LEGE nr. 62 din 10 mai 2011 a dialogului social - REPUBLICARE*)

TITLUL I: Dispoziţii generale

Art. 1

În înţelesul prezentei legi, termenii şi expresiile de mai jos au următoarele semnificaţii:

a) parteneri sociali - sindicate sau organizaţii sindicale, angajatori ori organizaţii patronale, precum şi reprezentanţii autorităţilor administraţiei publice, care interacţionează în procesul de dialog social;

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

(i)informare - transmiterea de date de către angajator către sindicat sau, după caz, către reprezentanţii aleşi at angajaţilor, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii şi să o examineze în cunoştinţă de cauză;

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

(iii)negociere colectivă - negocierea dintre angajator sau organizaţia patronală şi sindicat ori organizaţia sindicală sau reprezentanţii angajaţilor, după caz, care urmăreşte reglementarea relaţiilor de muncă ori de serviciu dintre cele două părţi, precum şi orice alte acorduri în probleme de interes comun;

c) dialog social bipartit - dialogul desfăşurat numai între sindicate sau organizaţii sindicale şi angajatori ori organizaţii patronale;

d) dialog social tripartit - dialogul desfăşurat între sindicate sau organizaţii sindicale, angajatori ori organizaţii patronale şi autorităţile administraţiei publice;

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

f) organizaţie patronală - organizaţia patronilor, autonomă, fără caracter politic, înfiinţată în baza principiului liberei asocieri, ca persoană juridică de drept privat, fără scop patrimonial, constituită 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;

g) angajat - persoana fizică, parte a unui contract individual de munca ori raport de serviciu, 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;

h) reprezentanţi ai angajaţilor - cei aleşi şi mandataţi de către angajaţi să îi reprezinte pe aceştia, potrivit legii;

i) contract colectiv de muncă - convenţia încheiată în formă scrisă între angajator sau organizaţia patronală şi reprezentanţii angajaţilor, prin care se stabilesc clauze privind drepturile şi obligaţiile ce decurg din relaţiile de muncă. Prin încheierea contractelor colective de muncă se urmăreşte promovarea şi apărarea intereselor părţilor semnatare, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă, în vederea asigurării păcii sociale;

j) acord colectiv-convenţia încheiată în formă scrisă între organizaţiile sindicale ale funcţionarilor publici sau ale funcţionarilor publici cu statut special, reprezentanţii acestora şi reprezentanţii autorităţii ori instituţiei publice;

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

l) grup de unităţi - formă de structurare în vederea negocierii colective la acest nivel. Se poate constitui din două sau mai multe unităţi care au acelaşi obiect principal de activitate conform codului din Clasificarea activităţilor din economia naţională, denumit în continuare cod CAEN;

Companiile naţionale, regiile autonome, instituţiile sau autorităţile publice pot constitui grupuri de unităţi dacă au în componenţă, în subordine ori în coordonare alte persoane juridice care angajează forţă de muncă;

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

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

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

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

(i)conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părţi prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligaţiilor stabilite prin contractul individual de muncă ori raportul de serviciu;

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

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

q) părţi îndreptăţite să negocieze un contract colectiv de muncă - angajatori, organizaţii patronale sau organizaţii sindicale care întrunesc condiţiile legale pentru a participa la negocierea unui contract colectiv de muncă;

r) *sectoare de activitate* - sectoarele economiei naţionale care se stabilesc de către Consiliul Naţional Tripartit şi se aprobă prin hotărâre a Guvernului;

(la data 17-ian-2016 Art. 1, litera R. din titlul I modificat de Art. I, punctul 1. din Legea 1/2016)

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

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

u) organizaţie sindicală - denumire generică pentru sindicat, federaţie sau confederaţie sindicală. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul apărării drepturilor prevăzute în legislaţia naţională, în contractele colective şi individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă, precum şi în pactele, tratatele şi convenţiile internaţionale la care România este parte, pentru promovarea intereselor profesionale, economice şi sociale ale membrilor săi;

v) patron - persoană juridică înmatriculată, persoană fizică autorizată potrivit legii sau persoană care exercită potrivit legii o meserie ori profesiune în mod independent, care administrează şi utilizează capital în scopul obţinerii de profit în

condiţii de concurenţă şi care angajează muncă salariată;
w) sindicat-formă de organizare voluntară a angajaţilor, în scopul apărării drepturilor şi promovării intereselor lor profesionale, economice şi sociale în relaţia cu angajatorul.

TITLUL II: Organizaţiile sindicale

CAPITOLUL I: Dispoziţii generale

Art. 2

(1) Organizaţiile sindicale sunt independente faţă de autorităţile publice, de partidele politice şi de organizaţiile patronale.
(2) Organizaţiile sindicale nu pot desfăşura activităţi cu caracter politic.

Art. 3

(1) Persoanele încadrate cu contract individual de muncă, funcţionarii publici şi funcţionarii publici cu statut special în condiţiile legii, membrii cooperatori şi agricultorii încadraţi în muncă au dreptul, fără nicio îngrădire sau autorizare prealabilă, să constituie şi/sau să adere la un sindicat.
(2) Pentru constituirea unui sindicat este necesar un număr de cel puţin 15 angajaţi din aceeaşi unitate.
(3) Nicio persoană nu poate fi constrânsă să facă sau să nu facă parte, să se retragă sau să nu se retragă dintr-o organizaţie sindicală.
(4) O persoană poate face parte, în acelaşi timp, numai dintr-o singură organizaţie sindicală la acelaşi angajator.
(5) Salariaţii 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 conform legii, magistraţii, personalul militar din Ministerul Apărării Naţionale, Ministerul Administraţiei şi Internelor, 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: Statutele organizaţiilor sindicale

Art. 5

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

Art. 6

(1) Statutele organizaţiilor sindicale cuprind 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 executive de conducere, denumirea acestora, modul de alegere şi 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 sau dizolvarea organizaţiei sindicale, transmiterea ori, după caz, lichidarea patrimoniului.
(2) Clauzele statutare contrare legilor în vigoare sunt nule de drept.

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).

SECŢIUNEA 2: Conducerea organizaţiilor sindicale

Art. 8

Pot fi alese în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale persoane care au capacitate de exerciţiu deplină 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.
(la data 01-feb-2014 Art. 8 din titlul II, capitolul II, sectiunea 2 modificat de Art. 98, punctul 1. din titlul II din Legea 255/2013)

Art. 9

Membrilor organelor de conducere alese ale organizaţiilor sindicale li se asigură protecţia legii contra oricăror forme de condiţionare, constrângere sau limitare în exercitarea funcţiilor lor.

Art. 10

(1) Sunt interzise modificarea şi/sau desfacerea contractelor individuale de muncă ale membrilor organizaţiilor sindicale pentru motive care privesc apartenenţa la sindicat şi activitatea sindicală.
(2) Dispoziţiile alin. (1) se aplică în mod corespunzător şi raporturilor de serviciu ale funcţionarilor publici şi funcţionarilor publici cu statut special.

Art. 11

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

Art. 12

Prin contractele colective de muncă sau, după caz, prin acordurile colective privind raporturile de serviciu se pot stabili, în condiţiile legii, şi alte măsuri de protecţie în afara celor prevăzute la art. 10 şi 11 pentru cei aleşi în organele executive de conducere ale organizaţiilor sindicale.

Art. 13

Organul executiv de conducere al organizaţiei sindicale are obligaţia de a ţine evidenţa numărului de membri, a încasărilor şi a cheltuielilor de orice fel.

SECŢIUNEA 3: 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 înscriere la judecătoria în a cărei rază teritorială îşi are sediul acesta.

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

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

b) statutul;

c) lista membrilor organului executiv de conducere a sindicatului, cu menţionarea numelui, prenumelui, codului numeric personal, profesiunii/funcţiei şi a domiciliului acestora.

Art. 15

(1) La primirea cererii de înscriere, 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 statutul sindicatului este conform prevederilor 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 cei 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 se comunică semnatarului cererii de înscriere, în termen de cel mult 5 zile de la pronunţare.

Art. 16

(1) Hotărârea judecătoriei este supusă numai apelului.*)

*) Intră în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.

(2) Termenul de apel este de 15 zile şi curge de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror termenul de apel curge potrivit art. 462 alin. (4) din Codul de procedură civilă.*)

*) Intră în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.

(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.*)

*) Intră în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.

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, data înscrierii, precum şi numărul şi data hotărârii judecătoreşti definitive de admitere a cererii de înscriere.*)

*) Intră în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.

(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.*)

___

*) Intră în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.

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

Art. 18

Sindicatul dobândeşte personalitate juridică de la data înscrierii în registrul special al sindicatelor, prevăzut la art. 17 alin. (1), a hotărârii judecătoreşti definitive*)

*) Intră în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.

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 tuturor actelor prevăzute la art. 14 alin. (2), în copii semnate pe fiecare pagină de împuternicitul special şi vizate de judecătorie, se va păstra în arhiva acesteia.

Art. 20

(1) Organizaţiile sindicale sunt obligate să aducă la cunoştinţa judecătoriei sau a Tribunalului Municipiului Bucureşti, după caz, unde s-au înregistrat, 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 de dobândire a personalităţii juridice şi copie a ultimei hotărâri judecătoreşti de modificare a statutului sau a componenţei organelor de conducere, după caz;
c) statutul, în forma modificată;
d) lista cu membrii organului de conducere, care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal, domiciliul şi profesiunea/funcţia.

SECŢIUNEA 4: 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) Organizaţia sindicală poate dobândi, în condiţiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau oneros, orice fel de bunuri mobile şi imobile necesare realizării scopului pentru care este înfiinţată.
(2) Organizaţiile sindicale reprezentative, în condiţiile legii, pot negocia prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate 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 privată a statului ori a unităţilor administrativ-teritoriale. Închirierea sau concesionarea se face prin act administrativ emis de autoritatea competentă.

Art. 23

Bunurile mobile şi imobile dobândite de către o organizaţie sindicală de la autorităţile publice centrale sau locale, cu titlu gratuit, ori primite în folosinţă nu pot fi utilizate, direct sau indirect, în scopuri patrimoniale.

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 Codului fiscal.
(la data 17-ian-2016 Art. 24 din titlul II, capitolul II, sectiunea 4 modificat de Art. I, punctul 2. din Legea 1/2016)

Art. 25

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 sociale, de cultură, învăţământ şi cercetare în domeniul activităţii sindicale, societăţi 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;
g) să organizeze şi să desfăşoare cursuri de pregătire şi calificare profesională, în condiţiile legii;
h) să desfăşoare şi alte activităţi prevăzute prin statut, în condiţiile 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 asupra 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 5: Atribuţiile organizaţiilor sindicale

Art. 27

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

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 prevăzută de lege, inclusiv de a formula acţiune în justiţie în numele membrilor lor, în baza unei împuterniciri scrise din partea acestora. Acţiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizaţia sindicală dacă cel în cauză se opune sau renunţă la judecată în mod expres.
(3) În exercitarea atribuţiilor prevăzute de alin. (1) şi (2), organizaţiile sindicale au calitate procesuală activă.

Art. 29

Confederaţiile sindicale reprezentative la nivel naţional pot adresa autorităţilor publice competente, în condiţiile art. 74 din Constituţia României, republicată, propuneri de legiferare în domeniile de interes sindical.

Art. 30

(1) Angajatorul poate invita sindicatul reprezentativ la nivel de unitate să participe în consiliul de administraţie sau alt organ asimilat acestuia, inclusiv în cazul administraţiei publice, la discutarea problemelor de interes profesional, economic şi social.
(2) În scopul apărării drepturilor şi promovării intereselor profesionale, economice şi sociale ale membrilor, organizaţiile sindicale reprezentative vor primi de la angajatori sau de la organizaţiile acestora informaţiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă ori, după caz, a acordurilor colective, în condiţiile legii.

(3) Hotărârile consiliului de administraţie sau ale altor organe asimilate acestuia privitoare la probleme de interes profesional, economic şi social vor fi comunicate în scris sindicatului, în termen de două zile lucrătoare de la data desfăşurării şedinţei.

Art. 31

La cererea organizaţiilor sindicale afiliate, federaţiile sau confederaţiile sindicale reprezentative, după caz, pot delega reprezentanţi care să le asiste ori să le reprezinte interesele în relaţia cu angajatorii sau organizaţiile acestora.

SECŢIUNEA 6: Raporturile organizaţiilor sindicale cu membrii lor

Art. 32

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

Art. 33

(1) Membrii unei organizaţii sindicale au dreptul de a se retrage din organizaţia sindicală fără a avea obligaţia de a arăta motivele.

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

Art. 34

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

Art. 35

(1) Membrii aleşi în organele executive de conducere ale sindicatului care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajaţi au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu un număr de zile destinate activităţii sindicale, negociate prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate, fără obligaţia angajatorului de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile.

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

(3) Modalitatea de desfăşurare a activităţilor sindicale în timpul programului normal de lucru se stabileşte de către părţi prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate.

CAPITOLUL III: Reorganizarea şi dizolvarea organizaţiilor sindicale

Art. 36

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

Art. 37

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

Art. 38

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

(2) Dacă statutul nu prevede modul de distribuire a patrimoniului şi nici adunarea de dizolvare nu a luat o hotărâre în această privinţă, tribunalul judeţean sau al municipiului Bucureşti, după caz, sesizat de oricare membru al organizaţiei sindicale, hotărăşte asupra distribuirii patrimoniului.

Art. 39

(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 de 5 zile, orice persoană interesată din rândul membrilor organizaţiei sindicale poate cere instanţei judecătoreşti competente efectuarea menţiunii prevăzute la alin. (1).

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

Art. 40

(1) Organizaţiile sindicale nu pot fi dizolvate şi nu li se poate suspenda activitatea în baza unor acte de dispoziţie ale autorităţilor administraţiei publice sau ale patronatelor.

(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. 41

(1) Sindicatele legal constituite se pot asocia după criteriul sectoarelor de activitate.

(2) Două sau mai multe sindicate constituite în cadrul aceluiaşi sector de activitate se pot asocia în vederea constituirii unei federaţii sindicale.

(3) Două sau mai multe federaţii sindicale din sectoare de activitate diferite se pot asocia în vederea constituirii unei confederaţii sindicale.

(4) Federaţiile sau confederaţiile sindicale pot constitui din sindicatele componente uniuni sindicale teritoriale.

(5) Un sindicat poate fi afiliat, la nivel naţional, la o singură federaţie sindicală. De asemenea, o federaţie sindicală poate fi afiliată, la nivel naţional, unei singure confederaţii sindicale.

(la data 17-ian-2016 Art. 41, alin. (4) din titlul II, capitolul IV completat de Art. I, punctul 3. din Legea 1/2016)

Art. 42

(1) Federaţiile şi confederaţiile sindicale constituite prin asociere, potrivit art. 41 alin. (2) şi (3), 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, însoţită de următoarele înscrisuri:

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) copii legalizate ale hotărârilor judecătoreşti de dobândire a personalităţii juridice, rămase definitive, de către organizaţiile sindicale care se asociază;*)

___
*) Intră în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.
d) statutul federaţiei sau confederaţiei sindicale constituite;
e) lista membrilor din organul executiv de conducere, cu numele, prenumele, codul numeric personal şi funcţia acestora.

Art. 43

(1) Uniunile sindicale teritoriale, constituite potrivit art. 41 alin. (4), dobândesc personalitate juridică la cererea federaţiilor sau a confederaţiilor sindicale care au hotărât constituirea acestora. În acest scop, împuternicitul special al federaţiei sau al confederaţiei sindicale va depune o cerere de dobândire a personalităţii juridice la tribunalul în a cărui rază teritorială îşi are sediul uniunea sindicală teritorială, însoţită de hotărârea federaţiei ori a confederaţiei sindicale de constituire a uniunii, potrivit statutului, copia certificată a statutului federaţiei sau confederaţiei sindicale şi de copia legalizată a hotărârii judecătoreşti de dobândire a personalităţii juridice de către aceasta, rămasă definitivă.*)

___
*) Intră în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.
(2) Mai multe federaţii sau confederaţii sindicale pot constitui în comun uniuni sindicale teritoriale.

Art. 44

(1) Tribunalul competent prevăzut la art. 42 alin. (2) şi la art. 43, după caz, este obligat ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea cererii, să examineze:
a) dacă s-au depus actele prevăzute la art. 42 alin. (2) sau la art. 43, după caz;
b) dacă actul constitutiv şi 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. 42 alin. (2) şi la art. 43 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 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 organizaţiei, în termen de cel mult 5 zile de la pronunţare.

Art. 45

(1) Hotărârea tribunalului este supusă numai apelului.*)
*) Intră în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.
(2) Termenul de apel este de 15 zile şi curge de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror termenul de apel curge potrivit art. 462 alin. (4) din Codul de procedură civilă.*)
*) Intră în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.
(3) Apelul se judecă cu celeritate, în cel mult 45 de zile, cu citarea împuternicitului special. Instanţa de apel redactează decizia în termen de 5 zile de la pronunţare.*)
*) Intră în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.

Art. 46

(1) Tribunalul Municipiului Bucureşti este obligat să ţină un registru special al federaţiilor, confederaţiilor sindicale şi uniunilor sindicale teritoriale ale acestora, în care consemnează: denumirea şi sediul organizaţiilor sindicale constituite prin asociere, numele şi prenumele membrilor organului de conducere, codul numeric personal al acestora, data înscrierii, precum şi numărul şi data hotărârii judecătoreşti definitive de dobândire a personalităţii juridice.*)
*) Intră în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.
(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.*)
*) Intră în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.
(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.

Art. 47

Organizaţia sindicală constituită prin asociere dobândeşte personalitate juridică de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de admitere a cererii de înscriere în registrul special.*)
*) Intră în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.

Art. 48

Originalul procesului-verbal de constituire şi al statutului, împreună cu câte un exemplar al celorlalte acte depuse, se restituie organizaţiei sindicale constituite prin asociere, iar al doilea exemplar al tuturor actelor prevăzute la art. 42 alin. (2) sau la art. 43 alin. (1), în copii certificate de împuternicitul special, se va păstra în arhiva tribunalului.

Art. 49

(1) Organizaţia sindicală constituită prin asociere este obligată să aducă la cunoştinţa tribunalului unde s-a înregistrat, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum şi orice schimbare în componenţa organului executiv de conducere.

(2) Pentru aprobarea modificării statutului sunt aplicabile în mod corespunzător dispoziţiile art. 42-48.

(3) Instanţa este obligată să menţioneze în registrul special modificările din statut, precum şi schimbările din compunerea organului executiv de conducere al organizaţiei sindicale.

Art. 50

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

CAPITOLUL V: Reprezentativitatea organizaţiilor sindicale

Art. 51

(1) Sunt reprezentative la nivel naţional, de sector de activitate, de grup de unităţi şi de unitate 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) organizaţiile sindicale componente cumulează un număr de membri de cel puţin 5% din efectivul angajaţilor din economia naţională;

d) au structuri teritoriale în cel puţin jumătate plus unu dintre judeţele României, inclusiv municipiul Bucureşti;

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

a) au statut legal de federaţie sindicală;

b) au independenţă organizatorică şi patrimonială;

c) organizaţiile sindicale componente cumulează un număr de membri de cel puţin 7% din efectivul angajaţilor din sectorul de activitate sau grupul de unităţi respectiv;

C. la nivel de unitate:

a) au statut legal de sindicat;

b) au independenţă organizatorică şi patrimonială;

c) numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puţin jumătate plus unu din numărul angajaţilor unităţii.

(2) Îndeplinirea de către organizaţiile sindicale a condiţiilor de reprezentativitate se constată, la cererea acestora, de către instanţa care le-a acordat personalitate juridică, prin depunerea la instanţă a documentaţiei prevăzute la art. 52.

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

(4) Hotărârea judecătorească poate fi atacată numai cu apel.[*])

___

[*]) Intră în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.

Art. 52

Dovada îndeplinirii condiţiilor de reprezentativitate se face astfel:

A. la nivel naţional:

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

___

[*]) Intră în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.

b) extras din ultimul buletin statistic publicat privind numărul total de angajaţi din economia naţională;

c) declaraţiile semnate de reprezentanţii legali ai federaţiilor sindicale membre în care se specifică numărul total de membri de sindicat din fiecare federaţie, precum şi o situaţie cumulativă semnată de reprezentantul legal al confederaţiei sindicale cuprinzând lista federaţiilor componente şi numărul total de membri ai acestora;

d) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate;

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

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

___

[*]) Intră în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.

b) declaraţiile semnate de reprezentanţii legali ai sindicatelor componente în care se specifică numărul total de membri de Sindicat din fiecare unitate, precum şi o situaţie cumulativă semnată de reprezentantul legal al federaţiei sindicale;

c) datele Institutului Naţional de Statistică privind numărul total de angajaţi din sectorul de activitate respectiv sau, în cazul grupului de unităţi, declaraţiile angajatorilor din grup privind numărul angajaţilor fiecărei unităţi;

d) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate;

C. la nivel de unitate:

a) copie a hotărârii judecătoreşti definitive de dobândire a personalităţii juridice de către sindicat şi a ultimei hotărâri judecătoreşti definitive de modificare a statutului şi/sau componenţei organului executiv de conducere;[*])

___

[*]) Intră în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.

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

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

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

Art. 53

(1) Anterior depunerii dosarului pentru obţinerea reprezentativităţii la Tribunalul Municipiului Bucureşti, confederaţiile şi federaţiile sindicale vor depune o copie scrisă şi una în format electronic a respectivului dosar Sa Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, care o va înregistra şi va emite dovadă în acest sens.

(2) Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale va afişa pe pagina de internet a instituţiei dosarul, precum şi orice alte informaţii cu privire la reprezentativitate puse la dispoziţie de organizaţiile sindicale.

(3) Anterior depunerii dosarului pentru obţinerea reprezentativităţii la judecătorie, sindicatele vor depune o copie scrisă şi una în format electronic a respectivului dosar la inspectoratul teritorial de muncă, care o va înregistra şi va emite dovadă în acest sens.

TITLUL III: Organizaţiile patronale

CAPITOLUL I: Constituirea, organizarea şi funcţionarea organizaţiilor patronale

SECŢIUNEA 1: Constituire şi organizare

Art. 54

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

Art. 55

(1) Organizaţiile patronale se constituie prin asociere liberă, pe sectoare de activitate, teritorial sau la nivel naţional, după cum urmează:

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

b) două sau mai multe organizaţii patronale pot constitui o federaţie patronală;

c) două sau mai multe federaţii patronale pot constitui o confederaţie patronală.

(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 dobândesc personalitate juridică la cererea federaţiilor sau a confederaţiilor patronale care au hotărât constituirea acestora. În acest scop, împuternicitul special al federaţiei sau confederaţiei patronale va depune o cerere de dobândire a personalităţii juridice la tribunalul în a cărui rază teritorială îşi are sediul uniunea patronală teritorială, însoţită de hotărârea federaţiei sau a confederaţiei patronale de constituire a uniunii, potrivit statutului, copiile certificate ale statutelor federaţiilor şi/sau confederaţiilor patronale şi de copiile legalizate ale hotărârilor judecătoreşti de dobândire a personalităţii juridice de către acestea, rămase definitive.[*])

___

[*]) Intră în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.

(4[1]) Un angajator poate fi afiliat, la nivel naţional, la o singură federaţie patronală. De asemenea, o federaţie patronală poate fi afiliată, la nivel naţional, la o singură confederaţie patronală de rang superior.

(la data 17-ian-2016 Art. 55, alin. (4) din titlul III, capitolul I, sectiunea 1 completat de Art. I, punctul 4. din Legea 1/2016)

(5) O organizaţie patronală nu se poate afilia decât la o singură organizaţie patronală de rang superior.

(6) 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.

Art. 56

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

(2) Organizaţiile patronale nu pot desfăşura activităţi cu caracter politic.

SECŢIUNEA 2: Statutul

Art. 57

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

Art. 58

(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;

g) criteriul de constituire;

h) procedura de dizolvare şi lichidare a organizaţiei patronale.

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

(3) Pentru dobândirea personalităţii juridice de către organizaţia patronală, împuternicitul special al membrilor fondatori ai organizaţiei patronale, prevăzut în procesul-verbal de constituire, trebuie să depună o cerere de înscriere la judecătoria în a cărei rază teritorială îşi are sediul aceasta.

(4) La cererea de înscriere a organizaţiei patronale se anexează originalul şi câte două copii certificate de reprezentantul legal ale următoarelor acte:

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

b) statutul;

c) lista membrilor organului executiv de conducere al organizaţiei patronale, cu menţionarea numelui, prenumelui, codului numeric personal, profesiunii/funcţiei şi domiciliului acestora;

d) dovada existenţei sediului.

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

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

b) dacă statutul organizaţiei patronale este conform prevederilor legale în vigoare.
(6) 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 prevăzut la alin. (3), căruia îi solicită, în scris, remedierea neregularităţilor constatate, în termen de cel mult 7 zile.
(7) În cazul în care sunt întrunite cerinţele prevăzute la alin. (3), 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 judecătoriei se comunică semnatarului cererii de înscriere, în termen de cel mult 5 zile de la pronunţare.
(10) Hotărârea judecătoriei este supusă numai apelului.*)

___
*) Intră în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.
(11) Termenul de apel este de 15 zile şi curge de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror termenul de apel curge potrivit art. 462 alin. (4) din Codul de procedură civilă.*)

___
*) Intră în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.
(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 în termen de 5 zile de la pronunţare.*)

___
*) Intră în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.
Art. 59
(1) Judecătoria este obligată 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, precum şi numărul şi data hotărârii judecătoreşti definitive de admitere a cererii de înscriere.
(2) Certificatul de înscriere a organizaţiei patronale în registrul special al judecătoriei se comunică acesteia în termen de 5 zile de la înscriere.
(3) Organizaţia patronală dobândeşte personalitate juridică de la data înscrierii în registrul special prevăzut la alin. (1) a hotărârii judecătoreşti definitive de admitere a cererii de înscriere.*)

___
*) Intră în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.
(4) 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 organizaţiei patronale, iar al doilea exemplar al tuturor actelor din dosar, în copii semnate pe fiecare pagină de împuternicitul special şi vizate de judecătorie, se va păstra în arhiva acesteia.
(5) Organizaţiile patronale sunt obligate să aducă la cunoştinţa judecătoriei sau a Tribunalului Municipiului Bucureşti, după caz, unde s-au înregistrat 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) este obligată să menţioneze 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 componenţei organelor de conducere ale organizaţiilor 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 a hotărârii judecătoreşti de dobândire a personalităţii juridice şi copie a ultimei hotărâri judecătoreşti de modificare a statutului sau a componenţei organelor de conducere, după caz;
c) statutul, în forma modificată;
d) lista cu membrii organului de conducere care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal, domiciliul şi funcţia/profesiunea.
(8) Organizaţia patronală are obligaţia ca, în termen de 30 de zile de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de înfiinţare, să transmită Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, în format electronic, statutul, actul constitutiv, tabelul de adeziuni, datele de contact ale membrilor organelor executive de conducere, precum şi hotărârea judecătorească definitivă.*)

___
*) Intră în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.
Art. 60
Organizaţia patronală dobândeşte personalitate juridică de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti.
SECŢIUNEA 3: Drepturile şi obligaţiile organizaţiilor patronale
Art. 61
Organizaţiile patronale reprezintă, susţin şi apără interesele membrilor lor în relaţiile cu autorităţile publice, cu sindicatele 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. 62

(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 sindicatele, 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) asigură pentru membrii lor informarea, facilitarea 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 membrilor acestora, 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) elaborează şi implementează politici de ocupare şi plasare a forţei de muncă;
i) elaborează strategii şi politici de dezvoltare economico-socială la nivel sectorial şi naţional, în condiţiile legii;
j) înfiinţează şi administrează, în condiţiile legii, în interesul membrilor lor, unităţi sociale, de cultură, învăţământ şi cercetare în domeniul propriu de interes, societăţi comerciale, de asigurări, precum şi bancă proprie.
(2) Organizaţiile patronale sunt abilitate să asigure orice servicii cerute de membrii lor, în condiţiile legii.

Art. 63

(1) Pot fi alese în organele de conducere ale organizaţiilor patronale persoane care au capacitate deplină de exerciţiu 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.
(la data 01-feb-2014 Art. 63, alin. (1) din titlul III, capitolul I, sectiunea 3 modificat de Art. 98, punctul 2. din titlul II din Legea 255/2013)

(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. 64

(1) Confederaţiile patronale reprezentative la nivel naţional pot adresa autorităţilor publice competente, în condiţiile 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 4: Patrimoniul şi finanţarea activităţii

Art. 65

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

Art. 66

Organizaţiile patronale pot dobândi, în condiţiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau oneros, orice fel de bunuri mobile sau imobile necesare în vederea realizării scopului pentru care sunt înfiinţate.

Art. 67

Activitatea economico-financiară a organizaţiilor patronale se desfăşoară potrivit bugetului propriu de venituri şi cheltuieli.

Art. 68

(1) Sursele veniturilor organizaţiilor patronale pot fi: taxe de înscriere, cotizaţii, donaţii, sponsorizări şi alte venituri, potrivit statutelor şi legilor în vigoare.
(2) Veniturile organizaţiilor patronale sunt destinate realizării scopurilor pentru care au fost înfiinţate şi nu pot fi repartizate membrilor acestora.
(3) Controlul activităţii financiare proprii a organizaţiilor patronale se realizează prin comisia de cenzori care funcţionează potrivit statutului şi legislaţiei în vigoare.
(4) Controlul asupra 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. 69

În cazul dizolvării unei organizaţii patronale, patrimoniul acesteia se împarte cu respectarea prevederilor statutului şi ale dreptului comun în materie.

Art. 70

(1) În termen de 15 zile de la dizolvare, reprezentantul mandatat al organizaţiei patronale sau lichidatorii patrimoniului sunt obligaţi să solicite instanţei judecătoreşti competente să facă menţiunea dizolvării.
(2) După expirarea termenului de 15 zile, orice persoană interesată poate solicita instanţei judecătoreşti competente operarea menţiunii prevăzute la alin. (1).

Art. 71

Organizaţiile patronale se pot afilia la alte organizaţii interne şi internaţionale, conform statutului acestora.

CAPITOLUL III: Reprezentativitatea organizaţiilor patronale

Art. 72

(1) Sunt reprezentative la nivel naţional sau de sector de activitate 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 ca membri patroni ale căror unităţi cuprind cel puţin 7% din angajaţii din economia naţională, cu excepţia angajaţilor din sectorul bugetar;
d) au structuri teritoriale în cel puţin jumătate plus unu din judeţele României, inclusiv în municipiul Bucureşti;
B. la nivel de sector de activitate:
a) au statut legal de federaţie patronală;
b) au independenţă organizatorică şi patrimonială;
c) au ca membri patroni ale căror unităţi cuprind cel puţin 10% din efectivul angajaţilor sectorului de activitate, cu excepţia angajaţilor din sectorul bugetar;
C. la nivel de unitate, reprezentativ de drept este angajatorul.
(2) Îndeplinirea condiţiilor de reprezentativitate prevăzute la alin. (1) se constată, prin hotărâre, de către Tribunalul Municipiului Bucureşti, la cererea organizaţiei patronale, prin depunerea la instanţă a documentaţiei prevăzute la art. 73.
(3) Hotărârea se motivează şi se comunică în 15 zile de la pronunţare.
(4) Hotărârea judecătorească poate fi atacată numai cu apel.*)

___
*) Intră în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.

Art. 73

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 confederaţie şi a ultimei hotărâri judecătoreşti definitive de modificare a statutului şi/sau a componenţei organelor executive de conducere;*)

___
*) Intră în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.
b) situaţie cumulativă semnată de reprezentantul legal al confederaţiei patronale, cuprinzând lista federaţiilor patronale afiliate, cu specificarea unităţilor membre ale acestora, precum şi a numărului total de angajaţi al fiecăreia, certificat de inspectoratele teritoriale de muncă;
c) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate;
B. la nivel de sector de activitate:
a) copie a hotărârii judecătoreşti definitive de dobândire a personalităţii juridice de federaţie de către organizaţia patronală şi a ultimei hotărâri judecătoreşti definitive de modificare a statutului şi/sau a componenţei organelor executive de conducere;*)

___
*) Intră în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.
b) situaţie cumulativă semnată de reprezentantul legal al federaţiei patronale, cuprinzând lista unităţilor membre şi numărul total de angajaţi ai acestora, certificat de inspectoratele teritoriale de muncă, precum şi copii ale documentelor de aderare a membrilor la federaţie;
c) sectorul de activitate şi numărul de angajaţi din cadrul acestuia;
d) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

Art. 74

(1) Anterior depunerii dosarului de reprezentativitate la Tribunalul Municipiului Bucureşti, confederaţiile şi federaţiile patronale vor depune o copie scrisă şi una în format electronic a respectivului dosar la Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale care o va înregistra şi va emite dovadă în acest sens.
(2) Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale va afişa pe pagina de internet a instituţiei dosarul, precum şi orice alte informaţii cu privire la reprezentativitate, puse la dispoziţie de organizaţiile patronale.

TITLUL IV: Consiliul Naţional Tripartit pentru Dialog Social

Art. 75

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 al partenerilor sociali.

Art. 76

Consiliul Naţional Tripartit are următoarea componenţă:
a) preşedinţii confederaţiilor patronale şi sindicale reprezentative la nivel naţional;
b) reprezentanţi ai Guvernului, desemnaţi prin decizie a primului-ministru, cel puţin la nivel de secretar de stat, din fiecare minister, precum şi din alte structuri ale statului, conform celor convenite cu partenerii sociali;
c) reprezentantul Băncii Naţionale a României, preşedintele Consiliului Economic şi Social şi alţi membrii conveniţi cu partenerii sociali.

Art. 77

Consiliul Naţional Tripartit este prezidat de primul-ministru, locţiitorul de drept al acestuia fiind ministrul muncii, familiei şi protecţiei sociale.

Art. 78

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) analizarea şi, după caz, aprobarea solicitărilor de extindere a aplicării contractelor colective de muncă la nivel sectorial pentru toate unităţile din sectorul respectiv de activitate;
f[1]) stabileşte sectoarele de activitate, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului;
(la data 17-ian-2016 Art. 78, litera F. din titlul IV completat de Art. I, punctul 5. din Legea 1/2016)

g) alte atribuţii convenite între părţi.

Art. 79

Secretariatul Consiliului Naţional Tripartit este asigurat de Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale.

Art. 80

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

Art. 81

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

TITLUL V:

[textul din titlul V a fost abrogat la 27-iul-2013 de Art. 38 din capitolul V din Legea 248/2013]

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

Art. 120

(1) În cadrul ministerelor şi al altor instituţii publice prevăzute în anexa nr. 1, precum şi la nivelul judeţelor şi al municipiului Bucureşti se constituie şi vor funcţiona comisii de dialog social, formate din reprezentanţii administraţiei publice centrale sau locale, reprezentanţii organizaţiilor patronale şi ai organizaţiilor sindicale reprezentative la nivel naţional.
(2) 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.
(3) 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.

Art. 121

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 economico-social;
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. 122

(1) Din comisiile de dialog social organizate la nivelul ministerelor şi al instituţiilor publice prevăzute în anexa nr. 1 fac parte:
a) reprezentanţi ai ministerelor sau ai respectivelor instituţii publice, numiţi prin ordin al ministrului, respectiv al conducătorului instituţiei 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.
(3) Preşedinţii confederaţiilor patronale şi sindicale reprezentative la nivel naţional sunt membri de drept ai comisiilor de dialog social constituite la nivelul administraţiei publice centrale şi locale.

Art. 123

(1) Preşedinţia comisiilor de dialog social se asigură astfel:
a) la nivelul fiecărui minister, de către 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; la nivelul celorlalte instituţii publice prevăzute în anexa nr. 1, de către un reprezentant numit de conducătorul instituţiei publice;
b) 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. 124

(1) Elaborarea unitară a politicilor naţionale în domeniul dialogului social şi coordonarea metodologică a comisiilor de dialog social se asigură de către Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale.
(2) Preşedinţii comisiilor de dialog social din ministere sau din cadrul instituţiilor publice prevăzute în anexa nr. 1 sunt coordonaţi metodologic de către secretarul de stat desemnat de ministrul muncii, familiei şi protecţiei sociale.
(3) Pentru exercitarea rolului său de coordonator prevăzut la alin. (1), Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale 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 ministere, prefecturi, precum şi din cadrul instituţiilor publice prevăzute în anexa nr. 1 vor fi instruite prin programe derulate de Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale prin direcţiile cu atribuţii în activitatea de dialog social.
(5) Secretariatele comisiilor de dialog social vor transmite Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale componenţa comisiilor de dialog social în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi.

(6) Raportarea activităţii comisiilor de dialog social din ministere se face lunar către Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale şi se transmite spre informare partenerilor sociali, potrivit modelului prevăzut în anexa nr. 2.
(7) Raportarea activităţii comisiilor de dialog social judeţene se face lunar către secretarul de stat responsabil cu dialogul social din cadrul Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, potrivit modelului prevăzut în anexa nr. 2.
(8) Raportarea se face pe suport hârtie şi în format electronic.

Art. 125

(1) În termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, comisiile de dialog social organizate la nivelul ministerelor şi instituţiilor publice prevăzute în anexa nr. 1, precum şi în plan teritorial se vor constitui şi îşi vor desfăşura activitatea în conformitate cu prevederile acesteia.
(2) Regulamentul-cadru privind constituirea şi funcţionarea comisiilor de dialog social la nivelul administraţiei publice centrale este prevăzut în anexa nr. 3.
(3) Regulamentul-cadru privind constituirea şi funcţionarea comisiilor de dialog social la nivelul administraţiei publice locale este prevăzut în anexa nr. 4.
(4) În baza regulamentului-cadru, comisiile de dialog social îşi vor elabora, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi, propriul regulament de funcţionare, ale cărui prevederi nu pot contraveni prevederilor regulamentului-cadru.

Art. 126

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

TITLUL VII: Negocierile colective de muncă

CAPITOLUL I: Negocierea contractelor colective de muncă

Art. 127

Organizarea şi desfăşurarea negocierilor colective, precum şi încheierea contractelor colective de muncă sunt reglementate prin prezenta lege.

Art. 128

(1) Contractele colective de muncă se pot negocia la nivel de unităţi, grupuri de unităţi şi sectoare de activitate.
(2) Criteriul de apartenenţă la sectoarele de activitate este cel al obiectului principal de activitate înregistrat la registrul comerţului, conform codului CAEN.
(3) Unităţile din acelaşi sector de activitate definite prin apartenenţa la aceeaşi diviziune, grupă sau clasă, conform codului CAEN, se pot constitui voluntar în grupuri de unităţi, în vederea negocierii contractelor colective la nivelul respectiv. Angajatorii care intenţionează să negocieze contract colectiv de muncă la nivel de grup de unităţi 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, începând cu data pronunţării acestora Hotărârile arbitrale se transmit depozitarului contractului colectiv de muncă pentru înregistrare.

Art. 129

(1) Negocierea colectivă este obligatorie numai la nivel de unitate, cu excepţia cazului în care unitatea are mai puţin de 21 de angajaţi.
(2) Iniţiativa negocierii aparţine angajatorului sau organizaţiei patronale.
(3) Angajatorul sau organizaţia patronală iniţiază negocierea colectivă cu cel puţin 45 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.
(4) În cazul în care angajatorul sau organizaţia patronală nu iniţiază negocierea, aceasta va începe la cererea scrisă a organizaţiei sindicale reprezentative sau a reprezentanţilor angajaţilor, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării.
(5) Durata negocierii colective nu poate depăşi 60 de zile calendaristice decât prin acordul părţilor.
(6) Contractele colective de muncă pot să prevadă renegocierea periodică a oricăror clauze convenite între părţi.

Art. 130

(1) În termen de 5 zile calendaristice de la data declanşării procedurilor de negociere prevăzute de art. 129 alin. (4), angajatorul sau organizaţia patronală are obligaţia să convoace toate părţile îndreptăţite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.
(2) La prima şedinţă de negociere se stabilesc informaţiile publice şi cu caracter confidenţial pe care angajatorul le va pune la dispoziţia delegaţilor sindicali sau ai reprezentanţilor angajaţilor, conform legii şi data până la care urmează a îndeplini această obligaţie.
(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.
(4) Informaţiile pe care angajatorul sau organizaţia patronală le va pune la dispoziţia delegaţilor sindicali ori a reprezentanţilor angajaţilor, după caz, vor cuprinde cel puţin date referitoare la:
a) situaţia economico-financiară la zi;
b) situaţia ocupării forţei de muncă.
(5) Tot la prima şedinţă de negociere părţile vor consemna în procesul-verbal următoarele:
a) componenţa nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unor împuterniciri scrise;
b) nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă;
c) durata maximă a negocierilor convenită de părţi;
d) locul şi calendarul reuniunilor;
e) dovada reprezentativităţii părţilor participante la negocieri;
f) dovada convocării tuturor părţilor îndreptăţite să participe la negociere;
g) alte detalii privind negocierea.
(6) Data la care se desfăşoară prima şedinţă de negociere reprezintă data la care se consideră că negocierile au fost declanşate.
(7) La fiecare şedinţă de negociere se vor încheia procese-verbale semnate de reprezentanţii mandataţi ai părţilor în care seva consemna conţinutul negocierilor.

Art. 131

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

Art. 132

(la data 09-dec-2016 Art. 132 din titlul VII, capitolul I a se vedea referinte de aplicare din Decizia 17/2016)

(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 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.

CAPITOLUL II: Efectele contractelor colective de muncă

Art. 133

(1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:
a) pentru toţi angajaţii din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;
b) pentru toţi angajaţii încadraţi în unităţile care fac parte din grupul de unităţi pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă;
c) pentru toţi angajaţii încadraţi în unităţile din sectorul de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă şi care fac parte din organizaţiile patronale semnatare ale contractului.
(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 încadraţi cu contract individual de muncă în sectorul bugetar vor respecta în mod obligatoriu prevederile art. 138.

CAPITOLUL III: Părţile şi reprezentarea acestora la negocierea colectivă

Art. 134

Părţile contractului colectiv de muncă sunt angajatorul sau organizaţia patronală şi angajaţii, prin organizaţiile sindicale, reprezentaţi după cum urmează:
1. Angajatorul sau organizaţiile patronale:
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 sector de activitate şi grup de unităţi, de către organizaţiile patronale legal constituite şi reprezentative potrivit legii;
c) la nivelul instituţiei bugetare şi al autorităţilor şi instituţiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forţă de muncă, de către conducătorul instituţiei, respectiv de conducătorii autorităţilor şi instituţiilor publice, după caz, ori de către locţiitorii de drept ai acestora;
d) la nivel de sector de activitate bugetar, de către reprezentantul legal al autorităţii publice centrale competente.
2. Angajaţii:
a) la nivel de unitate, de către sindicatele legal constituite şi reprezentative. În cazul în care sindicatul nu este reprezentativ, reprezentarea se face de către federaţia la care este afiliat sindicatul, dacă federaţia este reprezentativă la nivelul sectorului din care face parte unitatea; acolo unde nu sunt constituite sindicate, de către reprezentanţii aleşi ai angajaţilor;
b) la nivelul grupurilor de unităţi şi al sectoarelor de activitate, de către organizaţiile sindicale legal constituite şi reprezentative potrivit legii;
c) la nivelul instituţiilor bugetare şi 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.

(la data 17-ian-2016 Art. 134 din titlul VII, capitolul III modificat de Art. I, punctul 6. din Legea 1/2016)

Art. 135

(1) În unităţile în care nu există sindicate reprezentative negocierea contractului colectiv de muncă se face după cum urmează:
a) dacă există un sindicat constituit la nivel de unitate, afiliat la o federaţie sindicală reprezentativă în sectorul de activitate din care face parte unitatea, negocierea se face de către reprezentanţii federaţiei sindicale, la solicitarea şi în baza mandatului sindicatului, împreună cu reprezentanţii aleşi ai angajaţilor;
b) dacă există un sindicat neafiliat la o federaţie sindicală reprezentativă în sectorul de activitate din care face parte unitatea sau nu există niciun sindicat, negocierea se face numai de către reprezentanţii angajaţilor.
(2) În cazul în care la nivelul grupului de unităţi nu există organizaţii sindicale reprezentative care să reprezinte cel puţin jumătate din numărul total de angajaţi ai grupului de unităţi, la negocierea contractului colectiv de muncă salariaţii sunt reprezentaţi după cum urmează:
a) de către reprezentanţii mandataţi de organizaţiile sindicale reprezentative din cadrul fiecărei unităţi care au decis constituirea grupului;
b) pentru unităţile membre ale grupului în care nu există sindicate reprezentative, dar există sindicate afiliate la federaţii sindicale reprezentative în sectorul de activitate în care s-a constituit grupul, angajaţii sunt reprezentaţi de către federaţiile sindicale respective, în baza solicitării şi mandatului sindicatelor, şi de reprezentanţii angajaţilor din respectivele unităţi.
(3) Federaţiile sindicale reprezentative (a nivelul sectoarelor de activitate conform prezentei legi pot participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de grupuri de unităţi în care au sindicate afiliate, la solicitarea şi în baza mandatului din partea acestora.
(4) Confederaţiile sindicale reprezentative la nivel naţional conform prezentei legi pot participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivelul sectoarelor de activitate în care au federaţii membre, la solicitarea şi în baza mandatului din partea acestora.

Art. 136

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

(2) Anterior încheierii şi semnării contractelor colective de muncă la nivel de sector de activitate, angajatorii membri ai organizaţiilor patronale reprezentative la nivel de sector de activitate, precum şi organizaţiile sindicale membre ale confederaţiilor sindicale participante la negocieri îşi vor împuternici reprezentanţii să negocieze prin mandat special.

CAPITOLUL IV: Părţile şi reprezentarea acestora la negocierea colectivă în sectorul bugetar

Art. 137

[textul din Art. 137 din titlul VII, capitolul IV a fost abrogat la 17-ian-2016 de Art. I, punctul 7. din Legea 1/2016]

Art. 138

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

(2) Prin excepţie de la prevederile art. 129 alin. (3) contractele colective de muncă în sectorul 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 sectorul bugetar se stabilesc prin lege în limite precise, 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, dar numai între limitele legale.

(la data 09-dec-2016 Art. 138, alin. (3) din titlul VII, capitolul IV a se vedea referinte de aplicare din Decizia 17/2016)

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

(la data 09-dec-2016 Art. 138, alin. (4) din titlul VII, capitolul IV a se vedea referinte de aplicare din Decizia 17/2016)

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

(la data 09-dec-2016 Art. 138, alin. (5) din titlul VII, capitolul IV a se vedea referinte de aplicare din Decizia 17/2016)

(la data 09-dec-2016 Art. 138, alin. (5) din titlul VII, capitolul IV a se vedea referinte de aplicare din Decizia 17/2016)

Art. 138[1]

(1) Contractele colective de muncă se negociază şi la nivelul regiilor autonome, companiilor naţionale, asimilate grupurilor de unităţi, precum şi la nivelul autorităţilor şi instituţiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forţă de muncă. În cazul autorităţilor şi instituţiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forţă de muncă, contractul colectiv se încheie între conducătorul autorităţii sau instituţiei publice şi sindicatele legal constituite şi reprezentative, potrivit legii.

(2) În contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, pentru personalul din sectorul bugetar, părţile vor stabili expres modalităţile de negociere a contractelor 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 subordonarea autorităţii publice centrale.

(la data 17-ian-2016 Art. 138 din titlul VII, capitolul IV completat de Art. I, punctul 8. din Legea 1/2016)

Art. 139

Negocierea acordurilor colective pentru funcţionarii publici se face în conformitate cu dispoziţiile legale în materie.

CAPITOLUL V: Încheierea contractelor colective de muncă

Art. 140

(1) În scopul asigurării participării la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de sector de activitate, grup de unităţi şi unităţi, angajatorii sau organizaţiile patronale vor transmite tuturor părţilor îndreptăţite să negocieze contractul colectiv de muncă anunţul privind intenţia de începere a negocierilor colective. În cazul în care angajatorul sau organizaţia patronală nu a iniţiat negocierile în conformitate cu prevederile art. 129 alin. (3), organizaţia sindicală sau reprezentanţii angajaţilor, după caz, care iniţiază negocierile conform art. 129 alin. (5) vor transmite tuturor părţilor îndreptăţite să participe la negociere anunţul privind intenţia de începere a negocierilor colective.

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

(3) Anunţul prevăzut la alin. (1) va fi transmis în formă scrisă tuturor părţilor îndreptăţite să negocieze contractul colectiv de muncă, cu cel puţin 15 zile înainte de data începerii negocierilor. Acestea vor confirma în scris primirea respectivului anunţ şi acceptarea sau refuzul participării la negociere. Lipsa unui răspuns scris, coroborată cu prezentarea dovezii de invitare la negocieri, va fi interpretată ca refuz de participare la negocieri.

Art. 141

(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.

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

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

Art. 142

(la data 09-dec-2016 Art. 142 din titlul VII, capitolul V a se vedea referinte de aplicare din Decizia 17/2016)

(1) Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă care sunt negociate cu încălcarea prevederilor art. 132 sunt lovite de nulitate.

(2) Nulitatea clauzelor contractuale se constată de către instanţele judecătoreşti competente, la cererea părţii interesate, fie pe cale de acţiune, fie pe cale de excepţie.

(3) În cazul constatării nulităţii unor clauze de către instanţa judecătorească, părţile pot conveni renegocierea acestora.

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

Art. 143

(1) Contractele colective de muncă şi actele adiţionale la acestea se încheie în formă scrisă 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 şi al sectoarelor de activitate, la Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale.
(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. În cazul grupului de unităţi constituit numai pentru negocierea unui contract colectiv de muncă la acest nivel, dovezile de reprezentativitate pot fi cele ale membrilor părţii sindicale, conform art. 134 lit. B şi art. 135 alin. (2), partea patronală făcând dovada constituirii grupului de unităţi, conform prevederilor art. 128 alin. (3), în vederea negocierii;
e) procesele-verbale ale negocierii, redactate în atâtea exemplare câte părţi semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, conţinând poziţia părţilor;
f) pentru contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, mandatele speciale prevăzute la art. 136 alin. (2).
(3) În cazul contractelor negociate la nivelul sectoarelor de activitate, contractul colectiv de muncă va fi înregistrat la nivelul respectiv numai în situaţia în care numărul de angajaţi din unităţile membre ale organizaţiilor patronale semnatare este mai mare decât jumătate din numărul total al angajaţilor din sectorul de activitate. În caz contrar, contractul va fi înregistrat drept contract la nivel de grup de unităţi.
(4) Pentru contractele la nivel de sector de activitate sau grup de unităţi, dosarul prevăzut la alin. (2) va cuprinde suplimentar şi lista unităţilor cărora li se aplică contractul în conformitate cu mandatele speciale prevăzute la art. 136 alin. (2).
(5) În cazul în care este îndeplinită condiţia prevăzută la alin. (3), aplicarea contractului colectiv de muncă înregistrat la nivelul unui sector de activitate va fi extinsă la nivelul tuturor unităţilor din sector, prin ordin al ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale, cu aprobarea Consiliului Naţional Tripartit, în baza unei cereri adresate acestuia de către semnatarii contractului colectiv de muncă la nivel sectorial.

Art. 144
(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 de sectoare de activitate 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. 145
(1) Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale 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 Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale va publica pe pagina de internet contractele colective la nivel de sector de activitate şi grup de unităţi.

Art. 146
(1) Contractele colective de muncă nu vor fi înregistrate dacă:
a) părţile nu au depus dosarul în conformitate cu prevederile art. 143 alin. (2);
b) nu sunt semnate de către organizaţii sindicale care reprezintă mai mult de jumătate din totalul angajaţilor din sectorul sau grupul de unităţi pentru care s-a negociat contractul;
c) reprezentantul oricărei părţi care a participat la negocieri nu a fost de acord cu oricare dintre clauzele contractului şi acest fapt a fost consemnat în procesul-verbal de negociere.
(2) La nivel de unitate, contractul colectiv de muncă va fi înregistrat fără semnătura tuturor părţilor numai în cazul în care partea semnatară care reprezintă angajaţii acoperă mai mult de jumătate din totalul angajaţilor.

Art. 147
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. 148
(la data 09-dec-2016 Art. 148 din titlul VII, capitolul VI a se vedea referinte de aplicare din Decizia 17/2016)
(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. 149
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.

Art. 150
(1) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adiţional semnat de toate părţile care au încheiat contractul.
(2) Actul adiţional se transmite în scris organului la care a fost înregistrat contractul colectiv de muncă şi tuturor părţilor semnatare şi produce efecte de la data înregistrării acestuia în condiţiile prezentei legi sau de la o dată ulterioară, potrivit convenţiei părţilor.

Art. 151
(la data 09-dec-2016 Art. 151 din titlul VII, capitolul VI a se vedea referinte de aplicare din Decizia 17/2016)
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. 152

(la data 09-dec-2016 Art. 152 din titlul VII, capitolul VI a se vedea referinte de aplicare din Decizia 17/2016)

(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.

Art. 153

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.

TITLUL VIII: Reglementarea modalităţilor de soluţionare a conflictelor de muncă

CAPITOLUL I: Dispoziţii generale

Art. 154

(1) Raporturile de muncă stabilite între angajatori şi angajaţii acestora se desfăşoară cu respectarea prevederilor legale, precum şi în condiţiile negociate prin contractele colective şi individuale de muncă.
(2) Încălcarea cu vinovăţie de către una dintre părţi a obligaţiilor care îi revin potrivit alin. (1) atrage răspunderea acesteia.

Art. 155

Conflictele de muncă se soluţionează potrivit prevederilor prezentei legi.

CAPITOLUL II: Conflicte colective de muncă

Art. 156

Dreptul angajaţilor de a declanşa conflicte colective de muncă în legătură cu începerea, desfăşurarea şi încheierea negocierilor contractelor colective de muncă este garantat de lege.

Art. 157

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

Art. 158

Conflictele colective de muncă pot avea loc pentru apărarea intereselor colective cu caracter economic, profesional sau social, în conformitate cu prevederile art. 156.

Art. 159

(1) În conflictele colective de muncă la nivel de unitate angajaţii sunt reprezentaţi de sindicatele reprezentative din unitate, potrivit legii.
(2) La nivelul unităţilor în care nu sunt constituite sindicate reprezentative, iar angajaţii şi-au ales persoanele care să îi reprezinte la negocieri, aceleaşi persoane îi reprezintă şi în cazul conflictelor colective de muncă.

Art. 160

În cazul conflictelor colective de muncă angajaţii sunt reprezentaţi de organizaţiile sindicale reprezentative sau reprezentanţii angajaţilor, după caz, care participă la negocierile colective ale contractului sau acordului colectiv de muncă aplicabil.

Art. 161

Conflictele colective de muncă pot fi declanşate în următoarele situaţii:
a) angajatorul sau organizaţia patronală refuză să înceapă negocierea unui contract ori acord colectiv de muncă, în condiţiile în care nu are încheiat un astfel de contract sau acord ori cel anterior a încetat;
b) angajatorul sau organizaţia patronală nu acceptă revendicările formulate de angajaţi;
c) părţile nu ajung la o înţelegere privind încheierea unui contract sau acord colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor.

Art. 162

(1) În toate cazurile în care există premisele declanşării unui conflict colectiv de muncă, organizaţiile sindicale reprezentative sau reprezentanţii angajaţilor, după caz, vor sesiza în scris angajatorul, respectiv organizaţia patronală, despre această situaţie, precizând revendicările angajaţilor, motivarea acestora, precum şi propunerile de soluţionare. Angajatorul este obligat 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 sindicatul reprezentativ sau de către reprezentanţii aleşi ai angajaţilor cu ocazia întâlnirii cu reprezentanţii angajatorului ori ai organizaţiei patronale, dacă discuţiile purtate au fost consemnate într-un proces-verbal.
(3) Angajatorul sau organizaţia patronală are obligaţia de a răspunde în scris sindicatelor sau, în lipsa acestora, reprezentanţilor angajaţilor, în termen de două zile lucrătoare de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare dintre revendicările formulate.

Art. 163

În situaţia în care angajatorul sau organizaţia patronală nu a răspuns la toate revendicările formulate sau, deşi a răspuns, sindicatele ori reprezentanţii salariaţilor, după caz, nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul colectiv de muncă se poate declanşa.

Art. 164

Pe durata valabilităţii unui contract sau acord colectiv de muncă angajaţii nu pot declanşa conflictul colectiv de muncă.

Art. 165

Conflictul colectiv de muncă se declanşează numai după înregistrarea prealabilă a acestuia, după cum urmează:
a) la nivel de unitate, organizaţia sindicală reprezentativă sau reprezentanţii angajaţilor, după caz, notifică angajatorului declanşarea conflictului colectiv de muncă şi sesizează în scris inspectoratul teritorial de muncă din judeţul în care îşi desfăşoară activitatea angajaţii unităţii care au declanşat conflictul, în vederea concilierii;
b) la nivel de grup de unităţi, organizaţiile sindicale reprezentative vor notifica fiecărei unităţi membre a grupului de unităţi, precum şi organizaţiei patronale constituite la nivelul grupului declanşarea conflictului colectiv de muncă şi sesizează în scris Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, în vederea concilierii;
c) la nivelul sectorului de activitate, organizaţiile sindicale reprezentative vor notifica fiecărei unităţi în care au membri organizaţii sindicale reprezentative, precum şi organizaţiilor patronale corespondente declanşarea conflictului colectiv de muncă şi vor sesiza în scris Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, în vederea concilierii.

CAPITOLUL III: Concilierea conflictelor colective de muncă

Art. 166
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. 161-163;
d) desemnarea nominală a persoanelor delegate să reprezinte la conciliere organizaţia sindicală reprezentativă sau, după caz, reprezentanţii angajaţilor.

Art. 167
Concilierea, medierea şi arbitrarea conflictelor colective de muncă se fac numai între părţile aflate în conflict.

Art. 168
(1) Procedura de conciliere este obligatorie.
(2) În termen de 3 zile lucrătoare de la înregistrarea sesizării, Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de grup de unităţi sau la nivel sectorial, respectiv inspectoratul teritorial de muncă, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de unitate, desemnează delegatul său pentru participarea la concilierea conflictului colectiv de muncă şi comunică datele persoanei desemnate atât organizaţiei sindicale ori reprezentanţilor angajaţilor, cât şi angajatorului sau organizaţiei patronale.
(3) Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, 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.

Art. 169
(1) Pentru susţinerea intereselor lor la conciliere, sindicatele reprezentative sau, după caz, reprezentanţii angajaţilor desemnează o delegaţie formată din 2-5 persoane, care va fi împuternicită în scris să participe la concilierea organizată de Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale 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 sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanţilor angajaţilor orice persoană care îndeplineşte următoarele condiţii:
a) are capacitate deplină de exerciţiu;
b) este angajat al unităţii sau reprezintă federaţia ori confederaţia sindicală reprezentativă la care organizaţia sindicală care a declanşat conflictul de muncă este afiliată.

Art. 170
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. 171
(1) La data fixată pentru conciliere, delegatul Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale sau al inspectoratului teritorial de muncă, după caz, verifică împuternicirile delegaţilor părţilor şi stăruie ca aceştia să acţioneze 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 Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale 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 Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale sau al inspectoratului teritorial de muncă, după caz.

Art. 172
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. 173
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. 174
Rezultatele concilierii vor fi aduse la cunoştinţa angajaţilor de către cei care au făcut sesizarea pentru efectuarea concilierii.

CAPITOLUL IV: Medierea şi arbitrajul

Art. 175
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 de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale.

Art. 176
(1) Modalitatea de înfiinţare, organizare şi funcţionare a Oficiului de Mediere şi Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă va fi reglementată prin hotărâre a Guvernului, ce va fi adoptată în cel mult 90 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi.
(2) În cadrul Oficiului de Mediere şi Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă vor fi constituite corpul de mediatori şi corpul de arbitri ai conflictelor colective de muncă.

Art. 177
Componenţa şi criteriile de accedere în corpul de mediatori şi corpul de arbitri ai conflictelor colective de muncă, competenţa, atribuţiile, precum şi procedurile de mediere şi arbitraj se stabilesc prin Regulamentul de mediere şi arbitraj, elaborat de Oficiul de Mediere şi Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale şi al ministrului justiţiei, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Art. 178
(1) În cazul în care conflictul colectiv de muncă nu a fost soluţionat ca urmare a concilierii organizate de Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, respectiv de inspectoratul teritorial de muncă, după caz, părţile pot hotărî, prin consens, iniţierea procedurii de mediere, în condiţiile prezentei legi.
(2) Pentru medierea conflictelor individuale de muncă sunt aplicabile prevederile art. 73 alin. (2) din Legea nr. 192/2006 privind medierea şi organizarea profesiei de mediator, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 179

(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 şi Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale.

(2) Hotărârile arbitrale pronunţate de Oficiul de Mediere şi Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale sunt obligatorii pentru părţi, completează contractele colective de muncă şi constituie titluri executorii*).

___

*) Intră în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.

Art. 180

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. 181

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

Art. 182

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 două zile lucrătoare înainte.

Art. 183

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

(2) Pentru angajaţii unităţilor în care nu sunt organizate sindicate reprezentative, hotărârea de declarare a grevei se ia de către reprezentanţii angajaţilor, cu acordul scris a cel puţin unei pătrimi din numărul angajaţilor unităţii sau, după caz, ai subunităţii ori compartimentului.

(3) Hotărârea de a declara greva, cu dovada îndeplinirii condiţiilor prevăzute la alin. (1), se comunică în scris angajatorului, în termenul prevăzut la art. 182.

Art. 184

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

Art. 185

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

Art. 186

(1) Greva de solidaritate poate fi declarată în vederea susţinerii revendicărilor formulate de angajaţii din alte unităţi aparţinând aceluiaşi grup de unităţi sau sector de activitate.

(2) Hotărârea de a declara grevă de solidaritate poate fi luată, cu respectarea prevederilor art. 183 alin. (1), de către organizaţiile sindicale reprezentative afiliate la aceeaşi federaţie sau confederaţie sindicală la care este afiliat' sindicatul organizator. în cazul grevelor de solidaritate prevederile art. 183 alin. (2) nu se aplică.

(3) Greva de solidaritate nu poate avea o durată mai mare de o zi lucrătoare şi trebuie anunţată în scris conducerii unităţii cu cel puţin două zile lucrătoare înainte de data încetării lucrului.

Art. 187

(1) Grevele sunt organizate de sindicatul reprezentativ sau, după caz, de reprezentanţii angajaţilor, care vor stabili şi durata acestora, cu respectarea prevederilor art. 186.

(2) Sindicatul reprezentativ ori, după caz, reprezentanţii aleşi ai angajaţilor îi reprezintă pe grevişti, pe toată durata grevei, în relaţiile cu angajatorii, inclusiv în faţa instanţelor judecătoreşti, în cazurile în care se solicită suspendarea sau încetarea grevei.

Art. 188

Pe durata în care revendicările formulate de angajaţi sunt supuse medierii ori arbitrajului, aceştia nu pot declanşa grevă sau, dacă greva este declanşată, aceasta se suspendă în condiţiile art. 197 alin. (3).

Art. 189

În situaţia în care, după declanşarea grevei, mai mult de jumătate din numărul angajaţilor care au hotărât declararea grevei renunţă în scris la grevă, aceasta încetează.

Art. 190

(1) Greva poate fi declarată numai pentru interese cu caracter profesional, economic şi social ale angajaţilor.

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

Art. 191

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

(2) Pe durata unei greve declanşate într-o unitate pot înceta activitatea şi angajaţii 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. 192

(1) Angajaţii care nu participă la grevă îşi vor continua activitatea.

(2) Angajaţii 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. 193

(1) Organizatorii grevei au obligaţia ca pe durata acesteia să protejeze bunurile unităţii şi, împreună cu conducerea unităţii, 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. 194

(1) Pe durata grevei conducerea unităţii nu poate fi împiedicată să îşi desfăşoare activitatea de către angajaţii aflaţi în grevă sau de organizatorii acesteia.

(2) Conducerea unităţii nu poate încadra alţi angajaţi care să îi înlocuiască pe cei aflaţi în grevă.

Art. 195

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

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

Art. 196

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

(2) Dispoziţiile alin. (1) nu se aplică dacă greva este declarată ilegală, potrivit art. 200 alin. (1) lit. b).

Art. 197

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

(2) În cazul în care organizatorii grevei şi conducerea unităţii 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 nu pot amâna declanşarea grevei la o altă dată decât cea anunţată sau să o suspende pe o anumită perioadă decât reluând toată procedura de declanşare a conflictelor colective de munca.

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

Art. 198

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. 199

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. 200

(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.*)

___

*) Intră în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.

Art. 201

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

___

*) Intră în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.

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

Art. 202

Nu pot declara grevă: procurorii, judecătorii, personalul militar şi personalul cu statut special din cadrul Ministerului Apărării Naţionale, al Ministerului Administraţiei şi Internelor, 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. 203

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

Art. 204

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. 203.

Art. 205

În unităţile sanitare şi de asistenţă socială, de telecomunicaţii, ale radioului şi' televiziunii' publice, în transporturile pe căile ferate, în unităţile care asigură transportul în comun şi salubritatea localităţilor, precum şi aprovizionarea populaţiei cu gaze, energie electrică, căldură şi apă, greva este permisă cu condiţia ca organizatorii grevei să asigure serviciile, dar nu mai puţin de o treime din activitatea normală.

Art. 206

Angajaţii din unităţile sistemului energetic naţional, din unităţile operative de la sectoarele nucleare, din unităţile cu foc continuu pot declara grevă cu condiţia asigurării a cel puţin unei treimi din activitate, astfel încât să nu pună în pericol

viaţa şi sănătatea oamenilor şi să asigure funcţionarea instalaţiilor în deplină siguranţă.

Art. 207

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

CAPITOLUL VI: Conflictele individuale de muncă

Art. 208

Conflictele individuale de muncă se soluţionează în primă instanţă de către tribunal.

(la data 15-feb-2013 Art. 208 din titlul VIII, capitolul VI modificat de Art. XXI, punctul 1. din capitolul II, sectiunea 3 din Legea 2/2013)

Art. 209

[textul din Art. 209 din titlul VIII, capitolul VI a fost abrogat la 15-feb-2013 de Art. XXI, punctul 2. din capitolul II, sectiunea 3 din Legea 2/2013]

Art. 210

Cererile referitoare la soluţionarea conflictelor individuale de muncă se adresează tribunalului în a cărui circumscripţie îşi are domiciliul sau locul de muncă reclamantul.

(la data 15-feb-2013 Art. 210 din titlul VIII, capitolul VI modificat de Art. XXI, punctul 3. din capitolul II, sectiunea 3 din Legea 2/2013)

Art. 211

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

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

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

(la data 10-feb-2017 Art. 211, litera B. din titlul VIII, capitolul VI a se vedea referinte de aplicare din Decizia 37/2016)

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

*) În interpretarea şi aplicarea unitară a dispoziţiilor art. 211 lit. c) din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, actul de control efectuat de Curtea de Conturi sau de un alt organ cu atribuţii de control, prin care s-a stabilit în sarcina angajatorului obligaţia de a acţiona pentru recuperarea unui prejudiciu produs de un salariat ori rezultat în urma plăţii către acesta a unei sume de bani necuvenite, nu marchează începutul termenului de prescripţie extinctivă a acţiunii pentru angajarea răspunderii patrimoniale a salariatului.

(la data 24-oct-2019 Art. 211, litera C. din titlul VIII, capitolul VI a se vedea referinte de aplicare din Actul din Decizia 19/2019)

Art. 212

(1) Cererile referitoare la soluţionarea conflictelor individuale de muncă vor fi judecate cu celeritate.

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

Art. 213

Părţile sunt legal citate dacă citaţia le-a fost înmânată cel puţin cu 5 zile înaintea judecării.

Art. 214

Hotărârile instanţei de fond sunt supuse numai apelului.*)

___

*) Intră în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.

Art. 215

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

___

*) Intră în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012

Art. 216

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

TITLUL IX: Sancţiuni

Art. 217

(1) Constituie contravenţii următoarele fapte şi se sancţionează astfel:

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

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

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

d) nerespectarea obligaţiei prevăzute la art. 162 alin. (1), cu amendă de la 1.000 lei la 3.000 lei;

e) nerespectarea prevederii prevăzute la art. 194 alin. (1), cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei;

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

(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. 218

(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 sau un grup de angajaţi să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei.

(la data 01-feb-2014 Art. 218, alin. (1) din titlul IX modificat de Art. 229 din titlul II din Legea 187/2012)

(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, dacă fapta nu constituie o infracţiune mai gravă.
(la data 01-feb-2014 Art. 218, alin. (2) din titlul IX modificat de Art. 229 din titlul II din Legea 187/2012)

(3) Acţiunea penală se pune în mişcare la plângerea prealabilă a persoanei vătămate, cu excepţia infracţiunii prevăzute la alin. (1).
(la data 01-feb-2014 Art. 218, alin. (3) din titlul IX modificat de Art. 98, punctul 3. din titlul II din Legea 255/2013)

(4) Declararea grevei de către organizatori cu încălcarea condiţiilor prevăzute la art. 191 alin. (1) ori la art. 202-205 constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă, dacă fapta nu constituie o infracţiune mai gravă.

TITLUL X: Dispoziţii tranzitorii şi finale

Art. 219

(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) Federaţiile sindicale care şi-au dobândit personalitatea juridică la tribunalele judeţene au obligaţia ca în termen de 90 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi să solicite transcrierea în Registrul special al federaţiilor şi confederaţiilor sindicale al Tribunalului Municipiului Bucureşti.
(3) Cererea de transcriere prevăzută la alin. (2) va fi însoţită de două copii ale hotărârii definitive şi irevocabile de dobândire a personalităţii juridice de către federaţia sindicală şi ale ultimei hotărâri judecătoreşti de modificare a statutului, după caz.
(4) În termen de 30 de zile de la depunerea cererii, Tribunalul Municipiului Bucureşti va solicita tribunalului judeţean dosarul de dobândire a personalităţii juridice de către federaţia sindicală petentă.

Art. 220

Modelul, modul de completare şi operare a registrelor speciale ale sindicatelor, respectiv ale organizaţiilor patronale prevăzute la art. 17 alin. (1) şi, respectiv, la art. 59 alin. (1) se stabilesc prin ordin comun al ministrului justiţiei şi al ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale, în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, după consultarea partenerilor sociali.

Art. 221

(1) Îndeplinirea condiţiilor de reprezentativitate se constată prin hotărâre judecătorească.
(2) Verificarea menţinerii condiţiilor de reprezentativitate se face din 4 în 4 ani.
(3) Hotărârile judecătoreşti prin care se constată îndeplinirea condiţiilor de reprezentativitate a organizaţiilor patronale şi sindicale conform prezentei legi se comunică Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, care va ţine evidenţa acestora.

Art. 222

(1) Reprezentativitatea organizaţiilor patronale sau sindicale poate fi contestată în instanţă de către organizaţiile patronale ori sindicale corespondente la nivel naţional, de sector de activitate, grup de unităţi sau de unităţi, în condiţiile în care nu mai sunt îndeplinite unul ori mai multe dintre criteriile prevăzute de art. 51 alin. (1) lit. A-C, respectiv de art. 72 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.
(3) În cazul în care o organizaţie patronală sau sindicală semnatară a unui contract colectiv de muncă îşi pierde calitatea de organizaţie reprezentativă, orice parte interesată îndreptăţită să negocieze respectivul contract colectiv de muncă are dreptul să solicite renegocierea contractului colectiv de muncă în cauză, anterior termenului de expirare a acestuia. Dacă nu se solicită renegocierea, contractul colectiv de muncă respectiv rămâne în vigoare până la expirarea termenului pentru care a fost încheiat.
(4) În cazul în care pe parcursul derulării unui contract colectiv de muncă angajatorul îşi modifică obiectul principal de activitate, li vor fi aplicabile prevederile contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de activitate în care se încadrează noul obiect principal de activitate.

Art. 223

Reprezentativitatea organizaţiilor patronale şi sindicale constatată până la data intrării în vigoare a prezentei legi produce efecte după data intrării în vigoare a acesteia numai în condiţiile în care întruneşte criteriile de reprezentativitate prevăzute de prezenta lege.

Art. 224

La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă:
a) Legea sindicatelor nr. 54/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 73 din 5 februarie 2003, cu modificările ulterioare;
b) Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 582 din 29 noiembrie 1999, cu modificările şi completările ulterioare, cu excepţia art. 26-39, care se abrogă de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I, a ordinului comun al ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale şi al ministrului justiţiei prevăzut la art. 177;
c) Legea patronatelor nr. 356/2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 380 din 12 iulie 2001, cu modificările ulterioare;
d) Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998, cu modificările şi completările ulterioare;
e) Legea nr. 109/1997 privind organizarea şi funcţionarea Consiliului Economic şi Social, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 141 din 7 iulie 1997, cu modificările şi completările ulterioare;
f) Hotărârea Guvernului nr. 369/2009 privind constituirea şi funcţionarea comisiilor de dialog social la nivelul administraţiei publice centrale şi la nivel teritorial, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 227 din 7 aprilie 2009, cu modificările şi completările ulterioare.
-****-

_____

*Republicată în temeiul art. 80 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 365 din 30 mai 2012, dându-se textelor o nouă numerotare.

Legea nr. 62/2011 a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 322 din 10 mai 2011.

ANEXA nr. 1: LISTA cuprinzând ministerele şi alte instituţii publice în cadrul cărora se vor organiza comisii de dialog social

1. Ministerul Dezvoltării Regionale, Administraţiei Publice şi Fondurilor Europene
2. Ministerul Mediului
3. Ministerul Afacerilor Interne
4. Ministerul Afacerilor Externe
5. Ministerul Apărării Naţionale
6. Ministerul Finanţelor Publice
7. Ministerul Justiţiei
8. Ministerul Agriculturii şi Dezvoltării Rurale
9. Ministerul Educaţiei Naţionale
10. Ministerul Muncii şi Justiţiei Sociale
11. Ministerul Economiei
12. Ministerul Energiei
13. Ministerul Transporturilor
14. Ministerul pentru Mediul de Afaceri, Comerţ şi Antreprenoriat
15. Ministerul Sănătăţii
16. Ministerul Culturii şi Identităţii Naţionale
17. Ministerul Apelor şi Pădurilor
18. Ministerul Cercetării şi Inovării
19. Ministerul Comunicaţiilor şi Societăţii Informaţionale
20. Ministerul Tineretului şi Sportului
21. Ministerul Turismului
22. Ministerul pentru Românii de Pretutindeni
23. Ministerul Consultării Publice şi Dialogului Social
24. Autoritatea pentru Administrarea Activelor Statului
25. Agenţia Naţională pentru Achiziţii Publice

(la data 29-mar-2017 anexa 1 modificat de Art. I, punctul 2. din Ordonanta urgenta 23/2017)

ANEXA nr. 2: RAPORT privind activitatea comisiei de dialog social pe luna ....

- model -

Instituţia publică care raportează

Nr. crt.	Data şedinţei comisiei de dialog social	Ordinea de zi		Rezumatul concluziilor sau al eventualelor rezoluţii
		Punct propus	Iniţiator	

Preşedintele Comisiei de dialog social,

.....

(semnătura)

ANEXA nr. 3: 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 definitive depuse la secretariatul comisiei de dialog social. Organizaţiile sindicale şi patronale membre ale comisiilor de dialog social vor desemna câte un titular şi câte un supleant pentru comisiile de dialog social de la nivelul ministerelor şi al instituţiilor publice prevăzute în anexa nr. 1 la lege;

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

4. 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, autorităţi şi agenţii, preşedintele comisiei de dialog social are obligaţia de a-i invita la şedinţele comisiei;

5. reprezentantul Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale - la lucrările comisiilor de dialog social din ministere şi din alte instituţii publice prevăzute în anexa nr. 1 la lege va fi invitat un reprezentant al Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, 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 în anexa nr. 1 la 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 Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale şi Consiliul Economic şi Social;
d) evidenţa hotărârilor judecătoreşti definitive privind reprezentativitatea partenerilor sociali, în copie legalizată.
4. Comisiile de dialog social se întrunesc lunar sau ori de câte ori este necesar, în baza unei convocări făcute de 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, 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 sociali.
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, care este difuzată partenerilor sociali în şedinţa următoare, spre aprobare. Minuta respectivă este transmisă şi Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, precum şi Consiliului Economic şi Social.
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. 4: 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. reprezentanţii partenerilor sociali - reprezentanţii confederaţiilor sindicale şi patronale reprezentative la nivel naţional, conform copiilor hotărârilor judecătoreşti definitive depuse la secretariatul comisiei de dialog social constituite la nivelul Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale. Secretariatul comisiei de dialog social constituite la nivelul Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale va 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 vor desemna câte un titular şi câte un supleant pentru comisiile de dialog social de la nivel judeţean din structurile proprii în teritoriu;
4. experţi - organizaţiile sindicale şi patronale, în funcţie de tematica abordată, pot fi asistate de experţi, care vor participa în baza unui mandat;
5. 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;
6. reprezentantul inspectoratului teritorial de muncă - la lucrările comisiilor de dialog social constituite în plan teritorial va fi invitat un reprezentant al Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, 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 Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale.
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, 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 sociali.

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, 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 Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale.
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.
Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 625 din data de 31 august 2012
*) În tot cuprinsul legii, sintagma "Ministerul Muncii şi Justiţiei Sociale" se înlocuieşte cu sintagma "Ministerul Consultării Publice şi Dialogului Social", iar sintagma "ministrul muncii şi justiţiei sociale" se înlocuieşte cu sintagma "ministrul consultării publice şi dialogului social".
(la data 29-mar-2017 Actul modificat de Art. I, punctul 1. din Ordonanta urgenta 23/2017)