii prevăzute la alin. (1).
(3) Menţiunea prevăzută la alin. (1) se va face pe pagina unde s-a făcut înscrierea în registrul special prevăzut la art. 68 alin. (1).

CAPITOLUL III
Reprezentativitatea organizaţiilor patronale

Art. 79. - (1) Sunt reprezentative organizaţiile patronale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiţii:
A. la nivel naţional:
a) au statut legal de confederaţie patronală;
b) au independenţă organizatorică şi patrimonială;
c) au structuri teritoriale în cel puţin jumătate plus unu din judeţele României, inclusiv în municipiul Bucureşti;
d) au ca membri patroni ale căror unităţi cuprind cel puţin 7% din angajaţii/lucrătorii din economia naţională, cu excepţia angajaţilor/lucrătorilor din sistemul bugetar;
25/05/2023 - litera a fost modificată prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023
B. la nivel de sector de negociere colectivă:
a) au statut legal de patronat/federaţie patronală;
b) au independenţă organizatorică şi patrimonială;
c) au ca membri patroni ale căror unităţi cuprind cel puţin 10% din efectivul angajaţilor/lucrătorilor sectorului de negociere colectivă, cu excepţia angajaţilor/lucrătorilor din sistemul bugetar.
25/05/2023 - litera a fost modificată prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023
C. la nivel de unitate, reprezentativ de drept este angajatorul.
(2) Federaţiile patronale pot fi reprezentative concomitent în mai multe sectoare de negociere colectivă, dacă îndeplinesc cumulativ condiţiile prevăzute la alin. (1) lit. B la nivelul mai multor sectoare de negociere colectivă.
(3) Îndeplinirea condiţiilor de reprezentativitate prevăzute la alin. (1) lit. A şi B se constată, prin hotărâre, de către Tribunalul Municipiului Bucureşti, la cererea organizaţiei patronale, prin depunerea la instanţă a

documentaţiei prevăzute la art. 80.

(4) Hotărârea se motivează şi se comunică în 15 zile de la pronunţare.

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

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

Art. 80. - Dovada îndeplinirii condiţiilor de reprezentativitate a organizaţiilor patronale se face astfel:

A. la nivel naţional:

a) copie a hotărârii judecătoreşti definitive de dobândire a personalităţii juridice de către confederaţie şi a ultimei hotărâri judecătoreşti definitive de modificare a statutului şi/sau a componenţei organelor de conducere;

b) copii ale documentelor de aderare ale federaţiilor patronale la confederaţia patronală;

c) tabel centralizator semnat de reprezentantul legal al confederaţiei patronale cuprinzând lista cu structurile judeţene ale confederaţiei în cel puţin jumătate plus unu din numărul judeţelor României, inclusiv în municipiul Bucureşti;

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

e) situaţie cumulativă, semnată de reprezentantul legal al confederaţiei patronale, cuprinzând lista federaţiilor patronale afiliate, cu specificarea organizaţiilor patronale şi a unităţilor membre ale acestora, precum şi a numărului total de angajaţi/lucrători al fiecăreia, certificat de inspectoratele teritoriale de muncă; eliberarea certificatului în acest scop se face gratuit;

B. la nivel de sector de negociere colectivă:

a) copie a hotărârii judecătoreşti definitive de dobândire a personalităţii juridice de către patronat sau federaţia patronală şi a ultimei hotărâri judecătoreşti definitive de modificare a statutului şi/sau a componenţei organelor de conducere, după caz;

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

c) situaţie cumulativă, semnată de reprezentantul legal al federaţiei patronale, cuprinzând lista unităţilor membre;

d) certificat eliberat de Inspecţia Muncii, privind numărul de angajaţi/lucrători ai unităţilor cuprinse în lista prevăzută la lit. c), pe baza informaţiilor extrase din baza de date organizată la nivelul Inspecţiei Muncii cu registrele generale de evidenţă a salariaţilor depuse de angajatori. Eliberarea certificatului în acest scop se face gratuit;

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

Art. 81. - 25/05/2023 - Art. 81. - a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023 **(1)** Anterior depunerii dosarului de reprezentativitate la Tribunalul Bucureşti, confederaţiile şi federaţiile patronale vor depune o copie în format electronic a respectivului dosar la ministerul responsabil cu dialogul social care o va înregistra şi va emite dovadă în acest sens.

(2) După constatarea reprezentativităţii federaţiilor sau confederaţiilor patronale, Tribunalul Bucureşti va înscrie în registrul special prevăzut la art. 68 alin. (1) data hotărârii de admitere a cererii de constatare a reprezentativităţii.

(3) Confederaţiile şi federaţiile patronale sunt obligate ca, în termen de 5 zile lucrătoare de la comunicarea hotărârii judecătoreşti de constatare a reprezentativităţii, să transmită în format electronic o copie a acesteia ministerului responsabil cu dialogul social.

(4) O copie a dosarului prevăzut la alin. (1) şi o copie a hotărârii judecătoreşti de constatare a reprezentativităţii vor fi publicate pe site-ul ministerului responsabil cu dialogul social în termen de 3 zile lucrătoare de la depunerea dosarului, respectiv de la primirea hotărârii.

(5) Dovada emisă de ministerul responsabil cu dialogul social este obligatorie pentru acceptarea de către Tribunalul Bucureşti a depunerii dosarului de reprezentativitate.

TITLUL IV
Consiliul Naţional Tripartit pentru Dialog Social

Art. 82. - 25/05/2023 - Art. 82. - a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023 În vederea promovării bunelor practici din domeniul dialogului social tripartit la cel mai înalt nivel se constituie Consiliul Naţional Tripartit pentru Dialog Social, denumit în continuare Consiliul Naţional Tripartit, organism consultativ la nivel naţional.

Art. 83. - (1) Consiliul Naţional Tripartit are următoarea componenţă:

a) preşedinţii confederaţiilor patronale reprezentative la nivel naţional;

b) preşedinţii confederaţiilor sindicale reprezentative la nivel naţional;

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

d) preşedintele Consiliului Economic şi Social şi alţi membri conveniţi cu partenerii de dialog social.

(2) Membrii titulari ai Consiliului Naţional Tripartit pot fi înlocuiţi, în mod excepţional, de reprezentanţi mandataţi în mod explicit în acest scop.

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

Art. 85. - Principale atribuţii ale Consiliului Naţional Tripartit sunt:

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

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

c) elaborarea şi susţinerea implementării strategiilor, programelor, metodologiilor şi standardelor în domeniul dialogului social;

d) soluţionarea pe calea dialogului tripartit a diferendelor de natură socială şi economică;

e) negocierea şi încheierea acordurilor şi pactelor sociale, precum şi a altor înţelegeri la nivel naţional şi monitorizarea aplicării acestora;

f) stabilirea sectoarelor de negociere colectivă în care partenerii sociali convin să negocieze colectiv se aprobă prin ordin al ministrului responsabil cu dialogul social, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I;

25/05/2023 - litera a fost modificată prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

g) analizarea şi dezbaterea plângerilor sindicale şi patronale înaintate la Biroul Internaţional al Muncii, al Organizaţiei Internaţionale a Muncii, în conformitate cu prevederile din Constituţia acesteia;

h) analizarea şi dezbaterea programelor naţionale de reformă şi a recomandărilor specifice de ţară formulate de Comisia Europeană;

i) analizarea şi dezbaterea raportului privind Carta Socială Europeană revizuită solicitat de Comitetul European pentru Drepturi Sociale, precum şi a raportului privind convenţiile Organizaţiei Internaţionale a Muncii ratificate de România;

j) reexaminarea la intervale adecvate a convenţiilor neratificate şi a recomandărilor Organizaţiei Internaţionale a Muncii cărora nu s-a dat încă efect, pentru adoptarea măsurilor de promovare a implementării şi ratificarea acestora, după caz;

k) analizarea întrebărilor care decurg din rapoartele care urmează să fie înaintate Biroului Internaţional al Muncii în temeiul art. 22 din Constituţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii;

l) propuneri de denunţare a convenţiilor ratificate;

m) alte atribuţii convenite între părţi.

Art. 86. - Secretariatul Consiliului Naţional Tripartit este asigurat de ministerul responsabil cu dialogul social.

Art. 87. - Consiliul Naţional Tripartit îşi elaborează regulamentul propriu de organizare şi funcţionare, care se aprobă în plenul acestuia.

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

(2) În cazul în care prim-ministrul sau locţiitorul său de drept nu convoacă Consiliul Naţional Tripartit conform alin. (1), acesta poate fi convocat, în luna următoare, prin iniţiativa a două confederaţii sindicale sau a două confederaţii patronale, reprezentative la nivel naţional.

(3) La oricare din şedinţele Consiliului Naţional Tripartit pot fi invitaţi reprezentanţi ai altor autorităţi ale statului sau experţi, conform celor convenite între părţi.

TITLUL V
Constituirea şi funcţionarea comisiilor de dialog social la nivelul administraţiei publice centrale şi la nivel teritorial

Art. 89. - (1) În cadrul ministerelor ce compun Guvernul României, conform structurii aprobate de Parlament, al altor instituţii/autorităţi publice, precum şi la nivelul judeţelor şi al municipiului Bucureşti se constituie şi funcţionează comisii de dialog social, formate din reprezentanţii administraţiei publice centrale sau locale, după caz, reprezentanţii organizaţiilor patronale şi reprezentanţii organizaţiilor sindicale reprezentative la nivel naţional.

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

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

(4) Comisiile de dialog social constituite la nivelul judeţelor pot aproba înfiinţarea unor subcomisii de dialog social la nivelul localităţilor din judeţul respectiv. Modalitatea de constituire şi funcţionare a acestor subcomisii se stabileşte de plenul comisiei la nivel judeţean.

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

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

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

a) asigurarea unor relaţii de parteneriat social între administraţie, organizaţiile patronale şi organizaţiile sindicale, care să permită o informare reciprocă permanentă asupra problemelor care sunt de domeniul de interes al administraţiei sau al partenerilor sociali, în vederea asigurării unui climat de pace şi stabilitate socială;

b) consultarea obligatorie a partenerilor sociali asupra iniţiativelor legislative sau de altă natură cu caracter economicosocial;

c) alte probleme din sfera de activitate a administraţiei publice centrale sau din judeţe şi municipiul Bucureşti asupra cărora partenerii sociali convin să discute.

Art. 91. - (1) Din comisiile de dialog social organizate la nivelul ministerelor şi instituţiilor/autorităţilor publice prevăzute la art. 89 alin. (1) fac parte:

a) reprezentanţi ai ministerelor sau ai respectivelor instituţii/autorităţi publice, numiţi prin ordin al ministrului, respectiv al conducătorului instituţiei/autorităţii publice;
b) reprezentanţi numiţi de confederaţiile patronale reprezentative la nivel naţional;
c) reprezentanţi numiţi de confederaţiile sindicale reprezentative la nivel naţional.
(2) Din comisiile de dialog social organizate la nivel teritorial fac parte:
a) prefectul, precum şi reprezentanţi ai prefectului şi ai serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor şi ale celorlalte organe de specialitate ale administraţiei publice centrale, numiţi prin ordin de către prefect;
b) preşedintele consiliului judeţean sau, pentru municipiul Bucureşti, primarul general;
c) câte un reprezentant numit de fiecare confederaţie patronală reprezentativă la nivel naţional;
d) câte un reprezentant numit de fiecare confederaţie sindicală reprezentativă la nivel naţional.
Art. 92. - 25/05/2023 - Art. 92. - a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023 **(1)** Preşedinţia comisiilor de dialog social se asigură astfel:
a) la nivelul fiecărui minister, de către un secretar de stat sau, în situaţii excepţionale şi cu acordul partenerilor sociali, de către un alt reprezentant al ministerului, împuternicit prin ordin al ministrului;
b) la nivelul celorlalte instituţii/autorităţi publice prevăzute la art. 89 alin. (1), de către un reprezentant numit de conducătorul instituţiei/autorităţii publice;
c) la nivel teritorial, în baza principiului copreşedinţiei, de către prefect şi preşedintele consiliului judeţean sau, pentru municipiul Bucureşti, de către primarul general.
(2) Secretariatul comisiilor de dialog social se asigură de instituţia publică în cadrul căreia acestea funcţionează.
Art. 93. - (1) Elaborarea unitară a politicilor naţionale în domeniul dialogului social şi coordonarea metodologică a comisiilor de dialog social se asigură de către ministerul responsabil cu dialogul social.
(2) Preşedinţii comisiilor de dialog social din ministere sau din cadrul instituţiilor/autorităţilor publice prevăzute la art. 89 alin. (1) sunt coordonaţi metodologic de către secretarul de stat desemnat de ministerul responsabil cu dialogul social.
(3) Pentru exercitarea rolului său de coordonator prevăzut la alin. (1), ministerul responsabil cu dialogul social emite norme cu caracter metodologic pentru reglementarea dialogului social.
(4) Pentru asigurarea funcţionării unitare a comisiilor de dialog social, persoanele responsabile de acest domeniu din cadrul ministerelor, al instituţiilor/autorităţilor publice prevăzute la art. 89 alin. (1), precum şi de la nivel teritorial, vor fi instruite prin programe derulate de ministerul responsabil cu dialogul social prin direcţiile cu atribuţii în activitatea de dialog social.
(5) Secretariatele comisiilor de dialog social vor transmite ministerului responsabil cu dialogul social componenţa comisiilor de dialog social în termen de 30 de zile de la constituire.
(6) Raportarea activităţii comisiilor de dialog social din ministere se face lunar către ministerul responsabil cu dialogul social şi se transmite spre informare partenerilor sociali, potrivit modelului prevăzut în anexa nr. 1.
(7) Raportarea activităţii comisiilor de dialog social judeţene se face lunar către secretarul de stat responsabil cu dialogul social din cadrul ministerului responsabil cu dialogul social, potrivit modelului prevăzut în anexa nr. 1.
(8) Raportarea se face pe suport hârtie şi în format electronic.
Art. 94. - (1) În cazul reorganizării Guvernului, a instituţiilor/autorităţilor publice prevăzute la art. 89 alin. (1), precum şi a instituţiilor de la nivel teritorial, se vor constitui comisii de dialog social la nivelul instituţiilor succesoare în maximum 30 de zile de la reorganizare, care îşi vor desfăşura activitatea în conformitate cu prevederile prezentei legi.
(2) Regulamentul-cadru privind constituirea şi funcţionarea comisiilor de dialog social la nivelul administraţiei publice centrale este prevăzut în anexa nr. 2.

(3) Regulamentul-cadru privind constituirea şi funcţionarea comisiilor de dialog social la nivelul administraţiei publice locale este prevăzut în anexa nr. 3.

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

TITLUL VI
Negocierile colective de muncă

CAPITOLUL I
Negocierea contractelor colective de muncă

Art. 95. - Prezentul titlu reglementează organizarea şi desfăşurarea negocierilor colective, precum şi încheierea contractelor colective de muncă sau a acordurilor colective de muncă, după caz.

Art. 96. - (1) Prin încheierea contractelor colective de muncă se urmăreşte promovarea şi apărarea intereselor părţilor, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă şi asigurarea păcii sociale.

(2) Contractele colective de muncă se pot negocia la nivel de unităţi, la nivel de grupuri de unităţi la nivel de sectoare de negociere colectivă şi la nivel naţional.

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

(4) Fac parte din contractele colective de muncă şi convenţiile dintre părţile semnatare ale acestora prin care se soluţionează conflictele colective de muncă, precum şi hotărârile arbitrale în această materie, de la data pronunţării acestora. Hotărârile arbitrale se transmit depozitarului contractului colectiv de muncă pentru înregistrare.

Art. 97. - (1) Negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităţilor care au cel puţin 10 angajaţi/lucrători, precum şi la nivel de sector de negociere colectivă.

(2) Iniţiativa negocierii colective aparţine oricăruia dintre partenerii sociali.

(3) În cazul în care există încheiat un contract colectiv de muncă în vigoare, iniţiatorul negocierii colective, potrivit alin. (2), poate iniţia negocierea cu cel puţin 60 de zile calendaristice înaintea expirării contractelor colective de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiţionale la contractele colective de muncă la nivel de unitate/grup de unităţi/sector de negociere colectivă.

25/05/2023 - alineatul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

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

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

Art. 98. - (1) În termen de 15 zile calendaristice de la data declanşării procedurilor de negociere prevăzute de art. 97 alin. (3) la acel nivel, angajatorul are obligaţia să convoace toate părţile îndreptăţite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă şi să organizeze prima şedinţa de negociere.

25/05/2023 - alineatul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

(2) La prima şedinţă a părţilor se stabilesc informaţiile publice şi cu caracter confidenţial pe care angajatorul sau organizaţia patronală le va pune la dispoziţia părţii sindicale sau a reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor şi data până la care urmează a îndeplini această obligaţie.

25/05/2023 - alineatul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

(3) Regimul informaţiilor confidenţiale puse la dispoziţie de angajator este cel stabilit prin Legea nr. 467/2006

privind stabilirea cadrului general de informare şi consultare a angajaţilor, cu modificările şi completările ulterioare.

25/05/2023 - alineatul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

(4) Informaţiile pe care angajatorul le va pune la dispoziţia părţii sindicale şi/sau a reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor, trebuie să permită o analiză a situaţiei economico-financiare şi vor cuprinde cel puţin date referitoare la:

a) situaţia economico-financiară a unităţii la zi, precum şi perspectiva de evoluţie a acesteia pe următoarea perioadă contractuală;

b) situaţia, structura şi evoluţia estimată a ocupării forţei de muncă, precum şi eventualele măsuri preconizate pe următoarea perioadă contractuală;

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

d) măsurile propuse privind protecţia drepturilor angajaţilor/lucrătorilor în caz de transfer al unităţii sau a unei părţi a acesteia;

e) măsuri propuse de angajator privind promovarea îmbunătăţirii securităţii şi sănătăţii în muncă a angajaţilor/lucrătorilor pe următoarea perioadă contractuală.

(5) Părţile vor consemna în procesul-verbal al primei şedinţe următoarele:

25/05/2023 - alineatul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

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

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

c) durata maximă a negocierilor convenită de părţi;

d) locul şi calendarul şedinţelor;

e) în cazul sindicatelor afiliate, existenţa dovezii reprezentativităţii sindicatului, federaţiei sau confederaţiei, după caz, iar în cazul sindicatelor nereprezentative şi neafiliate, numărul de membri de sindicat din unitate;

f) în cazul în care nu există organizaţii sindicale, dovada alegerii reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor, în conformitate cu dispoziţiile art. 57 şi 58;

g) existenţa dovezii convocării tuturor părţilor îndreptăţite să participe la negociere;

h) pentru negocierile la nivel de unitate existenţa dovezii personalităţii juridice a organizaţiilor sindicale;

i) alte detalii privind negocierea.

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

(7) La fiecare şedinţă de negociere se încheie proceseverbale semnate de reprezentanţii mandataţi ai părţilor, în care se consemnează conţinutul negocierilor.

Art. 99. - (1) La negocierea clauzelor şi la încheierea contractelor colective de muncă părţile sunt egale şi libere.

(2) Este interzisă orice intervenţie a autorităţilor publice, sub orice formă şi modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea şi încetarea contractelor colective de muncă.

(3) La contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de negociere colectivă sau la nivel de grup de unităţi, organizaţiile patronale sau angajatorii care nu sunt semnatare/semnatari ale/ai contractelor colective de muncă pot adera ulterior la acestea în baza unei solicitări scrise adresate părţilor semnatare ale contractului colectiv de muncă la acel nivel. Solicitarea de aderare se transmite şi depozitarului.

25/05/2023 - alineatul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

Art. 100. - (1) Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi şi obligaţii numai în limitele şi în condiţiile prevăzute de lege.

(2) La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile

angajaţilor/lucrătorilor au un caracter minimal.

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

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

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

a) stabilirea coeficienţilor minimi de ierarhizare pe categorii de angajaţi/lucrători, ţinând cont de standardele ocupaţionale corespunzătoare;

b) măsurile adoptate pentru consilierea şi evaluarea profesională a angajaţilor/lucrătorilor;

c) măsurile privind armonizarea vieţii de familie cu obiectivele profesionale, timpul de lucru şi timpul de odihnă;

d) reglementări privind condiţiile de muncă şi cele referitoare la securitatea şi sănătatea în muncă a angajaţilor/lucrătorilor;

e) modalităţile de informare şi consultare a angajaţilor/lucrătorilor, ce exced prezentei legi.

(5^1) În toate contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de negociere colectivă sau naţional se introduc clauze specifice aplicabile fiecărei categorii de întreprinderi mici şi mijlocii, denumite în continuare IMM, definite în conformitate cu Legea nr. 346/2004 privind stimularea înfiinţării şi dezvoltării întreprinderilor mici şi mijlocii, cu modificările şi completările ulterioare.

25/05/2023 - alineatul a fost introdus prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023.

(5^2) Situaţia prevăzută la alin. (5^1) se aplică în condiţiile în care în sectorul de negociere colectivă există sau se înfiinţează IMM-uri.

25/05/2023 - alineatul a fost introdus prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023.

(5^3) Dacă în contractul colectiv de muncă, încheiat la nivel de sector de negociere colectivă sau naţional, nu se introduc clauze specifice fiecărei categorii de IMM-uri, conform alin. (5^1), întreprinderile mici şi mijlocii, definite conform Legii nr. 346/2004 privind stimularea înfiinţării şi dezvoltării întreprinderilor mici şi mijlocii, cu modificările şi completările ulterioare, nu au obligaţia aplicării contractului colectiv de muncă respectiv.

25/05/2023 - alineatul a fost introdus prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023.

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

25/05/2023 - alineatul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

CAPITOLUL II
Efectele contractelor colective de muncă

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

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

b) pentru toţi angajaţii/lucrătorii încadraţi în unităţile care fac parte din grupul de unităţi pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă şi care sunt semnatare ale contractului;

c) pentru toţi angajaţii/lucrătorii încadraţi în unităţile din sectorul de negociere colectivă pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă şi care fac parte din organizaţiile patronale semnatare, respectiv pentru toţi angajaţii/lucrătorii încadraţi în unităţile organizaţiilor patronale şi ale angajatorilor din sectorul de negociere colectivă respectiv care au aderat ulterior la contractul colectiv de muncă

sectorial;

d) pentru toţi angajaţii/lucrătorii de la nivelul regiilor autonome, companiilor naţionale, societăţilor cu unic acţionar/asociat statul român sau autoritatea administraţiei publice locale; pentru toţi angajaţii/lucrătorii încadraţi în unităţile aflate în subordinea sau în coordonarea autorităţilor şi instituţiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forţă de muncă şi care au constituit grupul de unităţi pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unităţi;

e) pentru toţi angajaţii/lucrătorii din unităţile din economia naţională pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel naţional şi care fac parte din organizaţiile patronale semnatare, respectiv pentru toţi angajaţii încadraţi în unităţile organizaţiilor patronale şi ale angajatorilor care au aderat ulterior la contractul colectiv de muncă la nivel naţional.

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

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

CAPITOLUL III
Părţile şi reprezentarea acestora la negocierea colectivă

Art. 102. - 25/05/2023 - Art. 102. - a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023 **(1)** Părţile contractului/acordului colectiv de muncă sunt angajatorul şi angajaţii/lucrătorii, reprezentaţi după cum urmează:

A. Angajatorul:

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

b) la nivel de grup de unităţi, de către persoana/persoanele mandatată/mandatate de conducerile unităţilor din grup să negocieze şi să semneze contractul colectiv de muncă;

c) la nivelul sectoarelor de negociere colectivă, de către organizaţiile/federaţiile patronale legal constituite şi reprezentative potrivit prezentei legi;

d) în lipsa organizaţiilor prevăzute la lit. c), de către confederaţiile patronale legal constituite şi reprezentative la nivel naţional care au patronate/federaţii membre în sector, la solicitarea şi în baza mandatului acestora;

e) de către ordonatorul/ordonatorii principal/principali de credite al/ai autorităţii/autorităţilor publice centrale competente;

f) la nivelul regiilor autonome, companiilor naţionale, al societăţilor cu unic acţionar/asociat statul român sau autoritatea administraţiei publice locale, precum şi la nivelul grupului de unităţi constituit de acestea, de către conducătorul regiei autonome, companiei naţionale sau al societăţii, respectiv conducătorii unităţilor din grup; în cazul autorităţilor şi instituţiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forţa de muncă, de către conducătorii autorităţilor şi instituţiilor publice;

g) la nivel naţional, de către confederaţiile patronale legal constituite şi reprezentative, potrivit prezentei legi.

B. Angajaţii/Lucrătorii:

a) la nivel de unitate:

1. de către organizaţiile sindicale legal constituite şi reprezentative la nivelul unităţii;

2. în cazul în care nu există organizaţii sindicale care să reprezinte angajaţii/lucrătorii, conform pct. 1, de către federaţiile sindicale reprezentative la nivelul sectorului de negociere colectivă, la solicitarea şi în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate afiliate acestora;

3. în cazul în care nu există organizaţii care să reprezinte angajaţii/lucrătorii, conform pct. 1 şi 2, de către federaţiile sindicale nereprezentative din sectorul de negociere colectivă membre ale confederaţiilor

reprezentative la nivel naţional, la solicitarea şi în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate afiliate acestora;

4. în cazul în care nu există organizaţii care să reprezinte angajaţii/lucrătorii, conform pct. 1-3, de către toate sindicatele nereprezentative din unitate;

5. dacă nu există sindicate constituite la nivelul unităţii, de către reprezentanţii angajaţilor/lucrătorilor aleşi prin votul a cel puţin jumătate plus unu din numărul total al angajaţilor/lucrătorilor din unitate şi mandataţi special în acest scop, cu respectarea dispoziţiilor art. 58 alin. (2);

b) la nivel de grup de unităţi, de către federaţiile sindicale reprezentative la nivelul grupului de unităţi împreună cu sindicatele legal constituite şi reprezentative la nivelul unităţilor din grup. În toate situaţiile, sindicatele au dreptul să solicite participarea la negociere a federaţiilor reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă la care sunt afiliate;

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

d) în cazul în care la nivel de sector de negociere colectivă nu există federaţii sindicale reprezentative sau în cazul în care acestea există, dar refuză să participe la negociere, reprezentarea la negocierea colectivă a angajaţilor/lucrătorilor se face de către confederaţiile sindicale reprezentative la nivel naţional care au afiliate federaţii sindicale în sectorul respectiv, la solicitarea şi în baza mandatului federaţiilor sindicale afiliate;

e) la nivelul regiilor autonome, companiilor naţionale şi societăţilor cu unic acţionar/asociat statul român sau autoritatea administraţiei publice locale, la nivelul instituţiilor bugetare, al autorităţilor şi instituţiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forţă de muncă, de către organizaţiile sindicale reprezentative, potrivit legii; în situaţia în care nu există organizaţii reprezentative, reprezentarea se face similar cu cea prevăzută la lit. B lit. a);

f) la nivel naţional, de către confederaţiile sindicale legal constituite şi reprezentative potrivit legii.

(2) La negocierea contractului colectiv de muncă la nivel sectorial participă un reprezentant al organizaţiilor patronale reprezentative ale IMM-urilor, îndreptăţite să participe la negociere conform legii.

(3) Refuzul scris de participare şi/sau semnare, conform alin. (2), nu reprezintă motiv de neînregistrare al contractului colectiv de muncă.

(4) În situaţia existenţei, la nivel de unitate, a mai multor sindicate nereprezentative îndreptăţite să participe la negocierea colectivă, potrivit alin. (1) lit. B lit. a) pct. 4, acestea îşi vor desemna de comun acord echipa de negociere, care va include maximum 10 reprezentanţi.

(5) În contractele/acordurile colective de muncă încheiate la nivel de sector de negociere colectivă pentru personalul din sistemul bugetar, părţile stabilesc expres modalităţile de negociere a contractelor/acordurilor colective de muncă la nivelul autorităţilor şi instituţiilor care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forţă de muncă, autorităţi/instituţii aflate în coordonarea sau în subordinea autorităţii publice centrale.

Art. 103. - 25/05/2023 - Art. 103. - a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023 Confederaţiile sindicale şi patronale reprezentative la nivel naţional, conform prezentei legi, pot participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivelul sectoarelor de negociere colectivă în care au patronate/sindicate/federaţii membre, după caz, la solicitarea şi în baza mandatului din partea acestora.

Art. 104. - (1) Contractele colective de muncă, încheiate la orice nivel, pot fi semnate numai de reprezentanţii mandataţi în acest sens ai părţilor care au negociat.

(2) În vederea aplicării prevederilor art. 102, anterior încheierii şi semnării contractelor colective de muncă, angajatorii membri ai organizaţiilor patronale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă şi la nivel naţional, după caz, şi persoanele prevăzute la art. 102 alin. (1) lit. A lit. b) şi e), după caz, precum şi organizaţiile sindicale membre ale federaţiilor sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă

şi la nivel de grup de unităţi şi ale confederaţiilor sindicale reprezentative la nivel naţional, după caz, îndreptăţite să participe la negocieri îşi vor împuternici reprezentanţii să negocieze şi să semneze prin mandat special.
25/05/2023 - alineatul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

CAPITOLUL IV
Negocierea colectivă în sistemul bugetar

Art. 105. - 25/05/2023 - Art. 105. - a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023 **(1)** Prin contractele/acordurile colective de muncă încheiate pentru angajaţii/lucrătorii din sistemul bugetar nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi salariale ale căror acordare şi cuantum sunt prevăzute de legislaţia în vigoare pentru categoria respectivă de personal.
(2) Prin excepţie de la prevederile art. 97, contractele colective de muncă în sistemul bugetar se negociază, în condiţiile legii, după aprobarea bugetelor de venituri şi cheltuieli ale ordonatorilor de credite, în limitele şi în condiţiile stabilite prin acestea.
(3) Drepturile salariale din sistemul bugetar se stabilesc prin lege în limita bugetelor de venituri şi cheltuieli aprobate, care nu pot constitui obiect al negocierilor şi nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime şi maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective.
(4) Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă încheiate cu încălcarea prevederilor alin. (1) - (3) sunt lovite de nulitate.
(5) Răspunderea pentru încheierea contractelor colective de muncă cu nerespectarea prevederilor alin. (1) - (3) revine angajatorului, care este obligat la recuperarea sumelor acordate necuvenit.
Art. 106. - 25/05/2023 - Art. 106. - a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023 **(1)** Negocierea acordurilor colective de muncă pentru funcţionarii publici se face în conformitate cu prevederile Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 57/2019 şi ale Hotărârii Guvernului nr. 302/2022 pentru aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare şi funcţionare a comisiilor paritare, componenţa, atribuţiile şi procedura de lucru ale acestora, precum şi a normelor privind încheierea şi monitorizarea aplicării acordurilor colective.
(2) Înregistrarea şi publicarea pe pagina de internet şi în Monitorul Oficial al României, după caz, a acordurilor colective de muncă negociate pentru funcţionarii publici se fac conform procedurii prevăzute de lege pentru înregistrarea contractelor colective de muncă.

CAPITOLUL V
Încheierea contractelor colective de muncă

Art. 107. - (1) În scopul asigurării participării la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate, la nivel de grup de unităţi, după caz, partea reprezentând angajatorul conform art. 102 alin. (1) lit. A transmite în scris tuturor părţilor îndreptăţite să negocieze contractul colectiv de muncă anunţul/invitaţia privind intenţia de începere a negocierilor colective, cu cel puţin 15 zile înainte de începerea acestora.
25/05/2023 - alineatul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023
(2) În cazul contractului colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă, federaţiile sindicale îndreptăţite să participe la negocieri vor notifica părţii patronale îndreptăţite să participe la negocieri lista cu unităţile în care au membri, în vederea invitării angajatorilor din acele unităţi care nu fac parte din federaţiile patronale/patronatele îndreptăţite să negocieze colectiv.

25/05/2023 - alineatul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

(2[1]) În cazul contractului colectiv de muncă la nivel naţional, confederaţiile sindicale îndreptăţite să participe la negocieri vor notifica părţii patronale îndreptăţite să participe la negocieri anunţul/invitaţia privind intenţia de începere a negocierilor colective, cu cel puţin 15 zile înainte de începerea acestora.

25/05/2023 - alineatul a fost introdus prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023.

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

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

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

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

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

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

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

(2) Nulitatea unei clauze a contractului colectiv de muncă/acordului colectiv negociate cu nerespectarea dispoziţiilor art. 100, art. 101 alin. (3) şi ale art. 105 alin. (1) - (3) din prezenta lege este cerută de către părţile interesate, fie pe cale de acţiune, fie pe cale de excepţie, pe durata existenţei contractului colectiv de muncă.

25/05/2023 - alineatul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

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

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

Art. 110. - (1) Contractele colective de muncă şi actele adiţionale la acestea se încheie în formă scrisă, se depun şi se înregistrează prin grija părţilor, 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 unităţi, la nivelul sectoarelor de negociere colectivă şi la nivel naţional, la ministerul responsabil cu dialogul social.

(2) Dosarul întocmit în vederea înregistrării va cuprinde:

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

b) dovada convocării părţilor îndreptăţite să participe la negociere;

c) împuternicirile scrise pentru reprezentanţii desemnaţi în vederea negocierii şi semnării contractului colectiv de muncă;

d) dovezile de reprezentativitate ale părţilor sau lista de semnături ale membrilor de sindicat sau dovada încasării cotizaţiilor membrilor, după caz, cu specificarea numărului total de membri sau procesele-verbale de alegere a reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor. În cazul grupului de unităţi constituit numai pentru negocierea

unui contract colectiv de muncă la acest nivel, partea patronală va face dovada constituirii grupului de unităţi, conform art. 96 alin. (3) sau prevederilor referitoare la companiile naţionale, regiile autonome, instituţiile şi autorităţile publice;

25/05/2023 - litera a fost modificată prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

e) procesele-verbale ale negocierii, redactate în atâtea exemplare câte părţi semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, conţinând poziţia părţilor;

f) mandatele prevăzute la art. 104;

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

(4) În situaţia în care numărul de angajaţi/lucrători din unităţile membre ale organizaţiilor patronale semnatare este mai mare decât 35% din numărul total al angajaţilor/lucrătorilor din sectorul de negociere colectivă, aplicarea contractului colectiv de muncă înregistrat la nivelul unui sector de negociere colectivă poate fi extinsă la nivelul tuturor unităţilor din sector cu avizul conform al Consiliului Naţional Tripartit şi se aprobă prin hotărâre a Guvernului.

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

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

(7) Contractul colectiv de muncă negociat la nivel naţional se înregistrează la nivelul respectiv numai în situaţia în care numărul de angajaţi/lucrători din unităţile membre ale organizaţiilor patronale semnatare este mai mare de 20% din numărul total al angajaţilor/lucrătorilor economiei naţionale, excluzând angajaţii din sistemul bugetar plătiţi din fonduri publice.

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

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

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

(2) Contractele colective de muncă la nivel naţional, la nivel de sectoare de negociere colectivă şi grupuri de unităţi, precum şi actele adiţionale la acestea vor fi publicate în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, prin grija părţilor semnatare.

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

(2) Ministerul responsabil cu dialogul social va publica pe pagina de internet contractele colective de muncă la nivel naţional, la nivel de sector de negociere colectivă şi la nivel de grup de unităţi, precum şi orice acte adiţionale la acestea încheiate cu respectarea dispoziţiilor legale, în 15 zile de la depunere.

(3) Inspectoratele teritoriale de muncă au obligaţia de a elibera, la cerere, o copie în format electronic a contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, precum şi orice act adiţional la acesta, oricărui

angajat/lucrător al unităţii respective care a formulat o cerere în acest sens.

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

25/05/2023 - alineatul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

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

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

c) nu sunt semnate de toţi reprezentanţii părţilor la negociere, mandataţi în acest scop, conform art. 102 şi 104.

d) nu sunt îndeplinite dispoziţiile prevăzute la art. 100 alin. (5^1).

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

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

(4) La nivel de unitate, în cazul în care există două organizaţii sindicale care îndeplinesc simultan condiţiile prevăzute la art. 54, contractul colectiv de muncă poate fi înregistrat şi numai cu semnătura organizaţiei sindicale care reprezintă cel puţin 50% plus unu din angajaţii/lucrătorii unităţii, dacă cealaltă organizaţie sindicală care îndeplineşte condiţiile de reprezentativitate conform art. 54 refuză să semneze.

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

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

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

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

Art. 114. - Împotriva refuzului înregistrării contractelor colective de muncă părţile interesate se pot adresa instanţelor judecătoreşti în condiţiile Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările şi completările ulterioare.

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

Art. 115. - (1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părţi.

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

Art. 116. - (1) Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condiţiile legii, ori de câte ori toate părţile îndreptăţite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru.

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

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

Art. 117. - Contractul colectiv de muncă încetează:

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

b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unităţii;

c) prin acordul părţilor.

Art. 118. - (1) Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunţat unilateral.

(2) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluţionează de către instanţele judecătoreşti competente.
(3) Anterior depunerii acţiunii în instanţă, sau pe parcursul derulării acesteia, litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea clauzelor contractuale, pot fi supuse procedurii de mediere sau arbitraj, conform acordului scris al tuturor părţilor semnatare a contractului colectiv de muncă. În situaţia soluţionării litigiului în urma derulării unei astfel de proceduri, acţiunea în instanţă încetează.
(4) Fac excepţie de la dispoziţiile alin. (3) conflictele legate de constatarea nulităţii contractelor colective de muncă în întregul lor, a unor clauze ale acestora ori legate de constatarea încetării contractelor colective de muncă, situaţii a căror soluţionare este de competenţa secţiilor/completelor specializate în soluţionarea litigiilor de muncă şi de asigurări sociale din cadrul tribunalelor judeţene/al municipiului Bucureşti.
Art. 119. - (1) Conform principiului recunoaşterii reciproce, orice organizaţie sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sau cu o organizaţie patronală, orice alte tipuri de acorduri, convenţii sau înţelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părţilor şi ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizaţiilor semnatare.
(2) Nu pot face obiectul negocierii unui acord, a unei convenţii sau a unei înţelegeri, potrivit alin. (1), clauzele incluse într-un contract/acord colectiv de muncă valabil concomitent la nivel de unitate, clauze care sunt aplicabile erga omnes.
(3) Clauzele incluse într-un acord, convenţie sau înţelegere nu pot deroga de la drepturile stabilite prin contractul/acordul colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate şi/sau contractul/acordul colectiv de muncă încheiat la nivel superior aplicabil.

TITLUL VII
Reglementarea modalităţilor de soluţionare a conflictelor de muncă

CAPITOLUL I
Dispoziţii generale

Art. 120. - (1) Raporturile de muncă stabilite între angajatori şi angajaţii/lucrătorii acestora se desfăşoară cu respectarea prevederilor legale, precum şi în condiţiile negociate prin contractele colective şi individuale de muncă.
(2) Încălcarea fără justificare de către una dintre părţi a obligaţiilor care îi revin potrivit alin. (1) atrage răspunderea acesteia.
Art. 121. - (1) Conflictele colective de muncă se soluţionează potrivit prevederilor prezentei legi.
(2) Pentru soluţionarea conflictelor de muncă, părţile vor acţiona întotdeauna cu bună-credinţă, cu scopul asigurării unui climat de încredere reciprocă pe timpul şi după finalizarea conflictului de muncă, în vederea aplicării eficiente a procedurilor stabilite de prezenta lege.

CAPITOLUL II
Conflicte colective de muncă

Art. 122. - (1) Dreptul angajaţilor/lucrătorilor de a declanşa conflicte colective de muncă în legătură cu începerea, desfăşurarea şi încheierea negocierilor contractelor colective de muncă este garantat de lege.
~~**(2)** În cazul în care nu există contract colectiv de muncă în vigoare, conflictul colectiv de muncă poate avea ca obiect revendicări ale angajaţilor/lucrătorilor privind apărarea intereselor colective cu caracter economic, profesional sau social.~~

25/05/2023 - alineatul a fost abrogat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023.

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

Art. 124. - Conflictele colective de muncă pot avea loc la nivelul unităţii, al grupului de unităţi, al sectorului de negociere colectivă sau la nivel naţional.

Art. 125. - În conflictele colective de muncă de la orice nivel, angajaţii/lucrătorii sunt reprezentaţi de părţile îndreptăţite să participe la negociere sau, după caz, de părţile care au participat la negocierea colectivă şi care i-au reprezentat la negocierile colective, conform mandatului.

Art. 126. - Conflictele colective de muncă pot fi declanşate în următoarele situaţii:

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

b) angajatorul/organizaţia patronală nu acceptă revendicările formulate de angajaţi/lucrători;

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

d) în condiţiile în care, deşi a fost începută negocierea unui contract colectiv de muncă, angajatorul nu îşi respectă obligaţia prevăzută de art. 98 alin. (4);

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

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

g) dacă angajatorul refuză să adere la contractul/acordul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă în condiţiile art. 99 alin. (3).

25/05/2023 - litera a fost modificată prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

Art. 127. - (1) În toate cazurile în care există premisele declanşării unui conflict colectiv de muncă conform prevederilor art. 126, părţile prevăzute la art. 125 vor sesiza, în scris, angajatorul/organizaţia patronală despre această situaţie, precizând revendicările angajaţilor/lucrătorilor, motivarea acestora, precum şi propunerile de soluţionare. Angajatorul/organizaţia patronală sau, după caz, instituţia ori autoritatea publică, este obligat/obligată să primească şi să înregistreze sesizarea astfel formulată.

(2) Cerinţa prevăzută la alin. (1) se consideră îndeplinită şi în cazul în care revendicările, motivarea şi propunerile de soluţionare sunt exprimate de părţile prevăzute la art. 125 cu ocazia întâlnirii cu reprezentanţii angajatorului/organizaţiei patronale, dacă discuţiile purtate au fost consemnate într-un proces-verbal.

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

Art. 128. - (1) În situaţia în care angajatorul/organizaţia patronală sau instituţia/autoritatea publică, după caz, nu a răspuns la toate revendicările formulate sau, deşi a răspuns, părţile prevăzute la art. 125 nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul colectiv de muncă se poate declanşa.

(2) Informarea privitoare la declanşarea conflictelor colective de muncă şi a motivelor declanşării acestora se transmite, în scris, de către părţile prevăzute la art. 125, angajatorului/organizaţiei patronale sau instituţiei/autorităţii publice, după caz, inspectoratelor teritoriale de muncă sau ministerului responsabil cu dialogul social, după caz.

Art. 129. - 25/05/2023 - Art. 129. - a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023 **(1)** Pe durata valabilităţii unui contract sau acord colectiv de muncă angajaţii/lucrătorii nu pot declanşa conflictul colectiv de muncă la nivelul

de negociere respectiv, cu excepţia situaţiilor prevăzute în prezenta lege.
(2) Prin excepţie de la prevederile alin. (1), în cazul contractului/acordului colectiv de muncă înregistrat la nivel de sector de negociere colectivă, angajaţii/lucrătorii unităţilor în care organizaţiile sindicale semnatare ale contractului au membri pot declanşa conflictul colectiv de muncă la nivelul unităţilor dacă angajatorii refuză să adere la contractul colectiv de muncă sectorial în condiţiile art. 99 alin. (3).
(3) Organizaţia sindicală reprezentativă semnatară poate solicita în scris angajatorilor să adere la contractul sectorial, angajatorul având obligaţia de a răspunde organizaţiei sindicale, în termen de maximum 10 zile de la data notificării.
(4) În termenul prevăzut la alin. (3) are loc concilierea prin intermediul inspectoratului teritorial de muncă în raza căruia îşi are sediul unitatea, lipsa acordului la expirarea termenului dând dreptul organizaţiei sindicale reprezentative semnatare de a declanşa greva la nivelul angajatorului respectiv.
(5) Prin excepţie de la procedura prevăzută la art. 146-151, declanşarea grevei în condiţiile alin. (4) se face după expirarea termenului de 10 zile prevăzut la alin. (3), prin notificare adresată angajatorului de către organizaţia sindicală reprezentativă semnatară, cu cel puţin 48 de ore înainte de declanşarea grevei.
Art. 130. - Conflictul colectiv de muncă se declanşează numai după înregistrarea prealabilă a acestuia. În acest sens, părţile prevăzute la art. 125:
a) la nivel de unitate, vor notifica angajatorului declanşarea conflictului colectiv de muncă şi vor sesiza în scris inspectoratul teritorial de muncă din judeţul în care îşi desfăşoară activitatea angajaţii/lucrătorii unităţii care au declanşat conflictul, în vederea concilierii;
b) la nivel de grup de unităţi, vor notifica fiecărei unităţi membre a grupului de unităţi, precum şi organizaţiei patronale constituite la nivelul grupului declanşarea conflictului colectiv de muncă şi vor sesiza în scris ministerul responsabil cu dialogul social, în vederea concilierii;
c) la nivelul sectorului de negociere colectivă şi la nivel naţional, vor notifica declanşarea conflictului colectiv de muncă fiecărei unităţi în care au membri federaţiile şi/sau confederaţiile sindicale şi în care se declanşează conflictul, precum şi federaţiilor şi/sau confederaţiilor patronale corespondente, şi vor sesiza în scris ministerul responsabil cu dialogul social, în vederea concilierii.

CAPITOLUL III
Concilierea conflictelor colective de muncă

Art. 131. - În toate cazurile, sesizarea pentru concilierea conflictului colectiv de muncă se formulează în scris şi va cuprinde în mod obligatoriu următoarele menţiuni:
a) angajatorul sau organizaţia patronală, cu indicarea sediului şi datelor de contact ale acestuia/acesteia;
b) obiectul conflictului colectiv de muncă şi motivarea acestuia;
c) dovada îndeplinirii cerinţelor prevăzute la art. 126-128;
d) desemnarea nominală a persoanelor delegate să reprezinte la conciliere organizaţia sindicală sau reprezentanţii angajaţilor/lucrătorilor, după caz.
Art. 132. - Concilierea, medierea şi arbitrarea conflictelor colective de muncă se fac numai între părţile aflate în conflict.
Art. 133. - (1) Procedura de conciliere este obligatorie.
(2) În termen de 3 zile lucrătoare de la înregistrarea sesizării, ministerul responsabil cu dialogul social, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de grup de unităţi, la nivel sectorial sau la nivel naţional, respectiv inspectoratul teritorial de muncă, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de unitate, desemnează o persoană pentru participarea la concilierea conflictului colectiv de muncă şi comunică datele persoanei delegate atât organizaţiei sindicale ori reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor, cât şi angajatorului/organizaţiei

patronale.

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

Art. 134. - (1) Pentru susţinerea intereselor lor la conciliere, organizaţiile sindicale sau, după caz, reprezentanţii angajaţilor/lucrătorilor, care au participat la negocierea colectivă ori sunt îndreptăţite să participe la negocierea colectivă, în conformitate cu prevederile art. 102 alin. (1) lit. B, după caz, desemnează o delegaţie formată din 2-5 persoane, care va fi împuternicită, în scris, să participe la concilierea organizată de ministerul responsabil cu dialogul social sau de inspectoratul teritorial de muncă, după caz. Din delegaţia sindicală pot face parte şi reprezentanţi ai federaţiei sau ai confederaţiei sindicale la care organizaţia sindicală este afiliată.

(2) Poate fi aleasă ca delegat al organizaţiei sindicale îndreptăţite să participe la negocierea colectivă, în conformitate cu prevederile art. 102 alin. (1) lit. B sau, după caz, al reprezentanţilor angajaţilor/lucrătorilor, orice persoană care îndeplineşte următoarele condiţii:

a) are capacitate deplină de exerciţiu;

b) este angajat/lucrător al unităţii sau reprezintă federaţia/confederaţia sindicală reprezentativă la care organizaţia sindicală care a declanşat conflictul de muncă este afiliată.

Art. 135. - Pentru susţinerea intereselor sale la conciliere, angajatorul sau organizaţia patronală desemnează printr-o împuternicire scrisă o delegaţie compusă din 2-5 persoane care să participe la conciliere.

Art. 136. - (1) La data fixată pentru conciliere, delegatul ministerului responsabil cu dialogul social sau al inspectoratului teritorial de muncă, după caz, verifică împuternicirile delegaţilor părţilor şi invită părţile să analizeze posibilităţile de acţiune pentru a se realiza concilierea.

(2) Susţinerile părţilor şi rezultatul dezbaterilor se consemnează într-un proces-verbal, semnat de către părţi şi de delegatul ministerului responsabil cu dialogul social sau al inspectoratului teritorial de muncă, după caz.

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

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

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

Art. 138. - În situaţiile în care acordul cu privire la soluţionarea conflictului colectiv de muncă este numai parţial, în procesul-verbal se vor consemna revendicările asupra cărora s-a realizat acordul şi cele rămase nesoluţionate, împreună cu punctele de vedere ale fiecărei părţi referitoare la acestea din urmă.

Art. 139. - Rezultatele concilierii vor fi aduse la cunoştinţa angajaţilor/lucrătorilor de către angajator.

CAPITOLUL IV
Medierea şi arbitrajul

Art. 140. - (1) După declanşarea conflictului colectiv de muncă părţile pot hotărî, prin consens, iniţierea procedurii medierii sau arbitrajului.

(2) În vederea promovării soluţionării amiabile şi cu celeritate a conflictelor colective de muncă se înfiinţează Oficiul de Mediere şi Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă în cadrul ministerului responsabil cu dialogul social, denumit în continuare Oficiul de Mediere.

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

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

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

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

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

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

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

(2) Hotărârile arbitrale pronunţate de Oficiul de Mediere sunt obligatorii pentru părţi, completează contractele colective de muncă şi se aplică prin voinţa părţilor.

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

CAPITOLUL V
Greva

Art. 146. - (1) Greva poate fi declarată numai dacă, în prealabil, au fost epuizate posibilităţile de soluţionare a conflictului colectiv de muncă prin procedurile obligatorii prevăzute de prezenta lege, numai după desfăşurarea grevei de avertisment şi dacă momentul declanşării acesteia a fost adus la cunoştinţa angajatorilor de către organizatori cu cel puţin 2 zile lucrătoare înainte, respectiv pentru unităţile prevăzute la art. 173, cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte.

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

(3) Declanşarea şi încetarea grevei se comunică de către organizatorii grevei inspectoratului teritorial de muncă în raza căruia îşi are sediul unitatea în care se declanşează greva, cu minimum 24 de ore înainte de declanşarea, respectiv în 24 de ore de la încetarea acesteia, conform modelului prezentat în anexa nr. 4.

Art. 147. - (1) Hotărârea de a declara greva se ia de către organizaţiile sindicale îndreptăţite să negocieze contractul colectiv de muncă şi care au declanşat conflictul colectiv de muncă.

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

(3) Pentru angajaţii/lucrătorii unităţilor în care nu sunt organizate sindicate, hotărârea de declarare a grevei se ia de către reprezentanţii angajaţilor/lucrătorilor, cu acordul scris a cel puţin unei pătrimi din numărul angajaţilor/lucrătorii unităţii.

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

(5) În vederea derulării în condiţii legale a grevei Comitetul de grevă şi angajatorul/organizaţia patronală pot încheia un acord privind partajarea şi asumarea responsabilităţii părţilor pe parcursul grevei. În cazul în care este încheiată o astfel de înţelegere, aceasta se comunică şi inspectoratului teritorial de muncă sau ministerului responsabil cu dialogul social, după caz.

(6) În situaţiile prevăzute la art. 173, acordul prevăzut la alin. (5) va cuprinde modalitatea de stabilire a unei

treimi din activitate prevăzută de lege.

25/05/2023 - alineatul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

~~(7) Nerespectarea obligaţiei prevăzute la alin. (5) constituie contravenţie şi se sancţionează potrivit art. 175.~~

25/05/2023 - alineatul a fost abrogat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023.

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

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

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

Art. 150. - (1) Angajaţii/lucrătorii au dreptul de a declanşa grevă de solidaritate.

(2) Greva de solidaritate poate fi declanşată în vederea susţinerii revendicărilor formulate de angajaţii/lucrătorii din unităţi aparţinând aceluiaşi grup de unităţi sau sector de negociere colectivă.

(3) Hotărârea de a declanşa greva de solidaritate poate fi luată de către organizaţiile sindicale afiliate la aceeaşi federaţie sau confederaţie sindicală la care este afiliată organizaţia sindicală organizatoare, cu acordul a cel puţin 35% din numărul total al angajaţilor/lucrătorilor din unitate.

(4) Greva de solidaritate nu poate avea o durată mai mare de o zi şi trebuie anunţată în scris angajatorului, cu cel puţin 48 de ore înainte de data încetării lucrului.

Art. 151. - (1) Greva este organizată de organizaţiile sindicale care au declanşat conflictul colectiv sau de reprezentanţii angajaţilor/lucrătorilor, după caz, conform prevederilor art. 147 alin. (1) - (3), care vor stabili durata acesteia.

(2) Organizatorii grevei prevăzuţi la alin. (1) îi reprezintă pe greviştii, pe toată durata grevei, în relaţiile cu angajatorii, inclusiv în faţa instanţelor judecătoreşti, în cazurile în care se solicită încetarea grevei.

Art. 152. - Pe durata în care revendicările formulate de angajaţi/lucrători sunt supuse medierii ori arbitrajului, aceştia nu pot declanşa grevă sau, dacă greva este declanşată, aceasta se suspendă în condiţiile art. 162 alin. (3).

Art. 153. - (1) În situaţia în care, după declanşarea grevei, mai mult de jumătate din numărul angajaţilor/lucrătorilor care au hotărât declararea grevei renunţă în scris la grevă, aceasta încetează.

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

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

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

(5) Greva se desfăşoară cu prezenţa greviştilor în incinta unităţii.

Art. 154. - (1) Greva poate fi declarată numai pentru apărarea intereselor cu caracter profesional, economic şi social ale angajaţilor/lucrătorilor.

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

Art. 155. - (1) Pot declara greva împotriva politicii sociale şi economice a Guvernului federaţiile şi confederaţiile sindicale reprezentative.

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

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

(4) Cu minimum 10 zile anterior declarării grevei, organizaţiile sindicale organizatoare au obligaţia de a notifica Guvernul cu privire la declanşarea grevei. Guvernul invită reprezentanţii organizaţiilor sindicale organizatoare la negocieri.

25/05/2023 - alineatul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

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

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

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

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

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

(7) Organizatorul grevei notifică cu minimum 10 zile înainte de declanşarea grevei unităţile şi angajatorii în care greva urmează să se desfăşoare. Declanşarea şi încetarea grevei se notifică şi inspectoratelor teritoriale de muncă în raza cărora îşi au sediul unităţile în care se declanşează greva în termenul prevăzut la art. 146 alin. (3).

(8) În cazul nerespectării obligaţiei prevăzute la alin. (5), precum şi în situaţia în care Guvernul şi/sau angajatorii constată că documentul de politică economică şi socială invocat nu conduce la diminuarea drepturilor angajaţilor/lucrătorilor negociate prin contracte colective de muncă în vigoare, Guvernul şi/sau angajatorii unităţilor în care se desfăşoară greva se pot adresa tribunalelor în a cărui circumscripţie se află unităţile în care s-a declarat greva cu o cerere prin care se solicită instanţei încetarea grevei, fiind aplicabile dispoziţiile prevăzute la art. 166-169.

(9) În timpul grevei, organizatorii grevei au obligaţia de a continua negocierile cu Guvernul în vederea soluţionării revendicărilor care formează obiectul conflictului colectiv de muncă, fiind aplicabile dispoziţiile prevăzute la art. 153 şi art. 156-162.

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

(2) Pe durata unei greve declanşate într-o unitate pot înceta activitatea şi angajaţii/lucrătorii unor subunităţi sau compartimente care nu au participat iniţial la declanşarea conflictului colectiv de muncă.

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

Art. 157. - (1) Angajaţii/lucrătorii care nu participă la grevă îşi vor continua activitatea.

(2) Angajaţii/lucrătorii aflaţi în grevă trebuie să se abţină de la orice acţiune de natură să împiedice continuarea activităţii de către cei care nu participă la grevă.

Art. 158. - (1) Organizatorii grevei au obligaţia ca pe durata acesteia să protejeze bunurile unităţii şi, împreună cu angajatorul, să asigure funcţionarea continuă a utilajelor şi a instalaţiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viaţa sau pentru sănătatea oamenilor.

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

Art. 159. - (1) Pe durata grevei angajatorul nu poate fi împiedicat să îşi desfăşoare activitatea de către angajaţii/lucrătorii aflaţi în grevă sau de organizatorii acesteia.

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

Art. 160. - (1) Pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu al angajatului se suspendă la iniţiativa angajatului. Pe perioada suspendării se menţin doar drepturile de asigurări de sănătate.

25/05/2023 - alineatul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

(2) În orice moment al grevei oricare parte poate solicita participarea unui reprezentant al inspectoratului

teritorial de muncă pentru constatarea eventualelor contravenţii.

Art. 161. - (1) Participarea la grevă sau organizarea acesteia, cu respectarea dispoziţiilor prezentei legi, nu reprezintă o încălcare a obligaţiilor de serviciu ale angajaţilor/lucrătorilor şi nu atrage posibilitatea sancţionării în niciun fel a acestora.

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

Art. 162. - (1) În timpul grevei, părţile au obligaţia de a continua negocierile în vederea soluţionării revendicărilor care formează obiectul conflictului colectiv de muncă.

(2) În cazul în care părţile ajung la un acord, conflictul colectiv de muncă este închis şi greva încetează.

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

(4) Exceptând situaţia prevăzută la alin. (3), organizatorii grevei pot amâna declanşarea grevei faţă de data anunţată sau să o suspende pe o anumită perioadă numai dacă se reia toată procedura de declanşare a conflictelor colective de muncă.

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

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

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

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

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

a) din oficiu;

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

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

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

(4) În cazul în care neconformităţile nu au fost conformate în condiţiile prevăzute la alin. (2) şi (3) greva devine nelegală.

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

Art. 167. - Tribunalul fixează termen pentru soluţionarea cererii de încetare a grevei, care nu poate fi mai mare de două zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia, şi dispune citarea părţilor.

Art. 168. - (1) Tribunalul examinează cererea prin care se solicită încetarea grevei şi pronunţă de urgenţă o hotărâre prin care, după caz:

a) respinge cererea angajatorului;

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

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

Art. 169. - (1) Tribunalul şi curtea de apel soluţionează cererea sau, după caz, apelul, potrivit procedurii prevăzute pentru soluţionarea conflictelor colective de muncă.

(2) În cazul în care dispune încetarea grevei ca fiind ilegală, instanţa, la cererea celor interesaţi, poate obliga organizatorii grevei şi angajaţii/lucrătorii participanţi la greva ilegală la plata despăgubirilor.

Art. 170. - Nu pot declara grevă: procurorii, judecătorii, personalul militar şi personalul cu statut special din

cadrul Ministerului Apărării Naţionale, al Ministerului Afacerilor Interne, al Ministerului Justiţiei şi din instituţiile şi structurile din subordinea sau coordonarea acestora, inclusiv al Administraţiei Naţionale a Penitenciarelor, al Serviciului Român de Informaţii, al Serviciului de Informaţii Externe, al Serviciului de Telecomunicaţii Speciale, personalul angajat de forţele armate străine staţionate pe teritoriul României, precum şi alte categorii de personal cărora li se interzice exercitarea acestui drept prin lege.

Art. 171. - Personalul din transporturile aeriene, navale, terestre de orice fel nu poate participa la grevă din momentul plecării în misiune/cursă şi până la terminarea acesteia.

Art. 172. - Personalul îmbarcat pe navele marinei comerciale sub pavilion românesc poate declara grevă numai cu respectarea normelor stabilite prin convenţii internaţionale ratificate de statul român, în condiţiile art. 171.

Art. 173. - (1) În unităţile sanitare şi de asistenţă socială, de telecomunicaţii, ale radioului şi televiziunii publice, în unităţile sistemului energetic naţional, unităţile operative de la sectoarele nucleare, în unităţile de transporturi pe căile ferate, în unităţile care asigură transportul în comun şi salubritatea localităţilor, precum şi aprovizionarea populaţiei cu gaze, energie electrică, apă şi căldură, greva este permisă cu condiţia asigurării a cel puţin unei treimi din activitatea normală, repartizată pe întreaga durată a zilei, care să nu pună în pericol viaţa şi sănătatea populaţiei şi/sau funcţionarea instalaţiilor în deplină siguranţă.

(2) Organizatorii grevei vor notifica atât angajatorul sau, după caz, organizaţia patronală, cât şi inspectoratul teritorial de muncă sau, după caz, ministerul responsabil cu dialogul social, cu minimum 24 de ore anterior declanşării grevei, cu privire la modalităţile stabilite pentru îndeplinirea obligaţiilor prevăzute la alin. (1).

Art. 174. - Funcţionarii publici declanşează conflictul colectiv de muncă conform procedurii prevăzute în prezenta lege.

TITLUL VIII
Sancţiuni

Art. 175. - (1) Constituie contravenţii următoarele fapte şi se sancţionează astfel:

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

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

c) încălcarea prevederilor art. 7 alin. (2) şi (3), cu amendă de la 20.000 lei la 25.000 lei;

24/06/2023 - litera a fost modificată prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

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

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

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

g) refuzul nejustificat al părţilor semnatare de înregistrare a contractelor colective de muncă, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare parte care refuză înregistrarea;

24/06/2023 - litera a fost modificată prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

h) încălcarea dispoziţiilor art. 57 alin. (3), cu amendă de la 30.000 lei la 50.000 lei;

24/06/2023 - litera a fost modificată prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

i) nerespectarea prevederilor art. 147 alin. (5) teza a II-a constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 2.000 la 5.000 lei.

24/06/2023 - litera a fost introdusă prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023.

(2) Constatarea contravenţiilor şi aplicarea sancţiunilor se fac de către Inspecţia Muncii.

(3) Contravenţiilor prevăzute la alin. (1) le sunt aplicabile dispoziţiile Ordonanţei Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravenţiilor, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 176. - (1) Constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă fapta persoanei care, prin ameninţări ori prin violenţe, împiedică ori obligă un angajat/lucrător sau un grup de angajaţi/lucrători să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei.

(2) Condiţionarea sau constrângerea, în orice mod, având ca scop limitarea exercitării atribuţiilor funcţiei membrilor aleşi în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.

(3) Acţiunea penală se pune în mişcare la plângerea prealabilă a persoanei vătămate, cu excepţia infracţiunii prevăzute la alin. (1).

(4) Declararea grevei de către organizatori cu încălcarea condiţiilor prevăzute la art. 156 alin. (1) ori la art. 170-173, dacă au fost puse în pericol iminent viaţa sau sănătatea oamenilor, constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă.

(5) Încălcarea dispoziţiilor art. 159 alin. (2) constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă.

TITLUL IX
Dispoziţii tranzitorii şi finale

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

Art. 178. - (1) Hotărârile judecătoreşti de dobândire a personalităţii juridice de către organizaţiile sindicale sau patronale obţinute până la data intrării în vigoare a prezentei legi rămân valabile.

(2) Organizaţiile sindicale şi patronale care şi-au dobândit personalitatea juridică anterior intrării în vigoare a prezentei legi, prin excepţie de la prevederile art. 55 lit. A lit. a), lit. B lit. a), lit. C lit. a), lit. D lit. a) şi art. 80 lit. A lit. a), lit. B lit. a), vor depune la dosarul de reprezentativitate hotărârile judecătoreşti de dobândire a personalităţii juridice obţinute în baza actelor normative în vigoare la momentul dobândirii acesteia.

25/05/2023 - alineatul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

Art. 179. - 25/05/2023 - Art. 179. - a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023 Modelul, modul de completare şi operare a registrelor speciale ale organizaţiilor sindicale, respectiv ale organizaţiilor patronale, prevăzute la art. 17 alin. (1) şi (4), art. 20 alin. (2), art. 42 alin. (3), art. 49 alin. (1) şi (4), art. 52 alin. (4), art. 56 alin. (3) şi art. 68 alin. (1), (6) şi (8), art. 78 alin. (3), art. 81 alin. (2) şi art. 181 alin. (2^1) se stabilesc prin ordin comun al ministrului justiţiei şi al ministrului responsabil cu dialogul social, cu consultarea Consiliului Superior al Magistraturii în termen de 9 luni de la data intrării în vigoare a prezentei legi, după consultarea partenerilor sociali.

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

(2) Hotărârile judecătoreşti prin care se constată reprezentativitatea organizaţiilor patronale şi organizaţiilor sindicale în condiţiile prezentei legi, se comunică şi ministerului responsabil cu dialogul social, care va ţine evidenţa acestora.

Art. 181. - (1) Reprezentativitatea organizaţiilor patronale sau sindicale poate fi contestată în instanţă de către

organizaţiile patronale ori sindicale corespondente la nivel naţional, de sector de negociere colectivă, grup de unităţi sau de unităţi, în condiţiile în care nu mai sunt îndeplinite unul ori mai multe dintre criteriile prevăzute de art. 54 alin. (1) lit. A-C, respectiv de art. 79 alin. (1) lit. A şi B, pe baza cărora a fost obţinută reprezentativitatea în cauză.

(2) Contestaţia se depune la instanţa judecătorească care a acordat reprezentativitatea.

(2^1) În cazul în care o organizaţie sindicală sau patronală îşi pierde reprezentativitatea, instanţa prevăzută la alin. (2) va înscrie în registrul special prevăzut la art. 17 alin. (1), la art. 49 alin. (1) sau la art. 68 alin. (1), după caz, data hotărârii de admitere a cererii de contestare a reprezentativităţii.

25/05/2023 - alineatul a fost introdus prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023.

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

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

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

Art. 183. - (1) Reprezentativitatea organizaţiilor sindicale şi patronale, constatată anterior intrării în vigoare a prezentei legi, îşi produce efectele până la expirarea termenului pentru care a fost constatată prin hotărâre judecătorească.

(2) Acţiunea în constatarea neîndeplinirii condiţiilor de reprezentativitate poate fi formulată de către organizaţiile patronale sau sindicale corespondente la nivel naţional, de sector de negociere colectivă sau de unitate, în condiţiile în care nu mai sunt îndeplinite unul ori mai multe dintre criteriile prevăzute de art. 54 alin. (1) lit. A-C, respectiv de art. 79 alin. (1) lit. A şi B, pe baza cărora a fost obţinută reprezentativitatea în cauză.

(3) Acţiunea se depune la instanţa competentă, potrivit prezentei legi, să constate reprezentativitatea organizaţiei în cauză.

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

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

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

Art. 184. - 25/05/2023 - Art. 184. - a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023 **(1)** În termen de 2 luni de la intrarea în vigoare a prezentei legi, ministrul responsabil cu dialogul social aprobă ordinul prevăzut la art. 85 lit. f) referitor la stabilirea sectoarelor de negociere colectivă şi a codurilor CAEN aferente acestora.

(2) Pe baza solicitării consensuale a partenerilor sociali reprezentativi la nivel naţional şi/sau sectorial se pot forma noi sectoare de negociere colectivă, cu specificarea grupelor CAEN de 4 cifre, cu aprobarea Consiliului Naţional Tripartit pentru Dialog Social.

(3) Procedura de constituire de noi sectoare de negociere colectivă, precum şi încadrarea în sectoarele stabilite se aprobă prin ordin al ministrului responsabil cu dialogul social, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

(4) În termen de 30 de zile de la aprobarea solicitării prevăzute la alin. (2), ministrul responsabil cu dialogul social va emite ordinul de redefinire a sectoarelor de negociere colectivă.

Art. 185. - Prevederile prezentei legi nu aduc atingere legislaţiei române privind procedurile specifice de informare şi consultare.

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

Art. 187. - Începând cu anul următor intrării în vigoare a prezentei legi, se înfiinţează Fondul anual pentru dezvoltarea capacităţii administrative a patronatelor şi sindicatelor, în cadrul ministerului responsabil cu dialogul social, finanţat de la bugetul de stat, în scopul finanţării proiectelor depuse de organizaţiile patronale şi sindicale.

(2) Prin hotărâre a Guvernului se stabilesc procedura şi condiţiile de finanţare a proiectelor depuse conform alin. (1).

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

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

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

p. PREŞEDINTELE CAMEREI DEPUTAŢILOR,
VASILE-DANIEL SUCIU

p. PREŞEDINTELE SENATULUI,
ALINA-ŞTEFANIA GORGHIU

Bucureşti, 19 decembrie 2022.
Nr. 367.

ANEXA Nr. 1

RAPORT
privind activitatea Comisiei de dialog social

Instituţia publică raportoare	
Luna/anul	

Nr. crt.	Data şedinţei Comisiei de dialog social	Ordinea de zi		Contribuţiile partenerilor sociali preluate în rezumatul concluziilor	Rezumatul concluziilor sau al eventualelor rezoluţii
		Iniţiator	Punct propus/ Temă de interes*		

Numele şi prenumele preşedintelui Comisiei de dialog social	Data

Semnătura:	

* Pentru rapoartele comisiilor de dialog social de la nivelul administraţiei publice locale se va preciza nivelul de interes: "temă de interes local/naţional".

ANEXA Nr. 2

REGULAMENT-CADRU

privind constituirea şi funcţionarea comisiilor de dialog social la nivelul administraţiei publice centrale

I. Componenţa comisiilor de dialog social

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

1. reprezentanţi ai ministerelor - secretarii de stat, precum şi conducătorii instituţiilor publice, autorităţi şi agenţii aflate în coordonarea sau subordonarea ministerelor, numiţi prin ordin al ministrului;

2. reprezentanţi ai partenerilor sociali - reprezentanţii confederaţiilor sindicale şi patronale reprezentative la nivel naţional conform copiilor hotărârilor judecătoreşti depuse la secretariatul comisiei de dialog social. Organizaţiile sindicale şi patronale, membre ale comisiilor de dialog social, desemnează prioritar din cadrul federaţiilor sectoriale reprezentative afiliate câte un titular şi un supleant pentru comisiile de dialog social de la nivelul ministerelor şi al instituţiilor publice prevăzute la art. 89 alin. (1).

25/05/2023 - punctul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

La şedinţele comisiilor de dialog social la nivelul administraţiei publice centrale participă:

1. experţi - organizaţiile sindicale şi patronale, în funcţie de tematica abordată, pot fi asistate de experţi, care vor participa în baza unui mandat;

2. invitaţi - la propunerea preşedintelui comisiei de dialog social, plenul comisiei poate aproba participarea unor invitaţi cu statut nepermanent. În cazul dezbaterilor care necesită participarea reprezentanţilor altor instituţii publice, autorităţi şi agenţii, preşedintele comisiei de dialog social are obligaţia de a-i invita la şedinţele comisiei;

3. reprezentanţii Camerei de Comerţ şi Industrie a României vor participa în calitate de invitaţi la comisiile de dialog social în măsura în care ordinea de zi prezintă interes în domeniul lor de activitate;

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

II. Funcţionarea comisiilor de dialog social

1. Preşedinţia comisiei este asigurată de un secretar de stat sau, în situaţii speciale, cu acordul partenerilor de dialog social, de către un alt reprezentant al ministerului, împuternicit prin ordin al ministrului ori, în cazul instituţiilor publice prevăzute la art. 89 alin. (1) din prezenta lege, de un reprezentant împuternicit de conducătorul instituţiei publice. Preşedintele comisiei are următoarele atribuţii:

a) conduce şedinţele comisiei de dialog social;

b) convoacă membrii comisiei, precum şi invitaţii la şedinţele acesteia;

c) asigură prezenţa la lucrările şedinţelor comisiei de dialog social a reprezentanţilor altor autorităţi şi agenţii aflate în coordonarea sau subordonarea ministerului sau a instituţiei publice în cauză.

2. Secretariatul comisiei de dialog social se asigură de către instituţia publică în cadrul căreia aceasta funcţionează.

3. Secretariatul comisiei de dialog social are următoarele atribuţii:

a) întocmirea şi comunicarea ordinii de zi;

b) difuzarea documentelor de lucru pentru şedinţele comisiei;

c) redactarea minutei pentru fiecare şedinţă, precum şi transmiterea acesteia către partenerii sociali, ministerul

responsabil cu dialogul social şi Consiliul Economic şi Social;

d) evidenţa copiilor hotărârilor judecătoreşti privind reprezentativitatea partenerilor sociali.

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

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

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

7. Şedinţa comisiei de dialog social nu necesită întrunirea unui anumit cvorum, prezenţa 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 reprezentanţi nu au fost prezenţi la şedinţele de comisie la care au fost invitaţi să participe. La propunerile formulate în scris de partenerii sociali, iniţiatorul actului normativ sau al altor proiecte are obligaţia de a da un răspuns motivat în termen de 5 zile lucrătoare de la data şedinţei comisiei.

9. După fiecare şedinţă a comisiei de dialog social secretariatul acesteia întocmeşte o minută şi lista de prezenţă a participanţilor, care este difuzată partenerilor sociali în şedinţa următoare, spre aprobare. Minuta respectivă este transmisă şi ministerului responsabil cu dialogul social, precum şi Consiliului Economic şi Social, împreună cu lista de prezenţă.

10. Preşedintele comisiei de dialog social va pune la dispoziţia partenerilor sociali informaţiile 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 iniţial - propunere de modificare - motivare.

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

13. Actele normative dezbătute în cadrul comisiei de dialog social vor fi însoţite în circuitul de avizare de minuta şedinţei 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 şi funcţionarea comisiilor de dialog social la nivelul administraţiei publice locale

I. Componenţa comisiilor de dialog social

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

1. prefectul, precum şi reprezentanţi ai prefectului şi ai serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor şi ale celorlalte organe de specialitate ale administraţiei publice centrale, numiţi prin ordin de către prefect;

2. preşedintele consiliului judeţean sau primarul general al capitalei, pentru municipiul Bucureşti;

3. reprezentanţi ai partenerilor sociali - reprezentanţii confederaţiilor sindicale şi patronale reprezentative la nivel naţional conform copiilor hotărârilor judecătoreşti depuse la secretariatul comisiei de dialog social constituite la nivelul ministerului responsabil cu dialogul social. Secretariatul comisiei de dialog social constituite la nivelul ministerului responsabil cu dialogul social transmite comisiilor de dialog social constituite la nivel

judeţean şi al municipiului Bucureşti lista confederaţiilor patronale şi sindicale reprezentative la nivel naţional, conform acestor hotărâri judecătoreşti. Organizaţiile sindicale şi patronale reprezentative la nivel naţional desemnează câte un titular şi un supleant pentru comisiile de dialog social de la nivel judeţean şi al municipiului Bucureşti din structurile proprii în teritoriu.

25/05/2023 - punctul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

La şedinţele comisiilor de dialog social la nivelul administraţiei publice locale participă:

1. experţi - organizaţiile sindicale şi patronale, în funcţie de tematica abordată, pot fi asistate de experţi, care vor participa în baza unui mandat;

2. invitaţi - la propunerea preşedintelui comisiei de dialog social, plenul comisiei poate aproba participarea unor invitaţi cu statut nepermanent. În cazul dezbaterii care necesită participarea reprezentanţilor altor instituţii publice, preşedintele comisiei de dialog social are obligaţia de a-i invita la şedinţele comisiei;

3. reprezentanţii camerelor de comerţ şi industrie judeţene, în calitate de invitaţi, vor participa la comisiile de dialog social în măsura în care ordinea de zi prezintă interes în domeniul lor de activitate;

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

II. Funcţionarea comisiilor de dialog social

1. Preşedinţia comisiei, în baza principiului copreşedinţiei, este asigurată de prefect şi de preşedintele consiliului judeţean sau de primarul general al capitalei, pentru municipiul Bucureşti.

2. Secretariatul comisiei de dialog social se asigură de către instituţia publică în cadrul căreia aceasta funcţionează.

3. Secretariatul comisiei de dialog social are următoarele atribuţii:

a) convocarea membrilor comisiei la şedinţele acesteia;

b) întocmirea şi comunicarea ordinii de zi;

c) difuzarea documentelor de lucru pentru şedinţele comisiei;

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

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

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

6. Şedinţa comisiei de dialog social nu necesită întrunirea unui anumit cvorum, prezenţa 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 reprezentanţi nu au fost prezenţi la şedinţele de comisie la care au fost invitaţi să participe. La propunerile formulate în scris de partenerii sociali, iniţiatorul actului normativ sau al altor proiecte are obligaţia de a da un răspuns motivat, în termen de 5 zile de la data şedinţei comisiei.

8. După fiecare şedinţă a comisiei de dialog social secretariatul acesteia întocmeşte o minută şi lista de prezenţă a participanţilor, care este difuzată partenerilor sociali în şedinţa următoare, spre aprobare. Minuta respectivă este transmisă şi secretarului de stat responsabil pentru dialog social din cadrul ministerului responsabil cu dialogul social, însoţită de lista de prezenţă.

9. Preşedintele comisiei de dialog social va pune la dispoziţia partenerilor sociali informaţiile 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 iniţial - propunere de modificare - motivare.

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

12. După fiecare şedinţă a comisiei de dialog social, prefectul va asigura postarea pe site-ul instituţiei prefecturii a listei de prezenţă a participanţilor şi minuta întâlnirii prevăzută la punctul 8.

ANEXA Nr. 4

INSPECŢIA MUNCII

Inspectoratul Teritorial de Muncă . . . . . .

Nr. . . . . Data . . . . . .

Fişa grevei (pentru informarea operativă a ministerului responsabil cu dialogul social)

Nr. crt.	Informaţii privind	Date de completat
1.	Unitatea la care s-a declanşat greva	
2.	Numărul de înregistrare al conflictului colectiv de muncă	
3.	Obiectul de activitate al unităţii, conform cod CAEN	
4.	Sectorul de negociere colectivă, conform legii	
5.	Tipul grevei (avertisment/propriu-zisă)	
6.	Numele reprezentanţilor greviştilor şi date de contact	
7.	Numărul membrilor de sindicat care au declanşat greva	
8.	Numărul de angajaţi/lucrători din unitate	
9.	Numărul de angajaţi/lucrători membri de sindicat aflaţi în grevă	
10.	Numărul de angajaţi/lucrători nesindicalizaţi aflaţi în grevă	
11.	Data începerii grevei	
12.	Data încetării grevei	
13.	Numărul total de ore nelucrate	
14.	Numărul orelor nelucrate/participant la grevă	
15.	Motivul/Modalitatea încetării grevei	

25/05/2023 - tabelul a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă 42/2023

Inspector-şef,

. . . . . .

Întocmit,