

<p align="center">LEGEA DIALOGULUI SOCIAL NR. 62/2011</p>	<p align="center">PROPUNERI: LEGEA PARTENERILOR SOCIALI ȘI LEGEA NEGOCIERILOR COLECTIVE DE MUNCĂ</p>
<p align="center">TITLUL I Dispoziții generale</p>	
<p>ART. 1 În înțelesul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:</p> <p>a) parteneri sociali - sindicate sau organizații sindicale, angajatori ori organizații patronale, precum și reprezentanții autorităților administrației publice, care interacționează în procesul de dialog social;</p> <p>b) dialog social - procesul voluntar prin care partenerii sociali se informează, se consultă și negociază în vederea stabilirii unor acorduri în probleme de interes comun;</p> <p>(i) informare - transmiterea de date de către angajator către sindicat sau, după caz, către reprezentanții aleși ai angajaților, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză;</p> <p>(ii) consultare - schimbul de opinii în cadrul dialogului social;</p> <p>(iii) negociere colectivă - negocierea dintre angajator sau organizația patronală și sindicat ori organizația sindicală sau reprezentanții angajaților, după caz, care urmărește reglementarea relațiilor de muncă ori de serviciu dintre cele două părți, precum și orice alte acorduri în probleme de interes comun;</p> <p>c) dialog social bipartit - dialogul desfășurat</p>	

numai între sindicate sau organizații sindicale și angajatori ori organizații patronale;

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

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

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

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

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

i) contract colectiv de muncă - convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală și reprezentanții angajaților, prin care se stabilesc clauze privind drepturile și obligațiile ce decurg din relațiile de muncă. Prin încheierea

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

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

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

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

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

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

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

o) conflict colectiv de muncă - conflictul de

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

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

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

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

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

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

r) sectoare de activitate - sectoarele economiei naționale care grupează domenii de activitate definite conform codului

CAEN. Sectoarele de activitate se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, după consultarea partenerilor sociali;

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

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

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

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

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

TITLUL II
Organizațiile sindicale

Titlul II
SINDICATELE

<p align="center">CAPITOLUL I</p> <p align="center">Dispoziții generale</p>	<p align="center">Secțiunea 1</p> <p align="center">Dispoziții generale</p>
<p>ART. 2</p> <p>(1) Organizațiile sindicale sunt independente față de autoritățile publice, de partidele politice și de organizațiile patronale.</p> <p>(2) Organizațiile sindicale nu pot desfășura activități cu caracter politic.</p>	<p>Art. 23</p> <p>(1) Sindicatele, federațiile și confederațiile denumite în continuare organizații sindicale, sunt constituite pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul apărării drepturilor angajaților prevăzute în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, în contractele colective de muncă / acordurile colective de muncă, precum și în scopul promovării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor acestora.</p> <p>(2) Organizațiile sindicale sunt independente față de autoritățile publice, de partidele politice și de patronate.</p>
<p>ART. 3</p> <p>(1) Persoanele încadrate cu contract individual de muncă, funcționarii publici și funcționarii publici cu statut special în condițiile legii, membrii cooperatori și agricultorii încadrați în muncă au dreptul, fără nicio îngrădire sau autorizare prealabilă, să constituie și/sau să adere la un sindicat.</p> <p>(2) Pentru constituirea unui sindicat este necesar un număr de cel puțin 15 angajați din aceeași unitate.</p> <p>(3) Nicio persoană nu poate fi constrânsă să facă sau să nu facă parte, să se retragă sau să nu se retragă dintr-o organizație sindicală.</p> <p>(4) O persoană poate face parte, în același timp, numai dintr-o singură organizație sindicală la același angajator.</p> <p>(5) Salariații minori, de la împlinirea vârstei de 16 ani, pot fi membri ai unei organizații sindicale, fără a fi necesară încuviințarea</p>	<p>Art. 24</p> <p>(1) Persoanele încadrate în muncă, funcționarii publici și funcționarii publici cu statut special, persoanele care exercită potrivit legii o meserie sau o profesie în mod independent, membrii cooperatori, agricultorii încadrați în muncă, zilierii și persoanele în curs de calificare au dreptul, fără nici o îngrădire sau autorizare prealabilă, să constituie și să adere la o organizație sindicală.</p> <p>(2) Pentru constituirea unei organizații sindicale este necesar un număr de cel puțin 15 angajați dintr-o unitate angajatoare, sau din unități angajatoare diferite ale aceluiași sector de activitate.</p> <p>(3) Nicio persoană nu poate fi constrânsă să facă sau să nu facă parte, să se retragă sau să nu se retragă dintr-o organizație sindicală.</p> <p>(4) O persoană poate face parte în același timp numai dintr-o singură organizație sindicală la același angajator.</p>

<p>prealabilă a reprezentanților lor legali.</p>	<p>Art. 25</p> <p>Angajații minori, de la împlinirea vârstei de 16 ani, pot fi membri ai unei organizații sindicale, fără a fi necesară încuviințarea prealabilă a reprezentanților lor legali.</p>
<p>ART. 4</p> <p>Persoanele care dețin funcții de demnitate publică conform legii, magistrații, personalul militar din Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Administrației și Internelor, Serviciul Român de Informații, Serviciul de Protecție și Pază, Serviciul de Informații Externe și Serviciul de Telecomunicații Speciale, unitățile și/sau subunitățile din subordinea ori coordonarea acestora nu pot constitui și/sau adera la o organizație sindicală.</p>	<p>Art. 26</p> <p>Pensionarii și șomerii pot rămâne membrii într-o organizație sindicală, conform statutului.</p> <p>Art. 27</p> <p>Persoanele care dețin funcții de demnitate publică conform legii, magistrații, personalul militar activ din aparatul Ministerului Apărării Naționale, Ministerului de Interne, Serviciului Român de Informații, Serviciului de Protecție și Pază, Serviciului de Informații Externe și Serviciului de Telecomunicații Speciale și din unitățile aflate în subordinea acestora nu pot constitui organizații sindicale.</p>
<p align="center">CAPITOLUL II Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor sindicale</p>	
<p align="center">SECȚIUNEA 1 Statutele organizațiilor sindicale</p>	<p align="center">Secțiunea a 2-a Statutele organizațiilor sindicale</p>
<p>ART. 5</p> <p>Constituirea, organizarea, funcționarea, reorganizarea și încetarea activității unei organizații sindicale se reglementează prin statutul adoptat de membrii săi, cu respectarea prevederilor legale. În absența unor prevederi statutare exprese cu privire la reorganizarea și încetarea activității organizației sindicale, se vor aplica dispozițiile de drept comun privind încetarea persoanelor juridice.</p>	<p>Art. 28</p> <p>Constituirea, organizarea, funcționarea, reorganizarea și încetarea activității unei organizații sindicale se reglementează prin statutul adoptat de membrii săi, cu respectarea prezentei legi. În absența unor prevederi statutare exprese cu privire la reorganizarea și încetarea activității organizației sindicale, se vor aplica dispozițiile de drept comun privind încetarea persoanelor juridice.</p>

ART. 6

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

- a) scopul constituirii, denumirea și sediul organizației sindicale;
 - b) modul în care se dobândește și încetează calitatea de membru al organizației sindicale;
 - c) drepturile și îndatoririle membrilor;
 - d) modul de stabilire și încasare a cotizației;
 - e) organele executive de conducere, denumirea acestora, modul de alegere și de revocare, durata mandatelor și atribuțiile lor;
 - f) condițiile și normele de deliberare pentru modificarea statutului și de adoptare a hotărârilor;
 - g) mărimea și compunerea patrimoniului inițial;
 - h) divizarea, comasarea sau dizolvarea organizației sindicale, transmiterea ori, după caz, lichidarea patrimoniului.
- (2) Clauzele statutare contrare legilor în vigoare sunt nule de drept.

ART. 7

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

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

Art. 29

(1) Statutele organizațiilor sindicale cuprind prevederi cel puțin cu privire la:

- a) scopul constituirii, denumirea și sediul organizației sindicale;
- b) modul în care se dobândește și încetează calitatea de membru al organizației sindicale;
- c) drepturile și îndatoririle membrilor;
- d) organul de conducere abilitat cu privire la stabilirea nivelului și modului de încasare a cotizației, precum și de alocare a acesteia;
- e) organele de conducere, denumirea acestora, modul de alegere și sau numire precum și de revocare, durata mandatelor și atribuțiile lor;
- f) condițiile și normele de deliberare pentru modificarea statutului și de adoptare a hotărârilor;
- g) mărimea și compunerea patrimoniului inițial;
- h) divizarea, comasarea sau dizolvarea organizației sindicale, transmiterea ori, după caz, lichidarea patrimoniului, cu specificarea că bunurile date în folosință de către stat vor fi restituite acestuia.

(2) Statutele nu pot să conțină prevederi contrare Constituției și legilor în vigoare.

Art. 30

(1) Organizațiile sindicale au dreptul de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea și de a-și formula programe proprii de acțiune și de a se afilia.

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

prevăzute la alin. (1).	
SECȚIUNEA a 2-a Conducerea organizațiilor sindicale	Secțiunea a 3-a Conducerea organizațiilor sindicale
<p>ART. 8 Pot fi alese în organele de conducere ale organizațiilor sindicale persoane care au capacitate de exercițiu deplină și nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa o funcție sau de a exercita o profesiune de natura aceleia de care s-au folosit pentru săvârșirea infracțiunii.</p>	<p>Art. 31 Pot fi alese sau numite în organele de conducere ale organizațiilor sindicale persoane care au capacitate de exercițiu deplină și nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa o funcție sau de a exercita o profesiune de natură aceleia de care s-a folosit condamnatul pentru săvârșirea infracțiunii.</p>
<p>ART. 9 Membrilor organelor de conducere alese ale organizațiilor sindicale li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare în exercitarea funcțiilor lor.</p>	<p>Art. 32 (1) Membrilor organelor de conducere ale organizațiilor sindicale li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor. (2) În sensul dispozițiilor alin. (1), conducerile organizațiilor sindicale au acces în unitățile în care au membri ori de câte ori este nevoie. Pe perioada prezenței în unitate se va respecta Regulamentul Intern.</p>
<p>ART. 10 (1) Sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă ale membrilor organizațiilor sindicale pentru motive care privesc apartenența la sindicat și activitatea sindicală. (2) Dispozițiile alin. (1) se aplică în mod corespunzător și raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici și funcționarilor publici cu statut special.</p>	<p>Art. 33 (1) În timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea mandatului, reprezentanților aleși sau numiți în organele de conducere ale organizațiilor sindicale nu li se poate modifica sau desface contractul individual de muncă pentru motive neimputabile lor sau pentru necorespondere profesională, decât cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizației sindicale. (2) Sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă, atât ale reprezentanților aleși sau numiți în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, cât și ale</p>

	<p>membrilor de sindicat, din inițiativa angajatorului, pentru motive care privesc activitatea sindicală.</p> <p>(3) Sunt exceptați de la aplicarea prevederilor alin. (1) cei care au fost revocați din funcțiile sindicale de conducere alese sau numite deținute, pentru încălcarea prevederilor statutare sau legale.</p> <p>(4) Dispozițiile alin. (1)-(3) se aplică și raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici și ale funcționarilor publici cu statut special.</p>
<p>ART. 11 Perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizația sindicală constituie vechime în muncă.</p>	<p>Art. 34</p> <p>(1) Pe perioada în care persoana aleasă sau numită în organul de conducere este salarizată de organizația sindicală contractul sau individual de muncă sau, după caz, raportul de serviciu se suspendă, iar aceasta își păstrează funcția și locul de muncă avute anterior, precum și vechimea în muncă, respectiv în specialitate sau în funcția publică deținută, în condițiile legii. Pe postul acesteia poate fi încadrată o altă persoană numai cu contract individual de muncă pe durată determinată.</p> <p>(2) La revenirea în postul avut anterior persoanei aflate în situația prevăzută la alin. (1), i se va asigura un salariu care nu poate fi mai mic decât cel ce putea fi obținut în condiții de continuitate în acel post.</p>
<p>ART. 12 Prin contractele colective de muncă sau, după caz, prin acordurile colective privind raporturile de serviciu se pot stabili, în condițiile legii, și alte măsuri de protecție în afara celor prevăzute la art. 10 și 11 pentru cei aleși în organele executive de conducere ale organizațiilor sindicale.</p>	<p>Art. 35</p> <p>Prin contractele colective de muncă sau, după caz, prin acordurile colective de muncă, se pot stabili, în condițiile legii, și alte măsuri de protecție în afară celor prevăzute la art. 33, alin. (1), (2) și (4) și la art. 34, pentru cei aleși sau numiți în organele de conducere ale organizațiilor sindicale.</p>
<p>ART. 13 Organul executiv de conducere al organizației sindicale are obligația de a ține evidența numărului de membri, a</p>	<p>Art. 36</p> <p>Organul de conducere al organizației sindicale are obligația de a ține o evidență a</p>

<p>încasărilor și a cheltuielilor de orice fel.</p>	<p>numărului de membri, a încasărilor și cheltuielilor de orice fel.</p>
<p style="text-align: center;">SECȚIUNEA a 3-a Dobândirea personalității juridice</p>	<p style="text-align: center;">Secțiunea a 4-a Dobândirea personalității juridice</p>
<p>ART. 14</p> <p>(1) Pentru dobândirea de către sindicat a personalității juridice, împuternicitul special al membrilor fondatori ai sindicatului, prevăzut în procesul-verbal de constituire, trebuie să depună o cerere de înscriere la judecătoria în a cărei rază teritorială își are sediul acesta.</p> <p>(2) La cererea de înscriere a sindicatului se anexează originalul și câte două copii certificate de reprezentantul legal de pe următoarele acte:</p> <p>a) procesul-verbal de constituire a sindicatului, semnat de membrii fondatori;</p> <p>b) statutul;</p> <p>c) lista membrilor organului executiv de conducere al sindicatului, cu menționarea numelui, prenumelui, codului numeric personal, profesiei/funcției și a domiciliului acestora.</p>	<p>Art. 37</p> <p>(1) Pentru dobândirea personalității juridice de către sindicat, împuternicitul special al membrilor fondatori ai sindicatului, prevăzut în procesul-verbal de constituire, trebuie să depună o cerere de înscriere la judecătoria în a cărei rază teritorială își are sediul acesta.</p> <p>(2) La cererea de înscriere a sindicatului se anexează originalul și două copii certificate pentru conformitate, pe fiecare pagină, de către împuternicitul special după următoarele acte:</p> <p>a) procesul-verbal de constituire a sindicatului, semnat de cel puțin 15 membri fondatori ;</p> <p>b) statutul sindicatului;</p> <p>c) lista membrilor din organul de conducere al sindicatului, cu menționarea numelui, prenumelui, funcției ocupate, codului numeric personal, profesiei și domiciliului;</p> <p>(3) Originalele actelor prevăzute la alin. (2) nu trebuie să îmbrace forma autentică.</p>
<p>ART. 15</p> <p>(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:</p> <p>a) dacă s-au depus actele prevăzute la art. 14 alin. (2);</p> <p>b) dacă statutul sindicatului este conform prevederilor legale în vigoare.</p> <p>(2) În cazul în care constată că cerințele legale pentru constituirea sindicatului nu sunt îndeplinite, președintele completului</p>	<p>Art. 38</p> <p>(1) Judecătoria competentă, potrivit art. 37, alin. (1), la primirea cererii de înscriere este obligată ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea acesteia, să examineze:</p> <p>a) dacă s-au depus actele prevăzute la art. 37, alin. (2);</p> <p>b) dacă statutul sindicatului este conform prevederilor legale în vigoare.</p> <p>(2) În cazul în care constată că cerințele legale pentru constituirea sindicatului nu sunt îndeplinite, președintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special prevăzut la art. 37, alin. (1), căruia îi</p>

<p>de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special prevăzut la art. 14 alin. (1), căruia îi solicită, în scris, remedierea neregularităților constatate, în termen de cel mult 7 zile.</p> <p>(3) În cazul în care sunt întrunite cerințele prevăzute la alin. (1), instanța va proceda la soluționarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizației sindicale.</p> <p>(4) Instanța pronunță o hotărâre motivată de admitere sau de respingere a cererii.</p> <p>(5) Hotărârea judecătoreiei se comunică semnatarului cererii de înscriere, în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare.</p>	<p>solicită, în scris, remedierea neregularităților constatate, în termen de cel mult 7 zile.</p> <p>(3) În cazul în care sunt întrunite cerințele prevăzute la alin. (1), instanța va proceda la soluționarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizației sindicale.</p> <p>(4) Instanța pronunță o hotărâre motivată de admitere sau de respingere a cererii.</p> <p>(5) Hotărârea judecătoreiei se comunică în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare.</p>
<p>ART. 16</p> <p>(1) Hotărârea judecătoreiei este supusă recursului.</p> <p>(2) Termenul de recurs este de 15 zile și curge de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror termenul de recurs curge de la pronunțare.</p> <p>(3) Recursul se judecă cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizației sindicale, în termen de 30 de zile. Instanța de recurs redactează decizia și restituie dosarul judecătoreiei în termen de 5 zile de la pronunțare.</p>	<p>Art. 39</p> <p>(1) Hotărârea judecătoreiei este supusă numai recursului.</p> <p>(2) Termenul de recurs este de 15 zile și curge de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror termenul de recurs curge de la pronunțare.</p> <p>(3) Recursul se judecă cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizației sindicale, în termen de 30 de zile. Instanța de recurs redactează decizia și restituie dosarul judecătoreiei în termen de 5 zile de la pronunțare.</p>
<p>ART. 17</p> <p>(1) Judecătoria este obligată să țină un registru special al sindicatelor, în care se înscriu: denumirea și sediul sindicatului, numele și prenumele membrilor organului de conducere, codul numeric personal al acestora, data înscrierii, precum și numărul și data hotărârii judecătorești definitive și</p>	<p>Art. 40</p> <p>(1) Judecătoria este obligată să țină un registru special al sindicatelor, în care se înscriu: denumirea și sediul sindicatului, numele și prenumele membrilor organului de conducere, codul numeric personal al acestora, data înscrierii, precum și numărul și data hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii de dobândire a personalității juridice.</p>

<p>irevocabile de admitere a cererii de înscriere.</p> <p>(2) Înscrierea în registrul special al sindicatelor prevăzut la alin. (1) se face din oficiu, în termen de 7 zile de la data rămânerii definitivă și irevocabilă a hotărârii pronunțate de judecătoria.</p> <p>(3) Certificatul de înscriere a sindicatului în registrul special al judecătoriei se comunică acestuia în termen de 5 zile de la înscriere.</p>	<p>(2) Înscrierea în registrul special al sindicatelor prevăzut la alin. (1) se face din oficiu, în termen de 7 zile de la data rămânerii definitive a hotărârii pronunțate de judecătoria.</p> <p>(3) Certificatul de înscriere al sindicatului în registrul special al judecătoriei se comunică acestuia în termen de 5 zile de la înscriere.</p>
<p>ART. 18</p> <p>Sindicatul dobândește personalitate juridică de la data înscrierii în registrul special al sindicatelor, prevăzut la art. 17 alin. (1), a hotărârii judecătorești definitive și irevocabile.</p>	<p>Art. 41</p> <p>Sindicatul dobândește personalitate juridică de la data înscrierii în registrul special prevăzut la art. 40, alin. (1) a hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii.</p>
<p>ART. 19</p> <p>Originalul procesului-verbal de constituire și al statutului, pe care judecătoria certifică înscrierea pe fiecare pagină, împreună cu câte un exemplar al celorlalte acte depuse se restituie sindicatului, iar al doilea exemplar al tuturor actelor prevăzute la art. 14 alin. (2), în copii semnate pe fiecare pagină de împuternicitul special și vizate de judecătoria, se va păstra în arhiva acesteia.</p>	<p>Art. 42</p> <p>Originalul procesului-verbal de constituire și al statutului, pe care judecătoria certifică înscrierea pe fiecare pagină, împreună cu câte un exemplar al celorlalte acte depuse, se restituie sindicatului. Al doilea exemplar al tuturor actelor prevăzute la art. 37, alin. (2), vizate de judecătoria, se va păstra în arhiva acesteia.</p>
<p>ART. 20</p> <p>(1) Organizațiile sindicale sunt obligate să aducă la cunoștința judecătoriei sau a Tribunalului Municipiului București, după caz, unde s-au înregistrat, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum și orice schimbare în componența organului de conducere.</p> <p>(2) Instanța prevăzută la alin. (1) este obligată să menționeze în registrul special al sindicatelor, prevăzut la art. 17 alin. (1),</p>	<p>Art. 43</p> <p>(1) Sindicatele sunt obligate să aducă la cunoștință a judecătoriei unde s-au înregistrat, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum și orice schimbare în componența organului de conducere.</p> <p>(2) Instanțele prevăzute la alin. (1) sunt obligate să menționeze în registrul special prevăzut la art. 40, alin. (1) modificările din statut, precum și schimbările din componența organului de conducere al organizației sindicale.</p> <p>(3) Cererea privind modificarea Statutului și/sau</p>

<p>modificările din statut, precum și schimbările din componența organului de conducere al organizației sindicale.</p> <p>(3) Cererea privind modificarea statutelor și/sau a componenței organelor de conducere ale organizațiilor sindicale va fi însoțită de următoarele documente, în două exemplare, semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împuternicitul special desemnat de organul de conducere:</p> <p>a) procesul-verbal al ședinței statutare a organului abilitat să hotărască modificarea statutului și/sau a componenței organelor de conducere;</p> <p>b) copie a hotărârii judecătorești de dobândire a personalității juridice și copie a ultimei hotărâri judecătorești de modificare a statutului sau a componenței organelor de conducere, după caz;</p> <p>c) statutul, în forma modificată;</p> <p>d) lista cu membrii organului de conducere, care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal, domiciliul și profesiunea/funcția.</p>	<p>a organelor de conducere ale sindicatului va fi însoțită de următoarele documente în două exemplare, certificate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împuternicitul special desemnat de organul de conducere:</p> <p>a) procesul verbal al ședinței statutare a organului abilitat să hotărască modificarea Statutului și/sau a componenței organelor de conducere;</p> <p>b) copie după hotărârea judecătorească de dobândire a personalității juridice și copie după ultima hotărâre judecătorească de modificare a statutului sau a compunerii organelor de conducere, după caz;</p> <p>c) Statutul în forma modificată, după caz;</p> <p>d) lista cu membrii organului de conducere care va cuprinde, numele, prenumele, codul numeric personal, domiciliul și funcția, după caz.</p> <p>Art. 44</p> <p>Sindicatul legal constituit se pot afilia la federații sindicale din același sector de activitate.</p>
<p align="center">SECȚIUNEA a 4-a Patrimoniul organizației sindicale</p>	<p align="center">Secțiunea a 5-a Patrimoniul organizației sindicale</p>
<p>ART. 21</p> <p>Bunurile mobile și imobile din patrimoniul organizațiilor sindicale pot fi folosite numai potrivit intereselor membrilor de sindicat, fără a putea fi împărțite între aceștia.</p>	<p>Art. 45</p> <p>Bunurile mobile și imobile din patrimoniul sindicatelor pot fi folosite numai potrivit intereselor membrilor de sindicat, fără a putea fi împărțite între aceștia.</p>
<p>ART. 22</p> <p>(1) Organizația sindicală poate dobândi, în condițiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau oneros, orice fel de bunuri mobile și imobile necesare realizării scopului pentru care este înființată.</p>	<p>Art. 46</p> <p>(1) Organizațiile sindicale pot dobândi, în condițiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau cu titlu oneros, la valoarea de evidență contabilă, orice fel de bunuri mobile și imobile necesare realizării scopului pentru care sunt înființate.</p>

<p>(2) Organizațiile sindicale reprezentative, în condițiile legii, pot negocia prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate punerea la dispoziție a spațiilor și facilităților necesare desfășurării activității sindicale.</p> <p>(3) Pentru construirea de sedii proprii, confederațiile și federațiile sindicale reprezentative pot primi, în condițiile prevăzute de lege, în concesiune sau cu chirie, terenuri din proprietatea privată a statului ori a unităților administrativ-teritoriale. Închirierea sau concesiunea se face prin act administrativ emis de autoritatea competentă.</p>	<p>(2) Unitățile în care sunt constituite organizații sindicale care au dobândit reprezentativitatea, în condițiile legii, sunt obligate să pună, cu titlu gratuit, la dispoziția organizațiilor sindicale, spațiile corespunzătoare funcționării acestora și să asigure dotările necesare desfășurării activității prevăzute de lege.</p> <p>(3) Pentru spațiile din imobilele aflate în domeniul public sau privat al statului sau al unităților administrativ teritoriale în care își desfășoară activitatea federații și confederații sindicale legal constituite și reprezentative conform legii, precum și uniunile județene ale acestora, se vor încheia contracte de comodat. Contractele de comodat se încheie pe durata existenței organizațiilor.</p> <p>(4) Pentru construirea de sedii proprii confederațiile și federațiile sindicale reprezentative pot primi, în condițiile prevăzute de lege, în concesiune, terenuri din proprietatea privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale. Concesiunea se face prin act administrativ emis de autoritatea competentă.</p> <p>(5) Bunurile și serviciile care fac obiectul activității sindicale sunt scutite de TVA.</p>
<p>ART. 23 Bunurile mobile și imobile dobândite de către o organizație sindicală de la autoritățile publice centrale sau locale, cu titlu gratuit, ori primite în folosință nu pot fi utilizate, direct sau indirect, în scopuri patrimoniale.</p>	<p>Art. 47 Bunurile mobile și imobile dobândite de către o organizație sindicală în condițiile prevăzute de lege, necesare întrunirilor acesteia, bibliotecii sau cursurilor de pregătire și perfecționare a membrilor organizațiilor sindicale, nu pot fi urmărite.</p>
<p>ART. 24 Cotizația plătită de membrii de sindicat este deductibilă în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat, potrivit prevederilor Codului fiscal.</p>	<p>Art. 48 (1) Cotizația plătită de membrii de sindicat se reține pe statul de plată și este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit, până la 2% din venitul brut realizat. (2) Notificarea scrisă înaintată de sindicatul unității angajatoare, privind reținerea cotizației pe statul de plată, semnată și de</p>

	<p>membrii de sindicat, constituie titlu executoriu.</p> <p>(3) În baza notificării prevăzută la alin. (2), unitatea angajatoare va vira cotizația încasată în contul sau după caz conturile indicate de sindicat.</p>
<p>ART. 25</p> <p>Organizația sindicală poate, în condițiile prevăzute de statut:</p> <p>a) să sprijine material membrii săi în exercitarea profesiei;</p> <p>b) să constituie case de ajutor proprii;</p> <p>c) să editeze și să tipărească publicații proprii;</p> <p>d) să înființeze și să administreze, în condițiile legii, în interesul membrilor săi, unități sociale, de cultură, învățământ și cercetare în domeniul activității sindicale, societăți comerciale, de asigurări, precum și bancă proprie;</p> <p>e) să constituie fonduri proprii pentru ajutorarea membrilor săi;</p> <p>f) să organizeze și să sprijine material și financiar activități cultural-artistice;</p> <p>g) să organizeze și să desfășoare cursuri de pregătire și calificare profesională, în condițiile legii;</p> <p>h) să desfășoare și alte activități prevăzute prin statut, în condițiile legii.</p>	<p>Art. 51</p> <p>(1) Organizația sindicală poate, în condițiile prevăzute de statut:</p> <p>a) să sprijine material membrii săi în exercitarea profesiei;</p> <p>b) să constituie case de ajutor proprii;</p> <p>c) să editeze și să tipărească publicații proprii, în vederea creșterii nivelului de cunoaștere al membrilor săi și pentru apărarea intereselor acestora;</p> <p>d) să înființeze și să administreze, în condițiile legii, în interesul membrilor săi, unități de cultură, învățământ și cercetare în domeniul activității sindicale, unități economico-sociale, comerciale, de asigurări, precum și bancă proprie pentru operațiuni financiare în lei și în valută;</p> <p>e) să constituie fonduri proprii pentru ajutorarea membrilor săi;</p> <p>f) să organizeze și să sprijine material și financiar activitatea sportivă în asociații și în cluburi sportive, precum și activități cultural-artistice.</p> <p>g) să organizeze și să desfășoare cursuri de pregătire și calificare profesională.</p> <p>(2) În vederea realizării activităților prevăzute la alin. (1), sindicatele au dreptul, în condițiile legii, la obținerea de credite.</p>
<p>ART. 26</p> <p>(1) Controlul activității financiare proprii a organizațiilor sindicale se realizează prin comisia de cenzori, care funcționează potrivit statutului și legislației în vigoare.</p> <p>(2) Controlul asupra activității economice desfășurate de organizațiile sindicale, precum și asupra stabilirii și virării</p>	<p>Art. 49</p> <p>(1) Controlul activității financiare proprii a organizațiilor sindicale, precum și a unităților economico-sociale ale acestora se realizează prin comisia de cenzori care funcționează potrivit statutului.</p> <p>(2) Organele administrației de stat competente potrivit legii, pot controla doar plata obligațiilor</p>

<p>obligățiilor față de bugetul de stat și bugetele de asigurări sociale se realizează de către organele administrației de stat competente, potrivit legii.</p>	<p>față de bugetul de stat.</p>
<p align="center">SECȚIUNEA a 5-a Atribuțiile organizațiilor sindicale</p>	<p align="center">Secțiunea a 6-a Atribuțiile organizațiilor sindicale</p>
<p>ART. 27 În vederea realizării scopului pentru care sunt constituite, organizațiile sindicale au dreptul să folosească mijloace specifice, cum sunt: negocierile, procedurile de soluționare a litigiilor prin conciliere, mediere, arbitraj, petiție, pichet de protest, marș, miting și demonstrație sau grevă, în condițiile prevăzute de lege.</p>	<p>Art. 50 În vederea realizării scopului pentru care sunt constituite, organizațiile sindicale au dreptul să folosească mijloace specifice, cum sunt: negocierile, procedurile de soluționare a litigiilor prin mediere sau arbitraj, petiția, pichetul de protest, mitingul, demonstrația și greva, potrivit statutelor proprii și în condițiile prevăzute de lege.</p>
<p>ART. 28 (1) Organizațiile sindicale apără drepturile membrilor lor, ce decurg din legislația muncii, statutele funcționarilor publici, contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă, precum și din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, în fața instanțelor judecătorești, organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități ale statului, prin apărători proprii sau aleși. (2) În exercitarea atribuțiilor prevăzute la alin. (1), organizațiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, în baza unei împuterniciri scrise din partea acestora. Acțiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizația sindicală dacă cel în cauză se opune sau renunță la judecată în mod expres. (3) În exercitarea atribuțiilor prevăzute de</p>	<p>Art. 52 (1) Organizațiile sindicale apără drepturile membrilor lor, ce decurg din legislația muncii, statutele funcționarilor publici, contractele colective de muncă / acordurile colective de muncă și contractele individuale de muncă, în fața instanțelor judecătorești, organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități ale statului, prin apărători proprii sau aleși. (2) În exercitarea atribuțiilor prevăzute la alin. (1) organizațiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, fără a avea nevoie de un mandat expres din partea celor în cauză. (3) În exercitarea atribuțiilor prevăzute de alin. (1) și (2), organizațiile sindicale au calitate procesuală activă.</p>

<p>alin. (1) și (2), organizațiile sindicale au calitate procesuală activă.</p>	
<p>ART. 29 Confederațiile sindicale reprezentative la nivel național pot adresa autorităților publice competente, în condițiile art. 74 din Constituția României, republicată, propuneri de legiferare în domeniile de interes sindical.</p>	<p>Art. 53 Organizațiile sindicale pot adresa autorităților publice competente, potrivit art. 73 din Constituția României, propuneri de legiferare în domeniile de interes sindical.</p>
<p>ART. 30 (1) Angajatorul poate invita sindicatul reprezentativ la nivel de unitate să participe în consiliul de administrație sau alt organ asimilat acestuia, inclusiv în cazul administrației publice, la discutarea problemelor de interes profesional, economic și social. (2) În scopul apărării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor, organizațiile sindicale reprezentative vor primi de la angajatori sau de la organizațiile acestora informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă ori, după caz, a acordurilor colective, în condițiile legii. (3) Hotărârile consiliului de administrație sau ale altor organe asimilate acestuia privitoare la probleme de interes profesional, economic și social vor fi comunicate în scris sindicatului, în termen de două zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței.</p>	<p>Art. 54 (1) Angajatorii au obligația de a invita delegați desemnați ai organizațiilor sindicale reprezentative să participe în consiliile de administrație sau ale altor organe asimilate acestora. (2) În scopul apărării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale sau sportive ale membrilor, organizațiile sindicale reprezentative vor primi de la angajatori sau de la organizațiile acestora informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă sau, după caz, pentru încheierea acordurilor privind raporturile de serviciu, în condițiile legii, precum și cele privind constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătății și securității în muncă și utilităților sociale, asigurărilor și protecției sociale. (3) Hotărârile consiliului de administrație sau ale altor organe asimilate acestora, privitoare la probleme de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv, vor fi comunicate în scris organizațiilor sindicale, în termen de 48 de ore de la data desfășurării ședinței.</p>
<p>ART. 31 La cererea organizațiilor sindicale afiliate, federațiile sau confederațiile sindicale reprezentative, după caz, pot delega</p>	<p>Art. 55 Organizațiile sindicale constituite prin asociere, potrivit art. 65, alin. (2) și (3), la cererea organizațiilor sindicale din componerea lor, pot</p>

<p>reprezentanți care să le asiste ori să le reprezinte interesele în relația cu angajatorii sau organizațiile acestora.</p>	<p>delega reprezentanți care să trateze cu conducerile administrative ale unităților să le asiste sau să le reprezinte interesele acestora în toate situațiile.</p>
<p align="center">SECȚIUNEA a 6-a Raporturile organizațiilor sindicale cu membrii lor</p>	<p align="center">Secțiune a 7-a Raporturile organizațiilor sindicale cu membrii lor</p>
<p>ART. 32 Raporturile dintre organizațiile sindicale și membrii lor sunt reglementate prin statutele proprii și prin prezenta lege.</p>	<p>Art. 56 Raporturile dintre organizațiile sindicale și membrii lor sunt reglementate prin prezenta lege și prin statutele acestora.</p>
<p>ART. 33 (1) Membrii unei organizații sindicale au dreptul de a se retrage din organizația sindicală fără a avea obligația de a arăta motivele. (2) Membrii care se retrag din organizația sindicală nu pot cere restituirea sumelor depuse drept cotizație sau a sumelor ori bunurilor donate.</p>	<p>Art. 57 (1) Membrii unei organizații sindicale au dreptul de a se retrage din organizația sindicală fără a avea obligația de a arăta motivele. (2) Membrii care se retrag din organizația sindicală nu pot cere restituirea sumelor depuse drept cotizație sau a sumelor ori bunurilor donate.</p>
<p>ART. 34 Membrii aleși în organele executive de conducere ale organizațiilor sindicale, personalul de specialitate și administrativ din aparatul acestora pot fi salariați din fondurile organizațiilor sindicale.</p>	<p>Art. 58 (1) Membrii aleși sau numiți în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, personalul de specialitate și administrativ din aparatul acestora pot fi salariați din fondurile organizației sindicale sau în conformitate cu prevederile contractului colectiv de muncă aplicabil. (2) În funcțiile de specialitate care necesită o calificare superioară pot fi angajați și salariați ai altor unități, precum și pensionari, urmând ca aceștia să își desfășoare activitatea în afară programului de muncă. (3) Persoanele încadrate potrivit alin. (2) pot cumula, în condițiile prevăzute de lege, salariul și, după caz, pensia cu veniturile obținute din activitatea prestată la organizația sindicală.</p>
<p>ART. 35 (1) Membrii aleși în organele executive de</p>	<p>Art. 59 (1) Membrii aleși sau numiți în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, care</p>

<p>conducere ale sindicatului care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajați au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu un număr de zile destinate activității sindicale, negociate prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate, fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile.</p> <p>(2) Zilele neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună nu pot fi reportate pentru luna următoare.</p> <p>(3) Modalitatea de desfășurare a activităților sindicale în timpul programului normal de lucru se stabilește de către părți prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate.</p>	<p>lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar cu 5 zile pentru activități sindicale.</p> <p>(2) Zilele pentru activități sindicale se reportează lunar și se cumulează anual.</p> <p>(3) Numărul de zile cumulate pe an și beneficiarii acestora vor fi stabilite prin hotărâre a organului de conducere al organizației sindicale. Hotărârea se comunică în scris, angajatorului în termen de cinci zile de la adoptare.</p> <p>(4) Modalitatea de plată a zilelor afectate pentru activități sindicale se stabilește prin contractele colective de muncă aplicabile.</p>
<p align="center">CAPITOLUL III Reorganizarea și dizolvarea organizațiilor sindicale</p>	<p align="center">Sectiunea a 8-a Reorganizarea și dizolvarea organizațiilor sindicale</p>
<p>ART. 36</p> <p>În cazul reorganizării unei organizații sindicale, hotărârile asupra patrimoniului se iau conform prevederilor din statut.</p>	<p>Art.60</p> <p>(1) Fuziunea dintre două organizații sindicale de același nivel se poate face prin:</p> <p>a) - absorbția unei organizații sindicale de către o altă organizație sindicală de același nivel;</p> <p>b) - prin contopirea a două sau mai multe organizații sindicale de același nivel pentru a alcătui o organizație sindicală nouă pe nivelul respectiv.</p> <p>(2) Decizia de fuziune se ia prin hotărârea organelor de conducere abilitate statutar ale fiecărei organizații sindicale implicate în fuziune.</p> <p>(3) În cazul fuziunii, drepturile și obligațiile persoanelor juridice fuzionate trec asupra noii persoane juridice astfel înființate.</p> <p>(4) Prevederile prezentului articol se</p>

<p>ART. 37</p> <p>Organizațiile sindicale se pot dizolva prin hotărâre a membrilor sau a delegaților acestora, adoptată conform statutelor proprii.</p>	<p>completează cu prevederile Codului Civil.</p> <p>Art. 61</p> <p>Organizațiile sindicale se pot dizolva prin hotărârea membrilor sau a delegaților acestora, adoptată conform statutelor proprii.</p>
<p>ART. 38</p> <p>(1) În cazul dizolvării, patrimoniul organizației sindicale se împarte conform dispozițiilor din statut sau, în lipsa unor astfel de prevederi, potrivit hotărârii adunării de dizolvare.</p> <p>(2) Dacă statutul nu prevede modul de distribuire a patrimoniului și nici adunarea de dizolvare nu a luat o hotărâre în această privință, tribunalul județean sau al municipiului București, după caz, sesizat de oricare membru al organizației sindicale, hotărăște asupra distribuirii patrimoniului.</p>	<p>Art. 62</p> <p>(1) În cazul dizolvării, patrimoniul organizației sindicale se împarte conform dispozițiilor din statut sau, în lipsa unor astfel de prevederi, potrivit hotărârii adunării de dizolvare.</p> <p>(2) Dacă statutul nu prevede modul de distribuire a patrimoniului și nici adunarea de dizolvare nu a luat o hotărâre în aceasta privință, tribunalul județean sau al municipiului București, sesizat de oricare membru al organizației sindicale, hotărăște asupra distribuirii patrimoniului, atribuindu-l unei organizații din care face parte sindicatul sau, dacă nu face parte din nici o organizație, unei alte organizații sindicale cu specific asemănător.</p>
<p>ART. 39</p> <p>(1) În termen de 5 zile de la dizolvare, conducătorii organizației sindicale dizolvate sau lichidatorii patrimoniului sunt obligați să ceară instanței judecătorești competente care a operat înscrierea ei în registrul special al sindicatelor ca persoană juridică să facă mențiunea dizolvării organizației sindicale.</p> <p>(2) După împlinirea termenului de 5 zile, orice persoană interesată din rândul membrilor organizației sindicale poate cere instanței judecătorești competente efectuarea mențiunii prevăzute la alin. (1).</p> <p>(3) Mențiunea prevăzută la alin. (1) se va face pe pagina și la locul unde s-a făcut înscrierea în registrul special al sindicatelor.</p>	<p>Art. 63</p> <p>(1) În termen de 5 zile de la data stabilită pentru dizolvare, conducătorii organizației sindicale dizolvate sau lichidatorii patrimoniului sunt obligați să ceară instanței judecătorești competente, care a operat înscrierea ei în registrul special ca persoană juridică, să facă mențiunea dizolvării organizației sindicale.</p> <p>(2) După împlinirea termenului de 5 zile orice persoană interesată din rândul membrilor organizației sindicale poate să ceară instanței judecătorești competente efectuarea mențiunii prevăzute la alin. (1).</p> <p>(3) Aceasta mențiune se va face pe pagina și la locul unde s-a făcut înscrierea în registrul special.</p>
<p>ART. 40</p>	<p>Art. 64</p>

<p>(1) Organizațiile sindicale nu pot fi dizolvate și nu li se poate suspenda activitatea în baza unor acte de dispoziție ale autorităților administrației publice sau ale patronatelor.</p> <p>(2) În cazul în care o organizație sindicală nu mai întrunește condițiile minime de constituire, orice terț interesat poate solicita instanței competente dizolvarea organizației în cauză, în baza unei cereri motivate.</p>	<p>Organizațiile sindicale nu pot fi dizolvate și nu li se poate suspenda activitatea în baza unor acte de dispoziție ale autorităților administrației publice sau ale patronatelor.</p> <p>Art. 65</p> <p>În cazul reorganizării unei organizații sindicale, hotărârile asupra patrimoniului se iau de către organele de conducere ale acesteia, dacă statutul nu prevede altfel.</p>
<p style="text-align: center;">CAPITOLUL IV</p> <p>Forme de asociere a organizațiilor sindicale</p>	<p style="text-align: center;">Secțiunea a 9-a</p> <p style="text-align: center;">Forme de asociere și structurare ale organizațiilor sindicale</p>
<p>ART. 41</p> <p>(1) Sindicatele legal constituite se pot asocia după criteriul sectoarelor de activitate.</p> <p>(2) Două sau mai multe sindicate constituite în cadrul aceluiași sector de activitate se pot asocia în vederea constituirii unei federații sindicale.</p> <p>(3) Două sau mai multe federații sindicale din sectoare de activitate diferite se pot asocia în vederea constituirii unei confederații sindicale.</p> <p>(4) Federațiile sau confederațiile sindicale pot constitui din sindicatele componente uniuni sindicale teritoriale.</p>	<p>Art. 66</p> <p>(1) Sindicatele legal constituite se pot asocia după criteriul sectoarelor de activitate.</p> <p>(2) Două sau mai multe sindicate constituite din același sector de activitate se pot asocia în vederea constituirii unei federații sindicale.</p> <p>(3) Două sau mai multe federații sindicale din sectoare de activitate diferite se pot asocia în vederea constituirii unei confederații sindicale.</p> <p>(4) Federațiile și confederațiile sindicale pot constitui din sindicatele componente uniuni sindicale teritoriale.</p> <p>(5) Un sindicat sau o federație sindicală nu se pot afilia decât la o singură organizație sindicală de rang superior.</p>
<p>ART. 42</p> <p>(1) Federațiile și confederațiile sindicale constituite prin asociere, potrivit art. 41 alin. (2) și (3), dobândesc personalitate juridică potrivit dispozițiilor prezentei legi.</p> <p>(2) În vederea dobândirii personalității juridice, împuternicitul special al federației sau confederației sindicale va depune la tribunalul în a cărui rază teritorială își are sediul aceasta o cerere pentru dobândirea personalității juridice, însoțită de</p>	<p>Art. 67</p> <p>(1) Federațiile și confederațiile constituite prin asociere, potrivit art. 65, alin. (2) și (3), dobândesc personalitate juridică potrivit dispozițiilor prezentei legi.</p> <p>(2) În vederea dobândirii personalității juridice, împuternicitul special al federației sau confederației, desemnat prin procesul verbal de constituire a respectivei organizații, va depune la Tribunalul Municipiului București, Secția de litigii de muncă și asigurări sociale, o cerere pentru dobândirea personalității juridice.</p>

<p>următoarele înscrisuri:</p> <p>a) hotărârea de constituire a federației sau confederației sindicale;</p> <p>b) hotărârile organizațiilor sindicale de a se asocia într-o federație sau confederație, semnate de reprezentanții legali ai acestora;</p> <p>c) copii legalizate ale hotărârilor judecătorești de dobândire a personalității juridice, rămase definitive și irevocabile, de către organizațiile sindicale care se asociază;</p> <p>d) statutul federației sau confederației sindicale constituite;</p> <p>e) lista membrilor din organul executiv de conducere, cu numele, prenumele, codul numeric personal și funcția acestora.</p>	<p>Cererea va fi însoțită de originalul și două copii certificate pentru conformitate cu originalul pe fiecare pagină de împuternicitorul ale următoarele acte:</p> <p>a) procesul verbal de constituire a federației sau confederației;</p> <p>b) hotărârile organizațiilor sindicale de a se asocia într-o federație sau confederație, semnate de reprezentanții legali ai acestora;</p> <p>c) copii ale hotărârilor judecătorești de dobândire a personalității juridice, rămase definitive, ale organizațiilor sindicale care se asociază;</p> <p>d) statutul federației sau confederației constituite;</p> <p>e) lista membrilor din organul de conducere, conținând numele, prenumele, codul numeric personal și funcția.</p>
<p>ART. 43</p> <p>(1) Uniunile sindicale teritoriale, constituite potrivit art. 41 alin. (4), dobândesc personalitate juridică la cererea federațiilor sau a confederațiilor sindicale care au hotărât constituirea acestora. În acest scop, împuternicitorul special al federației sau confederației sindicale va depune o cerere de dobândire a personalității juridice la tribunalul în a cărui rază teritorială își are sediul uniunea sindicală teritorială, însoțită de hotărârea federației sau a confederației sindicale de constituire a uniunii, potrivit statutului, copia certificată a statutului federației sau confederației sindicale și de copia legalizată a hotărârii judecătorești de dobândire a personalității juridice de către aceasta, rămasă definitivă și irevocabilă.</p> <p>(2) Mai multe federații sau confederații sindicale pot constitui în comun uniuni sindicale teritoriale.</p>	<p>Art. 68</p> <p>Uniunile sindicale teritoriale, constituite potrivit art. 65, alin. (4), dobândesc personalitate juridică la cererea federației sau a confederației sindicale care a hotărât constituirea acestora. În acest scop împuternicitorul special al federației sau confederației va depune o cerere de dobândire a personalității juridice la secțiile / completele specializate în soluționarea litigiilor de muncă și de asigurări sociale de pe lângă tribunalul județean sau al municipiului București în a cărui rază de competență teritorială își are sediul uniunea, însoțită de următoarele acte în două exemplare, în copie certificată pentru conformitate cu originalul după :</p> <p>a) hotărârea federației sau a confederației pentru constituirea uniunii, potrivit statutului;</p> <p>b) statutul federației sau confederației;</p> <p>c) hotărârea judecătorească de dobândire a personalității juridice a federației sau confederației, rămase definitive, precum și după ultima hotărâre judecătorească de modificare a statutului;</p> <p>d) Statutul Uniunii Sindicale Teritoriale;</p>

	<p>e) lista membrilor din organul de conducere, conținând numele, prenumele, codul numeric personal și funcția;</p> <p>f) actele prevăzute la lit. a)-d) nu trebuie să îmbrace formă autentică.</p>
<p>ART. 44</p> <p>(1) Tribunalul competent prevăzut la art. 42 alin. (2) și la art. 43, după caz, este obligat ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea cererii, să examineze:</p> <p>a) dacă s-au depus actele prevăzute la art. 42 alin. (2) sau la art. 43, după caz;</p> <p>b) dacă actul constitutiv și statutele organizațiilor sindicale sunt conforme cu prevederile legale în vigoare.</p> <p>(2) În cazul în care constată că cerințele legale pentru constituirea organizațiilor sindicale nu sunt îndeplinite, președintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special prevăzut la art. 42 alin. (2) și la art. 43 alin. (1), căruia îi solicită, în scris, remedierea neregularităților constatate, în termen de cel mult 7 zile.</p> <p>(3) În cazul în care sunt întrunite cerințele prevăzute la alin. (1), instanța respectivă va proceda la soluționarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special.</p> <p>(4) Instanța prevăzută la alin. (1) pronunță o hotărâre motivată de admitere sau de respingere a cererii.</p> <p>(5) Hotărârea tribunalului se comunică organizației, în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare.</p>	<p>Art. 69</p> <p>(1) Tribunalul competent prevăzut la art. 66 alin. (2) și la art. 67, după caz, este obligat ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea cererii, să examineze:</p> <p>a) dacă s-au depus actele prevăzute la art. 66 alin. (2) sau la art. 67, după caz;</p> <p>b) dacă statutele organizațiilor sindicale sunt conforme prevederilor legale în vigoare.</p> <p>(2) În cazul în care constată că cerințele legale pentru constituirea organizațiilor sindicale nu sunt îndeplinite, președintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special prevăzut la art. 66 alin. (2) și la art. 67, căruia îi solicită, în scris, remedierea, în termen de cel mult 7 zile, a neregularităților constatate.</p> <p>(3) În cazul în care sunt întrunite cerințele prevăzute la alin. (1), instanța va proceda la soluționarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special.</p> <p>(4) Instanța pronunță o hotărâre motivată de admitere sau respingere a cererii.</p> <p>(5) Hotărârea tribunalului se comunică semnatarului cererii, în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare.</p>
<p>ART. 45</p> <p>(1) Hotărârea tribunalului este supusă recursului.</p> <p>(2) Termenul de recurs este de 15 zile și</p>	<p>Art. 70</p> <p>(1) Hotărârea tribunalului este supusă numai recursului.</p> <p>(2) Termenul de recurs este de 15 zile și curge</p>

<p>curge de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror termenul de recurs curge de la pronunțare.</p> <p>(3) Recursul se judecă cu celeritate, în cel mult 45 de zile, cu citarea împuternicitului special. Instanța de recurs redactează decizia în termen de 5 zile de la pronunțare.</p>	<p>de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror termenul de recurs curge de la pronunțare.</p> <p>(3) Recursul se judecă, cu citarea împuternicitului special, în termen de 30 de zile. Instanța de recurs redactează decizia și restituie dosarul tribunalului, în termen de 5 zile de la pronunțare.</p>
<p>ART. 46</p> <p>(1) Tribunalul Municipiului București este obligat să țină un registru special al federațiilor, confederațiilor sindicale și uniunilor sindicale teritoriale ale acestora, în care consemnează: denumirea și sediul organizațiilor sindicale constituite prin asociere, numele și prenumele membrilor organului de conducere, codul numeric personal al acestora, data înscrierii, precum și numărul și data hotărârii judecătorești definitive și irevocabile de dobândire a personalității juridice.</p> <p>(2) Înscrierea în registrul special prevăzut la alin. (1) se face din oficiu, în termen de 7 zile de la data rămânerii definitivă și irevocabilă a hotărârii pronunțate de tribunal.</p> <p>(3) Certificatul de înscriere a federației, confederației sindicale și a uniunii sindicale teritoriale în registrul special al tribunalului se comunică acestora în termen de 5 zile de la înscriere.</p>	<p>Art. 71</p> <p>(1) Tribunalele sunt obligate să țină un registru special al federațiilor, confederațiilor sindicale și uniunilor teritoriale ale acestora, în care vor consemna: denumirea și sediul organizațiilor sindicale constituite prin asociere, numele și prenumele membrilor organului de conducere, codul numeric personal al acestora, data înscrierii, precum și numărul și data hotărârii judecătorești definitive de dobândire a personalității juridice.</p> <p>(2) Înscrierea în registrul special prevăzut la alin. (1) se face din oficiu, în termen de 7 zile de la data rămânerii definitive a hotărârii pronunțate de tribunal.</p> <p>(3) Certificatul de înscriere al federației, confederației și al uniunii sindicale teritoriale în registrul special al tribunalului se comunică acestora în termen de 5 zile de la înscriere.</p>
<p>ART. 47</p> <p>Organizația sindicală constituită prin asociere dobândește personalitate juridică de la data rămânerii definitivă și irevocabilă a hotărârii judecătorești de admitere a cererii de înscriere în registrul special.</p>	<p>Art. 72</p> <p>Organizația sindicală constituită prin asociere dobândește personalitate juridică de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de dobândire a personalității juridice.</p>
<p>ART. 48</p> <p>Originalul procesului-verbal de constituire</p>	<p>Art. 73</p> <p>Originalul procesului-verbal de constituire și al</p>

<p>și al statutului, împreună cu câte un exemplar al celorlalte acte depuse, se restituie organizației sindicale constituite prin asociere, iar al doilea exemplar al tuturor actelor prevăzute la art. 42 alin. (2) sau la art. 43 alin. (1), în copii certificate de împuternicitul special, se va păstra în arhiva tribunalului.</p>	<p>statutului, pe care tribunalul certifică înscrierea pe fiecare pagină, împreună cu câte un exemplar al celorlalte acte depuse se restituie organizației sindicale iar al doilea exemplar al tuturor actelor prevăzute la art. 66, alin. (2) sau la art.67, în copii semnate de împuternicitul special pentru conformitate și vizate de tribunal, se va păstra în arhiva acestuia.</p>
<p>ART. 49</p> <p>(1) Organizația sindicală constituită prin asociere este obligată să aducă la cunoștința tribunalului unde s-a înregistrat, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum și orice schimbare în componența organului executiv de conducere.</p> <p>(2) Pentru aprobarea modificării statutului sunt aplicabile în mod corespunzător dispozițiile art. 42 - 48.</p> <p>(3) Instanța este obligată să menționeze în registrul special modificările din statut, precum și schimbările din compunerea organului executiv de conducere al organizației sindicale.</p>	<p>Art. 74</p> <p>(1) Organizațiile sindicale constituite prin asociere sunt obligate sa aducă la cunoștința tribunalelor județene sau Tribunalului Municipiului București, unde s-au înregistrat, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutelor, precum și orice schimbare în compunerea organelor de conducere.</p> <p>(2) Cererea privind modificarea Statutului și/sau organelor de conducere ale federațiilor, confederațiilor sindicale și uniunilor teritoriale ale acestora, va fi însoțită de următoarele documente în două exemplare, certificate pentru conformitate cu originalul pe fiecare pagină de către împuternicitul special desemnat de organul de conducere:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) procesul verbal al ședinței statutare a organului abilitat să hotărască modificarea Statutului și/sau a componenței organelor de conducere ; b) copie după hotărârea judecătorească de dobândire a personalității juridice și copie după ultima hotărâre judecătorească de modificare a statutului sau a compunerii organelor de conducere, după caz ; c) Statutul în forma modificată, după caz; d) lista cu membrii organului de conducere care va cuprinde, numele, prenumele, codul numeric personal, domiciliul și funcția, după caz. <p>(3) Actele depuse de federații și confederații pentru susținerea cererilor de la alin.(2), nu trebuie să îmbrace forma autentică.</p> <p>(4) Instanța este obligată sa menționeze în registrul special modificările din statut, precum</p>

<p>ART. 50</p> <p>Organizațiile sindicale se pot afilia la alte organizații interne și internaționale, conform statutului acestora.</p>	<p>și schimbările din compunerea organului de conducere al organizației sindicale.</p> <p>Art. 75</p> <p>Organizațiile sindicale se pot afilia la organizații similare internaționale</p>
<p>CAPITOLUL V</p> <p>Reprezentativitatea organizațiilor sindicale</p>	
<p>ART. 51</p> <p>(1) Sunt reprezentative la nivel național, de sector de activitate, de grup de unități și de unitate organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:</p> <p>A. la nivel național:</p> <p>a) au statut legal de confederație sindicală;</p> <p>b) au independență organizatorică și patrimonială;</p> <p>c) organizațiile sindicale componente cumulează un număr de membri de cel puțin 5% din efectivul angajaților din economia națională;</p> <p>d) au structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu dintre județele României, inclusiv municipiul București;</p> <p>B. la nivel de sector de activitate sau grup de unități:</p> <p>a) au statut legal de federație sindicală;</p> <p>b) au independență organizatorică și patrimonială;</p> <p>c) organizațiile sindicale componente cumulează un număr de membri de cel puțin 7% din efectivul angajaților din sectorul de activitate sau grupul de unități respectiv;</p> <p>C. la nivel de unitate:</p> <p>a) au statut legal de sindicat;</p> <p>b) au independență organizatorică și</p>	<p>Art. 17. Sunt reprezentative și participă la negocierea, încheierea, înregistrarea și modificarea contractelor colective de muncă la nivel național, sectoare de activitate și unități, respectiv autoritate sau instituție publică, organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:</p> <p>(1) La nivel național:</p> <p>a) au statut legal de confederație sindicală;</p> <p>b) au independență organizatorică și patrimonială;</p> <p>c) au în componență structuri proprii în cel puțin jumătate din numărul total al județelor, inclusiv municipiul București;</p> <p>d) au în componență federații sindicale reprezentative în cel puțin 25% din sectoarele de activitate;</p> <p>e) organizațiile sindicale componente cumulează, un număr de membri, cel puțin egal cu 5% din efectivul lucrătorilor din economia națională.</p> <p>(2) La nivel de sector de activitate:</p> <p>a) au statut legal de federație sindicală;</p> <p>b) au independență organizatorică și patrimonială;</p> <p>c) organizațiile sindicale membre cumulează un număr de membri cel puțin egal cu 7% din efectivul lucrătorilor din sectorul respectiv.</p> <p>(3) La nivel de grup de unități:</p>

<p>patrimonială;</p> <p>c) numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității.</p> <p>(2) Îndeplinirea de către organizațiile sindicale a condițiilor de reprezentativitate se constată, la cererea acestora, de către instanța care le-a acordat personalitate juridică, prin depunerea la instanță a documentației prevăzute la art. 52.</p> <p>(3) Hotărârea se motivează și se comunică în 15 zile de la pronunțare.</p> <p>(4) Hotărârea judecătorească poate fi atacată cu recurs.</p>	<p>a) au statut legal de federație sindicală;</p> <p>b) au independență organizatorică și patrimonială;</p> <p>c) numărul membrilor sindicatelor componente este cel puțin egal cu 7% din efectivul lucrătorilor din grupul respectiv.</p> <p>(4) La nivel de unitate:</p> <p>a) au statut legal de sindicat;</p> <p>b) au independență organizatorică și patrimonială;</p> <p>c) numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin 35% din numărul lucrătorilor unității.</p> <p>(5) Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate a organizațiilor sindicale la nivel național, de sector și grup de unități se constată la cererea confederațiilor, federațiilor de către secția specializată în soluționarea conflictelor de muncă, din cadrul Tribunalului București.</p> <p>(6) Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate la nivel de unitate se constată la cererea sindicatelor, de către judecătorii în a căror rază de competență își au sediul acestea.</p> <p>(7) Hotărârea este supusă numai recursului.</p> <p>(8) Hotărârea se motivează și se comunică în 15 zile de la pronunțare.</p>
<p>ART. 52</p> <p>Dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate se face astfel:</p> <p>A. la nivel național:</p> <p>a) copie a hotărârii judecătorești definitive și irevocabile de dobândire a personalității juridice de confederație și a ultimei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile de modificare a statutului și/sau a componenței organelor executive de conducere;</p> <p>b) extras din ultimul buletin statistic publicat privind numărul total de angajați</p>	<p>Art. 18. Dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate se face astfel:</p> <p>(1) La nivel național:</p> <p>a) copie după hotărârea judecătorească definitivă și irevocabilă de dobândire a personalității juridice de confederație și după ultima hotărâre judecătorească de modificare a Statutului și/sau a componenței organelor de conducere;</p> <p>b) copie după certificatul de înregistrare fiscală;</p> <p>c) situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al confederației, având la bază declarațiile corespunzătoare ale federațiilor</p>

din economia națională;

c) declarațiile semnate de reprezentanții legali ai federațiilor sindicale membre în care se specifică numărul total de membri de sindicat din fiecare federație, precum și o situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al confederației sindicale cuprinzând lista federațiilor componente și numărul total de membri ai acestora;

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

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

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

b) declarațiile semnate de reprezentanții legali ai sindicatelor componente în care se specifică numărul total de membri de sindicat din fiecare unitate, precum și o situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al federației sindicale;

c) datele Institutului Național de Statistică privind numărul total de angajați din sectorul de activitate respectiv sau, în cazul grupului de unități, declarațiile angajatorilor din grup privind numărul angajaților fiecărei unități;

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

C. la nivel de unitate:

membre, cuprinzând lista federațiilor componente și numărul total de membri;

d) copii după hotărârile judecătorești definitive și irevocabile de constatare a reprezentativității federațiilor membre în număr de cel puțin 25% din totalul sectoarelor de activitate;

e) copii după hotărârile de înființare a structurilor județene proprii, adoptate conform statutului organizației;

f) lista sectoarelor stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național, precum și numărul de angajați din economia națională comunicat de Institutul Național de Statistică.

g) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

(2) La nivel de sector de activitate și grup de unități:

a) copie după hotărârea judecătorească definitivă și irevocabilă de dobândire a personalității juridice de federație și după ultima hotărâre judecătorească de modificare a Statutului și/sau a componenței organelor de conducere, după caz;

b) situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al federației cuprinzând lista sindicatelor componente și numărul total de membri, certificate de fiecare sindicat membru;

c) copie după certificatul de înregistrare fiscală;

d) numărul de angajați, din sectorul de activitate stabilit în Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național, comunicat de Institutul Național de Statistică.

e) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

(3) La nivel de unitate:

a) copie după hotărârea judecătorească definitivă și irevocabilă de dobândire a personalității juridice de sindicat și după ultima

<p>a) copie a hotărârii judecătorești definitive și irevocabile de dobândire a personalității juridice de către sindicat și a ultimei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile de modificare a statutului și/sau componenței organului executiv de conducere;</p> <p>b) declarație semnată de reprezentantul legal al sindicatului privind numărul total de membri;</p> <p>c) dovadă privind numărul de angajați din unitate, eliberată de angajator;</p> <p>d) dovada depunerii la inspectoratul teritorial de muncă a unei copii a dosarului de reprezentativitate.</p>	<p>hotărâre judecătorească de modificare a statutului și/sau componenței organelor de conducere;</p> <p>b) copie după certificatul de înregistrare fiscală;</p> <p>c) document certificat de reprezentantul legal al sindicatului privind numărul total de membri;</p> <p>d) dovadă privind numărul de lucrători din unitate, eliberată de reprezentantul legal al acesteia.</p>
<p>ART. 53</p> <p>(1) Anterior depunerii dosarului pentru obținerea reprezentativității la Tribunalul Municipiului București, confederațiile și federațiile sindicale vor depune o copie scrisă și una în format electronic a respectivului dosar la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, care o va înregistra și va emite dovadă în acest sens.</p> <p>(2) Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale va afișa pe pagina de internet a instituției dosarul, precum și orice alte informații cu privire la reprezentativitate puse la dispoziție de organizațiile sindicale.</p> <p>(3) Anterior depunerii dosarului pentru obținerea reprezentativității la judecătorie, sindicatele vor depune o copie scrisă și una în format electronic a respectivului dosar la inspectoratul teritorial de muncă, care o va înregistra și va emite dovadă în acest sens.</p>	<p>Art. 19. Anterior depunerii dosarului de reprezentativitate la instanță, confederațiile și federațiile sindicale vor depune o copie după respectivul dosar, la Ministerul Muncii Familiei și Protecției Sociale care o va înregistra și va emite dovadă în acest sens.</p>
<p style="text-align: center;">TITLUL III Organizațiile patronale</p>	<p style="text-align: center;">TITLUL I Organizațiile patronale</p>
<p style="text-align: center;">CAPITOLUL I</p>	

<p align="center">Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor patronale</p>	
<p align="center">SECȚIUNEA 1 Constituire și organizare</p>	<p align="center">Secțiunea 1 Constituire și organizare</p>
<p>ART. 54 Organizațiile patronale sunt independente față de autoritățile publice, de partidele politice și de sindicate.</p>	<p>Art. 1 (1) Organizațiile de angajatori denumite în continuare organizații patronale sunt structuri asociative, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial, constituite în scopul apărării și promovării drepturilor și intereselor membrilor lor, prevăzute de dispozițiile legale în vigoare, pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, în contractele colective de munca, precum și de statutele proprii. (2) Angajatorul este persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu.</p>
<p>ART. 55 (1) Organizațiile patronale se constituie prin asociere liberă, pe sectoare de activitate, teritorial sau la nivel național, după cum urmează: a) patronii se pot asocia pentru constituirea unei organizații patronale; b) două sau mai multe organizații patronale pot constitui o federație patronală; c) două sau mai multe federații patronale pot constitui o confederație patronală. (2) Organizațiile patronale își pot constitui structuri organizatorice teritoriale proprii, cu sau fără personalitate juridică. Structurile organizatorice teritoriale fără personalitate juridică își desfășoară activitatea în baza statutului organizațiilor patronale din care fac parte. (3) Federațiile și confederațiile patronale pot constitui din organizațiile afiliate uniuni patronale teritoriale. (4) Uniunile patronale teritoriale dobândesc personalitate juridică la cererea federațiilor sau a confederațiilor patronale care au hotărât constituirea acestora. În acest scop, împuternicitul special al federației sau confederației patronale va depune o cerere de dobândire a personalității juridice la tribunalul în a cărui rază teritorială își are</p>	<p>Art. 2 (1) Organizațiile patronale sunt independente față de autoritățile publice, partidele politice și organizațiile sindicale. (2) Organizațiile patronale se constituie prin asocierea liberă pe sectoare de activitate, teritorial sau la nivel național, după cum urmează: a) doi sau mai mulți angajatori din același sector de activitate definit prin apartenența obiectului principal de activitate la aceeași diviziune, grupa sau clasa conform codului CAEN, pot constitui o organizație denumită în continuare patronat b) Două sau mai multe patronate din același sector de activitate, pot constitui o federație patronală c) Două sau mai multe federații din sectoare diferite de activitate pot constitui o confederație patronală (3) Federația și confederația patronală pot constitui, din organizațiile afiliate, uniuni</p>

<p>sediul uniunea patronală teritorială, însoțită de hotărârea federației sau a confederației patronale de constituire a uniunii, potrivit statutului, copiile certificate ale statutelor federațiilor și/sau confederațiilor patronale și de copiile legalizate ale hotărârilor judecătorești de dobândire a personalității juridice de către acestea, rămase definitive și irevocabile.</p> <p>(5) O organizație patronală nu se poate afilia decât la o singură organizație patronală de rang superior.</p> <p>(6) Organizațiile patronale constituite la nivel național trebuie să aibă în componență structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu dintre județe, inclusiv în municipiul București.</p>	<p>patronale teritoriale cu sau fără personalitate juridică. Structurile organizatorice teritoriale fără personalitate juridică își desfășoară activitatea în baza statutului organizațiilor patronale din care fac parte.</p> <p>(4) Uniunile patronale teritoriale, constituite potrivit alin. (3), dobândesc personalitate juridică la cererea federațiilor sau a confederațiilor patronale care au hotărât constituirea acestora. În acest scop împuternicitul special al federației sau confederației va depune o cerere de dobândire a personalității juridice la tribunalul în a cărui rază teritorială își are sediul uniunea, însoțită de hotărârea federației sau a confederației pentru constituirea uniunii, potrivit statutului, copiile certificate ale statutelor federațiilor și/sau confederațiilor și de copiile legalizate ale hotărârilor judecătorești de dobândire a personalității juridice ale acestora, rămase definitive și irevocabile.</p> <p>(5) Un angajator nu se poate afilia decât la un singur patronat sau federație patronală. Un patronat sau o federație patronală nu se poate afilia decât la o singură organizație patronală de rang superior.</p>
<p>ART. 56</p> <p>(1) Organizațiile patronale își desfășoară activitatea în baza statutelor și regulamentelor proprii, potrivit prevederilor prezentei legi.</p> <p>(2) Organizațiile patronale nu pot desfășura activități cu caracter politic.</p>	<p>Art. 3</p> <p>Organizațiile patronale își desfășoară activitatea în baza statutelor și regulamentelor proprii, potrivit prevederilor prezentei legi.</p>
<p style="text-align: center;">SECȚIUNEA a 2-a Statutul</p>	<p style="text-align: center;">Secțiunea a 2-a Statutul</p>
<p>ART. 57</p> <p>Modul de constituire, organizare, funcționare și de dizolvare a unei organizații patronale se reglementează prin statutul adoptat de către membrii săi, cu</p>	<p>Art. 4</p> <p>Modul de constituire, organizare, funcționare și dizolvare a unei organizații patronale se reglementează prin statutul adoptat de către membrii săi, cu respectarea dispozițiilor legale.</p>

<p>respectarea dispozițiilor legale.</p> <p>ART. 58</p> <p>(1) Statutul va cuprinde, sub sancțiunea nulității, cel puțin următoarele elemente:</p> <ul style="list-style-type: none">a) denumirea organizației patronale și sediul principal;b) obiectul de activitate și scopul;c) patrimoniul inițial, mărimea și compunerea acestuia;d) sursele de finanțare;e) drepturile și obligațiile membrilor;f) organele de conducere;g) criteriul de constituire;h) procedura de dizolvare și lichidare a organizației patronale. <p>(2) Personalitatea juridică a organizației patronale se dobândește potrivit prezentei legi.</p> <p>(3) Pentru dobândirea personalității juridice de către organizația patronală, împuternicitul special al membrilor fondatori ai organizației patronale, prevăzut în procesul-verbal de constituire, trebuie să depună o cerere de înscriere la judecătoria în a cărei rază teritorială își are sediul aceasta.</p> <p>(4) La cererea de înscriere a organizației patronale se anexează originalul și câte două copii certificate de reprezentantul legal ale următoarelor acte:</p> <ul style="list-style-type: none">a) procesul-verbal de constituire a organizației patronale, semnat de membrii fondatori;b) statutul;c) lista membrilor organului executiv de conducere al organizației patronale, cu menționarea numelui, prenumelui, codului	<p>Art. 5</p> <p>(1) Statutul va cuprinde, sub sancțiunea nulității, cel puțin următoarele elemente:</p> <ul style="list-style-type: none">a) denumirea organizației patronale și sediul principal;b) obiectul de activitate și scopul;c) patrimoniul inițial, mărimea și compunerea acestuia;d) sursele de finanțare;e) drepturile și obligațiile membrilor;f) organele de conducere;g) criteriul de constituire;h) procedura de dizolvare și lichidare a organizației patronale. <p>Art. 6</p> <p>(1) Personalitatea juridică a organizației patronale se dobândește potrivit prezentei legi.</p> <p>(2) Pentru dobândirea personalității juridice de către o organizație patronală, împuternicitul special al membrilor fondatori, prevăzut în procesul-verbal de constituire, trebuie să depună o cerere de înscriere la judecătoria în a cărei rază teritorială își are sediul aceasta.</p> <p>(3) La cererea de înscriere a organizației patronale se anexează originalul și două copii certificate pentru conformitate cu originalul pe fiecare pagină de împuternicitul special ale următoarelor acte:</p> <ul style="list-style-type: none">a) procesul-verbal de constituire a organizației patronale, semnat de membrii fondatori;b) statutul organizației patronale;c) lista membrilor din organul de conducere al organizației patronale, cu menționarea numelui, prenumelui, funcției ocupate, codului numeric personal, profesiei și domiciliului;d) dovada existenței sediului. <p>(4) Originalele actelor prevăzute la alin. (3) nu trebuie să îmbrace forma autentică.</p> <p>Art. 7</p> <p>(1) Judecătoria competentă, potrivit art. 6 alin.</p>
---	--

numeric personal, profesiei/funcției și domiciliului acestora;

d) dovada existenței 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 organizației patronale este conform prevederilor legale în vigoare.

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

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

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

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

(10) Hotărârea judecătorei este supusă recursului.

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

(12) Recursul se judecă cu citarea

(2), la primirea cererii de înscriere este obligată ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea acesteia, să examineze:

a) dacă s-au depus actele prevăzute la art. 6 alin. (3);

b) dacă statutul organizației patronale este conform prevederilor legale în vigoare.

(2) În cazul în care constată că cerințele legale pentru constituirea organizației patronale nu sunt îndeplinite, președintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special prevăzut la art. 6 alin.(2), căruia îl solicită, în scris, remedierea neregularităților constatate, în termen de cel mult 7 zile.

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

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

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

Art. 8

(1) Hotărârea judecătorei este supusă numai recursului.

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

(3) Recursul se judeca cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizației patronale, în termen de 30 de zile. Instanța de recurs redactează decizia și restituie dosarul judecătorei în termen de 5 zile de la pronunțare.

împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizației patronale, în termen de 30 de zile. Instanța de recurs redactează decizia și restituie dosarul judecătoreiei în termen de 5 zile de la pronunțare.

ART. 59

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

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

(3) Organizația patronală dobândește personalitate juridică de la data înscrierii în registrul special prevăzut la alin. (1) a hotărârii judecătorești definitive și irevocabile de admitere a cererii de înscriere.

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

(5) Organizațiile patronale sunt obligate să aducă la cunoștința judecătoreiei sau a

Art. 9

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

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

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

(4) Organizația patronală are obligația ca, în termen de 30 zile de la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești de înființare să transmită Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, în format electronic, statutul, actul constitutiv, tabelul de adeziuni, datele de contact ale membrilor organelor executive de conducere, copie după cererile de adeziune a tuturor societăților comerciale membre, hotărârea judecătorească cu mențiunea rămânerii definitive și irevocabile.

Art. 10

Organizația patronală dobândește personalitate juridică de la data înscrierii în registrul special prevăzut la art. 9 alin. (1) a hotărârii judecătorești definitive de admitere a

Tribunalului Municipiului București, după caz, unde s-au înregistrat, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum și orice schimbare în componența organului de conducere.

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

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

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

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

c) statutul, în forma modificată;

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

(8) Organizația patronală are obligația ca, în termen de 30 de zile de la data rămânerii definitivă și irevocabilă a hotărârii judecătorești de înființare, să transmită Ministerului Muncii, Familiei și Protecției

cererii.

Art. 11

Originalul procesului-verbal de constituire și al statutului, pe care judecătoria certifică înscrierea pe fiecare pagină, împreună cu câte un exemplar al celorlalte înscrisuri depuse se restituie organizației patronale, iar al doilea exemplar al tuturor actelor prevăzute la art. 6 alin. (2), în copii certificate pentru conformitate cu originalul pe fiecare pagină de împuternicitul special și vizate de judecătoria, se va păstra în arhiva acesteia.

Art. 12

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

(2) La termenul legal de expirare a mandatului, Judecătoria sau Tribunalul Municipiului București unde s-au înregistrat, după caz, va proceda la radierea din oficiu a numelui persoanelor din compunerea organului de conducere

(3) Instanțele prevăzute la alin. (1) sunt obligate să menționeze în registrul special prevăzut la art. 9 alin. (1) modificările din statut, precum și schimbările din compunerea organului de conducere al organizației patronale.

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

<p>Sociale, în format electronic, statutul, actul constitutiv, tabelul de adeziuni, datele de contact ale membrilor organelor executive de conducere, precum și hotărârea judecătorească definitivă și irevocabilă.</p>	<p>a) procesul verbal al ședinței statutare a organului abilitat să hotărască modificarea statutului și/sau a componenței organelor de conducere;</p>
<p>ART. 60 Organizația patronală dobândește personalitate juridică de la data rămânerii definitivă și irevocabilă a hotărârii judecătorești.</p>	<p>b) copie după hotărârea judecătorească de dobândire a personalității juridice și copie după ultima hotărâre judecătorească de modificare a statutului sau a compunerii organelor de conducere, după caz;</p> <p>c) statutul în forma modificată;</p> <p>d) lista cu membrii organului de conducere care va cuprinde, numele, prenumele, codul numeric personal, domiciliul, funcția și data expirării mandatului conform prevederilor statutului, după caz.</p> <p>(5) Noile organe de conducere alese statutar în cadrul adunărilor generale își preiau atribuțiile din momentul anunțării rezultatului alegerilor.</p> <p>(6) În cazul respingerii cererii de înscriere de către organul judecătoresc, conducerea organizației patronale este preluată imediat de organul de conducere colectivă, având ca sarcină organizarea în termen de maximum 30 de zile a unei noi adunari generale de alegeri.</p>
<p style="text-align: center;">SECȚIUNEA a 3-a Drepturile și obligațiile organizațiilor patronale</p>	<p style="text-align: center;">Secțiunea a 3-a Drepturile și obligațiile organizațiilor patronale</p>
<p>ART. 61 Organizațiile patronale reprezintă, susțin și apără interesele membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu sindicatele și cu alte persoane juridice și fizice, în raport cu obiectul și scopul lor de activitate, în plan național și internațional, potrivit propriilor statute și în acord cu prevederile prezentei legi.</p>	<p>Art. 13 Organizațiile patronale reprezintă, susțin și apără interesele membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu sindicatele și cu alte persoane juridice și fizice, în raport cu obiectul și scopul lor de activitate, în plan național și internațional, potrivit propriilor statute și în acord cu prevederile legislației în vigoare.</p>
<p>ART. 62 (1) În vederea realizării scopului pentru care</p>	<p>Art. 14 (1) În vederea realizării scopului pentru care</p>

sunt înființate, organizațiile patronale:

- a) reprezintă, promovează, susțin și apără interesele economice, juridice și sociale ale membrilor lor;
- b) promovează concurența loială, în condițiile legii;
- c) desemnează, în condițiile legii, reprezentanți la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la alte tratative și acorduri în relațiile cu autoritățile publice și cu sindicatele, precum și în structurile bipartite și tripartite de dialog social;
- d) elaborează și promovează coduri de conduită în afaceri;
- e) promovează principiile responsabilității sociale;
- f) asigură pentru membrii lor informarea, facilitarea de relații între aceștia, precum și cu alte organizații, promovarea progresului managerial, servicii de consultanță și asistență de specialitate, inclusiv în domeniul ocupării și formării profesionale, precum și al sănătății și securității în muncă;
- g) la cererea membrilor acestora, au dreptul de a-i asista și reprezenta în fața instanțelor de judecată de toate gradele, a organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități, prin apărători proprii sau aleși;
- h) elaborează și implementează politici de ocupare și plasare a forței de muncă;
- i) elaborează strategii și politici de dezvoltare economico-socială la nivel sectorial și național, în condițiile legii;
- j) înființează și administrează, în condițiile legii, în interesul membrilor lor, unități sociale, de cultură, învățământ și cercetare

sunt înființate, organizațiile patronale:

- a) reprezintă, promovează, susțin și apără interesele economice, juridice și sociale ale membrilor lor;
- b) promovează concurența loială, în condițiile legii;
- c) desemnează, în condițiile legii, reprezentanți la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la alte tratative și acorduri în relațiile cu autoritățile publice și cu sindicatele, precum și în structurile bipartite și tripartite de dialog social;
- d) elaborează și promovează coduri de conduită în afaceri;
- e) promovează principiile responsabilității sociale;
- f) asigură pentru membrii lor informații, facilitarea de relații între aceștia precum și cu alte organizații, promovarea progresului managerial, servicii de consultanță și asistență de specialitate, inclusiv în domeniul ocupării și formării profesionale;
- g) la cererea membrilor lor au dreptul de a-i asista și reprezenta în fața instanțelor de judecată de toate gradele, a organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități, prin apărători proprii sau aleși;
- h) emit certificate de probitate pentru membrii lor în condițiile legislației în vigoare;
- i) elaborează și implementează politici de ocupare și plasare a forței de muncă;
- j) elaborează strategii și politici de dezvoltare economico-socială la nivel sectorial și național, în condițiile legii;
- k) înființează și administrează, în condițiile legii, în interesul membrilor lor, unități sociale, de cultură, de învățământ și cercetare în domeniul propriu de interes, societăți comerciale, de asigurări, precum și bancă

<p>în domeniul propriu de interes, societăți comerciale, de asigurări, precum și bancă proprie.</p> <p>(2) Organizațiile patronale sunt abilitate să asigure orice servicii cerute de membrii lor, în condițiile legii.</p>	<p>proprie;</p> <p>l) organizează expoziții și conferințe cu profil profesional;</p> <p>m) desfășoară activități de certificare profesională, perfecționare și reconversie profesională;</p> <p>n) preia activități externalizate de instituțiile de stat, cu capital mixt și privat;</p> <p>o) accesează și participă la proiecte cu finanțare din fonduri europene și / sau din alte surse externe atrase,</p> <p>(2) Organizațiile patronale sunt abilitate să asigure orice servicii cerute de membrii lor, în condițiile legii.</p>
<p>ART. 63</p> <p>(1) Pot fi alese în organele de conducere ale organizațiilor patronale persoane care au capacitate deplină de exercițiu și nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa o funcție sau de a exercita o profesiune de natura aceleia de care s-au folosit pentru săvârșirea infracțiunii.</p> <p>(2) Membrii organelor de conducere ale organizațiilor patronale li se asigură protecția legii împotriva oricăror forme de discriminare, condiționare, constrângere sau limitare a exercitării atribuțiilor și/sau a mandatului lor, sub sancțiunea pedepselor prevăzute de lege.</p>	<p>Art. 15</p> <p>Membrii organelor de conducere ale organizațiilor patronale li se asigură protecția legii împotriva oricăror forme de discriminare, condiționare, constrângere sau limitare a exercitării atribuțiilor și /sau mandatului lor, sub sancțiunea pedepselor prevăzute de lege.</p>
<p>ART. 64</p> <p>(1) Confederațiile patronale reprezentative la nivel național pot adresa autorităților publice competente, în condițiile art. 74 din Constituția României, republicată, propuneri de legiferare în domeniile specifice de interes.</p>	<p>Art. 16</p> <p>Organizațiile patronale reprezentative la nivel național pot adresa autorităților publice competente propuneri de legiferare în domeniile specifice de interes.</p>

<p>(2) Confederațiile patronale reprezentative la nivel național se pot constitui într-o structură de reprezentare unitară a intereselor lor, în condițiile în care această structură cuprinde cel puțin jumătate plus unu din totalitatea confederațiilor patronale reprezentative la nivel național.</p> <p>(3) Accesul în structura de reprezentare prevăzută la alin. (2) nu poate fi condiționat sau restricționat pentru nicio confederație patronală reprezentativă la nivel național în condițiile legii.</p>	
<p align="center">SECȚIUNEA a 4-a Patrimoniul și finanțarea activității</p>	<p align="center">Secțiunea a 4-a Patrimoniul și finanțarea activității</p>
<p>ART. 65 Bunurile mobile și imobile aparținând organizațiilor patronale pot fi folosite numai în interesul acestora și potrivit scopului pentru care au fost înființate.</p>	<p>Art. 17 Bunurile mobile și imobile aparținând organizațiilor patronale pot fi folosite numai în interesul acestora în conformitate cu statutele și potrivit scopului pentru care au fost înființate.</p>
<p>ART. 66 Organizațiile patronale pot dobândi, în condițiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau oneros, orice fel de bunuri mobile sau imobile necesare în vederea realizării scopului pentru care sunt înființate.</p>	<p>Art. 18 Organizațiile patronale pot dobândi, în condițiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau oneros, orice fel de bunuri mobile sau imobile necesare în vederea realizării scopului pentru care sunt înființate.</p>
<p>ART. 67 Activitatea economico-financiară a organizațiilor patronale se desfășoară potrivit bugetului propriu de venituri și cheltuieli.</p>	<p>Art. 19 (1) Activitatea economico-financiară a organizațiilor patronale se desfășoară potrivit bugetului propriu de venituri și cheltuieli.</p>
<p>ART. 68 (1) Sursele veniturilor organizațiilor patronale pot fi: taxe de înscriere, cotizații, donații, sponsorizări și alte venituri, potrivit statutelor și legilor în vigoare. (2) Veniturile organizațiilor patronale sunt destinate realizării scopurilor pentru care au</p>	<p>(2) Sursele veniturilor organizațiilor patronale pot fi: taxe de înscriere, cotizații, contribuții pentru fondul destinat negocierii contractelor colective de muncă și alte activități specifice, donații, sponsorizări și alte venituri, potrivit statutelor și legilor în vigoare. (3) Taxa de înscriere, cotizațiile și contribuțiile pentru fondul destinat negocierii contractului</p>

<p>fost înființate și nu pot fi repartizate membrilor acestora.</p> <p>(3) Controlul activității financiare proprii a organizațiilor patronale se realizează prin comisia de cenzori care funcționează potrivit statutului și legislației în vigoare.</p> <p>(4) Controlul asupra activității economice desfășurate de organizațiile patronale, precum și asupra stabilirii și virării obligațiilor față de bugetul de stat și bugetele de asigurări sociale se realizează de către organele administrației de stat competente, potrivit legii.</p>	<p>colectiv de muncă se înregistrează în contabilitate la capitolul cheltuieli deductibile din punct de vedere fiscal pentru cel care le efectuează.</p> <p>(4) Veniturile organizațiilor patronale sunt destinate realizării scopurilor pentru care au fost înființate și nu pot fi repartizate membrilor acestora.</p> <p>(5) Controlul activității financiare proprii a organizațiilor patronale se realizează prin comisia de cenzori care funcționează potrivit statutului și legislației în vigoare.</p> <p>(6) Controlul asupra activității economico-financiare desfășurate de organizațiile patronale, precum și asupra stabilirii și virării obligațiilor față de bugetul de stat se realizează de către organele administrației de stat competente, potrivit legii.</p>
<p>CAPITOLUL II Dizolvarea organizațiilor patronale</p>	<p>Secțiunea a 5-a Dizolvarea organizațiilor patronale</p>
<p>ART. 69</p> <p>În cazul dizolvării unei organizații patronale, patrimoniul acesteia se împarte cu respectarea prevederilor statutului și ale dreptului comun în materie.</p>	<p>Art. 20</p> <p>În cazul dizolvării unei organizații patronale, patrimoniul acesteia se împarte cu respectarea prevederilor statutului și ale dreptului comun în materie.</p>
<p>ART. 70</p> <p>(1) În termen de 15 zile de la dizolvare, reprezentantul mandatat al organizației patronale sau lichidatorii patrimoniului sunt obligați să solicite instanței judecătorești competente să facă mențiunea dizolvării.</p> <p>(2) După expirarea termenului de 15 zile, orice persoană interesată poate solicita instanței judecătorești competente operarea mențiunii prevăzute la alin. (1).</p>	<p>Art. 21</p> <p>(1) În termen de 15 zile de la dizolvare, reprezentantul mandatat al organizației patronale sau lichidatorii patrimoniului sunt obligați să solicite instanței judecătorești competente să facă mențiunea dizolvării.</p> <p>(2) După expirarea termenului de 15 zile orice persoană interesată poate solicita instanței judecătorești competente operarea mențiunii prevăzute la alin.(1).</p>
<p>ART. 71</p> <p>Organizațiile patronale se pot afilia la alte organizații interne și internaționale,</p>	<p>Art. 22</p> <p>Organizațiile patronale se pot afilia la alte organizații interne și internaționale conform</p>

conform statutului acestora.	statutului acestora.
<p>CAPITOLUL III Reprezentativitatea organizațiilor patronale</p>	
<p>ART. 72</p> <p>(1) Sunt reprezentative la nivel național sau de sector de activitate organizațiile patronale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:</p> <p>A. la nivel național:</p> <p>a) au statut legal de confederație patronală;</p> <p>b) au independență organizatorică și patrimonială;</p> <p>c) au ca membri patroni ale căror unități cuprind cel puțin 7% din angajații din economia națională, cu excepția angajaților din sectorul bugetar;</p> <p>d) au structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu din județele României, inclusiv în municipiul București;</p> <p>B. la nivel de sector de activitate:</p> <p>a) au statut legal de federație patronală;</p> <p>b) au independență organizatorică și patrimonială;</p> <p>c) au ca membri patroni ale căror unități cuprind cel puțin 10% din efectivul angajaților sectorului de activitate, cu excepția angajaților din sectorul bugetar;</p> <p>C. la nivel de unitate, reprezentativ de drept este angajatorul.</p> <p>(2) Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate prevăzute la alin. (1) se constată, prin hotărâre, de către Tribunalul Municipiului București, la cererea organizației patronale, prin depunerea la instanță a documentației prevăzute la art. 73.</p>	<p>Art.12. Sunt reprezentative pentru negocierea contractului colectiv de muncă, organizațiile patronale care îndeplinesc, cumulativ, următoarele condiții:</p> <p>(1) La nivel național:</p> <p>a) au statut legal de confederație patronală;</p> <p>b) au independență organizatorică și patrimonială;</p> <p>c) au în componență structuri proprii, cu sau fără personalitate juridică, în cel puțin jumătate din numărul județelor, inclusiv municipiul București;</p> <p>d) au în componență patronate sau federații patronale reprezentative care își desfășoară activitatea în cel puțin 25% din sectoarele de activitate; NOTA: in noul haos creat ca urmare a schimbarii clasificarii, cred ca trebuie redus la 10...15%.</p> <p>e) reprezintă angajatori ale căror unități încadrează minim 7% din efectivul angajaților din cadrul economiei naționale.</p> <p>(2) La nivel de sector de activitate:</p> <p>a) au statut legal de patronat sau federație patronală;</p> <p>b) au independență organizatorică și patrimonială;</p> <p>c) reprezintă angajatori ale căror unități cuprind minim 10% efectivul angajaților sectorului respectiv.</p> <p>(3) Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate prevăzute la aliniatele (1) și (2) se constată de către completele specializate în soluționarea conflictelor de muncă din cadrul Tribunalului București, la cererea organizațiilor patronale.</p> <p>(4) Hotărârea este supusă numai recursului.</p>

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

(4) Hotărârea judecătorească poate fi atacată cu recurs.

ART. 73

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

A. la nivel național:

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

b) situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al confederației patronale, cuprinzând lista federațiilor patronale afiliate, cu specificarea unităților membre ale acestora, precum și a numărului total de angajați al fiecăreia, certificat de inspectoratele teritoriale de muncă;

c) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate;

B. la nivel de sector de activitate:

a) copie a hotărârii judecătorești definitive și irevocabile de dobândire a personalității juridice de federație de către organizația patronală și a ultimei hotărâri judecătorești definitive

și irevocabile de modificare a statutului și/sau a componenței organelor executive de conducere;

b) situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al federației patronale, cuprinzând lista unităților membre și

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

Art. 13. Dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate a organizațiilor patronale în sensul prezentei legi, se face astfel:

(1) La nivel național:

a) copie după hotărârea judecătorească definitivă și irevocabilă de dobândire a personalității juridice de confederație și după ultima hotărâre judecătorească de modificare a Statutului și/sau a componenței organelor de conducere;

b) copie după certificatul de înregistrare fiscală;

c) copii după hotărârile judecătorești definitive de constatare a reprezentativității organizațiilor membre, în număr de cel puțin 25% din totalul sectoarelor de activitate;

d) copii după hotărârile de înființare a structurilor județene proprii conform statutelor, în cel puțin jumătate din numărul județelor și municipiul București;

e) numărul de angajați, din sectoarele de activitate stabilite de Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național, transmis de Institutul Național de Statistică.

f) dovada depunerii la Ministrul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

g) declarație scrisă pe proprie răspundere a fiecărei societăți comerciale privind apartenența la o singură organizație patronală de rang superior.

(2) La nivel de sector de activitate:

a) copie după hotărârea judecătorească definitivă și irevocabilă de dobândire a personalității juridice a patronatului sau

<p>numărul total de angajați ai acestora, certificat de inspectoratele teritoriale de muncă, precum și copii ale documentelor de aderare a membrilor la federație;</p> <p>c) sectorul de activitate și numărul de angajați din cadrul acestuia;</p> <p>d) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate.</p>	<p>federației patronale și după ultima hotărâre judecătorească de modificare a Statutului și/sau a componenței organelor de conducere, după caz;</p> <p>b) situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al patronatului sau federației patronale, cuprinzând lista angajatorilor membri și numărul total de angajați încadrați rezultați din declarațiile pe proprie răspundere a reprezentanților legali a acestora;</p> <p>c) copie după certificatul de înregistrare fiscală;</p> <p>d) numărul de angajați, din sectorul de activitate stabilit prin Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național, conform datelor oficiale comunicate de Institutul Național de Statistică;</p> <p>e) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate;</p> <p>f) declarație scrisă pe proprie răspundere a fiecărei societăți comerciale privind apartenența la o singură organizație patronală de rang superior.</p>
<p>ART. 74</p> <p>(1) Anterior depunerii dosarului de reprezentativitate la Tribunalul Municipiului București, confederațiile și federațiile patronale vor depune o copie scrisă și una în format electronic a respectivului dosar la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, care o va înregistra și va emite dovadă în acest sens.</p> <p>(2) Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale va afișa pe pagina de internet a instituției dosarul, precum și orice alte informații cu privire la reprezentativitate, puse la dispoziție de organizațiile patronale.</p>	<p>Art. 14. Anterior depunerii dosarului de reprezentativitate la instanță, confederațiile, patronatele și/sau federațiile vor depune o copie după respectivul dosar la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale care le va înregistra și va emite dovadă în acest sens.</p>
<p>TITLUL IV</p> <p>Consiliul Național Tripartit pentru Dialog</p>	

Social	
<p>ART. 75</p> <p>În vederea promovării bunelor practici din domeniul dialogului social tripartit la cel mai înalt nivel, se constituie Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social, denumit în continuare Consiliul Național Tripartit, organism consultativ la nivel național al partenerilor sociali.</p>	
<p>ART. 76</p> <p>Consiliul Național Tripartit are următoarea componență:</p> <p>a) președinții confederațiilor patronale și sindicale reprezentative la nivel național;</p> <p>b) reprezentanți ai Guvernului, desemnați prin decizie a primului-ministru, cel puțin la nivel de secretar de stat, din fiecare minister, precum și din alte structuri ale statului, conform celor convenite cu partenerii sociali;</p> <p>c) reprezentantul Băncii Naționale a României, președintele Consiliului Economic și Social și alți membri conveniți cu partenerii sociali.</p>	
<p>ART. 77</p> <p>Consiliul Național Tripartit este prezidat de primul-ministru, locțiitorul de drept al acestuia fiind ministrul muncii, familiei și protecției sociale.</p>	
<p>ART. 78</p> <p>Principale atribuții ale Consiliului Național Tripartit sunt:</p> <p>a) asigurarea cadrului de consultare pentru stabilirea salariului minim garantat în plată;</p> <p>b) dezbateră și analiza proiectelor de programe și strategii elaborate la nivel guvernamental;</p>	

<p>c) elaborarea și susținerea implementării strategiilor, programelor, metodologiilor și standardelor în domeniul dialogului social;</p> <p>d) soluționarea pe calea dialogului tripartit a diferendelor de natură socială și economică;</p> <p>e) negocierea și încheierea acordurilor și pactelor sociale, precum și a altor înțelegeri la nivel național și monitorizarea aplicării acestora;</p> <p>f) analizarea și, după caz, aprobarea solicitărilor de extindere a aplicării contractelor colective de muncă la nivel sectorial pentru toate unitățile din sectorul respectiv de activitate;</p> <p>g) alte atribuții convenite între părți.</p>	
<p>ART. 79 Secretariatul Consiliului Național Tripartit este asigurat de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.</p>	
<p>ART. 80 Consiliul Național Tripartit își elaborează regulamentul propriu de organizare și funcționare, care se aprobă în plenul acestuia.</p>	
<p>ART. 81 La ședințele Consiliului Național Tripartit pot fi invitați reprezentanți ai altor autorități ale statului sau experți, conform celor convenite între părți.</p>	
<p style="text-align: center;">TITLUL V Consiliul Economic și Social</p>	
<p style="text-align: center;">CAPITOLUL I Dispoziții generale</p>	
<p>ART. 82 Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării</p>	

<p>dialogului tripartit la nivel național dintre organizațiile patronale, organizațiile sindicale și reprezentanți ai societății civile organizate.</p>	
<p>ART. 83</p> <p>(1) Consiliul Economic și Social este consultat obligatoriu de către inițiatorii proiectelor de acte normative din domeniul său de competență. Rezultatul acestei consultări se concretizează în avize la proiectele de acte normative.</p> <p>(2) Domeniile de competență ale Consiliului Economic și Social sunt:</p> <ul style="list-style-type: none">a) politicile economice;b) politicile financiare și fiscale;c) relațiile de muncă, protecția socială și politicile salariale;d) politicile în domeniul sănătății;e) educația, cercetarea și cultura. <p>(3) Consiliul Economic și Social se poate autosesiza sau poate fi sesizat de orice autoritate publică ori de organizațiile patronale sau sindicale reprezentative la nivel național, precum și de reprezentanții societății civile asupra unor stări de fapt, evoluții ori evenimente economico-sociale de interes național. În urma acestor sesizări, Consiliul Economic și Social emite puncte de vedere și recomandări.</p>	
<p>ART. 84</p> <p>(1) Consiliul Economic și Social are personalitate juridică.</p> <p>(2) Sediul Consiliului Economic și Social este în municipiul București.</p>	
<p>ART. 85</p> <p>Consiliul Economic și Social se organizează și funcționează potrivit prevederilor</p>	

<p>prezentei legi, precum și ale regulamentului propriu de organizare și funcționare.</p>	
<p style="text-align: center;">CAPITOLUL II Atribuțiile Consiliului Economic și Social</p>	
<p>ART. 86</p> <p>Consiliul Economic și Social este organism consultativ pentru Parlamentul și Guvernul României și are următoarele atribuții:</p> <p>a) avizează actele normative din domeniile de competență prevăzute la art. 83 alin. (2), inițiate de Guvern sau de Parlament, invitând inițiatorii la dezbateră actelor normative;</p> <p>b) elaborează, la solicitarea Guvernului, a Parlamentului sau din propria inițiativă, analize și studii privind realitățile economice și sociale;</p> <p>c) semnalează Guvernului sau Parlamentului apariția unor fenomene economice și sociale care impun elaborarea unor noi acte normative;</p> <p>d) urmărește îndeplinirea obligațiilor ce decurg din Convenția nr. 144/1976 a Organizației Internaționale a Muncii privitoare la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaționale ale muncii, adoptată la 2 iunie 1976 la Geneva, ratificată de România prin Legea nr. 96/1992.</p>	
<p>ART. 87</p> <p>(1) Inițiatorii proiectelor de acte normative din domeniile de competență prevăzute la art. 83 alin. (2) au obligația de a solicita pentru acestea avizul consultativ al Consiliului Economic și Social. Inițiatorii pot participa la dezbateră proiectului de act normativ, atât în comisiile permanente, cât</p>	

<p>și în plenul Consiliului Economic și Social, la invitația acestuia.</p> <p>(2) Avizul prevăzut la alin. (1) va însoți în mod obligatoriu proiectul de act normativ, până la adoptare.</p> <p>(3) Avizele favorabile nu se motivează.</p> <p>(4) Avizele cu observații și propuneri vor cuprinde motivarea completă a fiecărei obiecții sau propuneri.</p> <p>(5) Avizele nefavorabile vor cuprinde în mod obligatoriu motivarea acestora.</p> <p>(6) Avizele se adoptă prin votul plenului, cu o majoritate de două treimi din numărul membrilor Consiliului Economic și Social prezenți.</p> <p>(7) În cazul în care nu se poate adopta un aviz în condițiile prevăzute la alin. (3) - (6), se vor transmite inițiatorului punctele de vedere ale părților exprimate în plenul Consiliului Economic și Social.</p> <p>(8) Avizul Consiliului Economic și Social sau punctele de vedere ale părților se transmit în scris inițiatorului actului normativ, sub semnătura președintelui.</p>	
<p>ART. 88</p> <p>(1) În îndeplinirea atribuțiilor prevăzute la art. 86, Consiliul Economic și Social are obligația de a analiza proiectele de acte normative primite și de a transmite avizul său în termen de maximum 7 zile lucrătoare de la primirea solicitării.</p> <p>(2) Depășirea termenului prevăzut la alin. (1) dă dreptul inițiatorului să transmită proiectele de acte normative spre adoptare fără avizul Consiliului Economic și Social, cu menționarea acestei situații.</p>	
<p>ART. 89</p>	

<p>Consiliul Economic și Social stabilește relații cu organisme și organizații internaționale din domeniile social și economic.</p>	
<p>ART. 90 Consiliul Economic și Social analizează și propune măsuri pentru îmbunătățirea modului de aplicare a acordurilor și convențiilor internaționale la care România este parte, precum și a programelor de asistență inițiate de organismele internaționale de specialitate, din domeniul propriu de activitate.</p>	
<p style="text-align: center;">CAPITOLUL III Organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social</p>	
<p style="text-align: center;">SECȚIUNEA 1 Structura Consiliului Economic și Social</p>	
<p>ART. 91 Funcționarea Consiliului Economic și Social este asigurată de:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) plen; b) biroul executiv; c) președinte și vicepreședinți; d) comisiile de specialitate permanente; e) secretarul general. 	
<p style="text-align: center;">SECȚIUNEA a 2-a Plenul Consiliului Economic și Social</p>	
<p>ART. 92 (1) Plenul Consiliului Economic și Social este constituit dintr-un număr de 45 de membri, incluzând președintele și vicepreședinții. (2) Desemnarea membrilor Consiliului Economic și Social se face după cum urmează:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 15 membri numiți de confederațiile patronale reprezentative la nivel național; 	

<p>b) 15 membri numiți de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național;</p> <p>c) 15 membri reprezentând societatea civilă, numiți prin decizie a primului-ministru, la propunerea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, din cadrul structurilor cooperatiste, profesiunilor liberale, organizațiilor pentru protecția consumatorilor, comunității științifice și academice, organizațiilor de agricultori, organizațiilor de pensionari, organizațiilor comunităților locale, asociațiilor care reprezintă familia și persoanele cu dizabilități și al altor organizații neguvernamentale.</p> <p>(3) Repartizarea locurilor aferente fiecărei confederații sindicale și patronale în Consiliul Economic și Social se face de către fiecare parte prin consens, iar în caz de dezacord, prin votul a jumătate plus unu din numărul total al confederațiilor.</p>	
<p>ART. 93</p> <p>Fiecare confederație patronală și sindicală reprezentativă la nivel național, precum și fiecare organizație a societății civile, care deține unul sau mai multe locuri în Consiliul Economic și Social, nominalizează persoana sau persoanele, după caz, care urmează să o reprezinte în cadrul Consiliului Economic și Social.</p>	
<p>ART. 94</p> <p>Pot dobândi calitatea de membru al Consiliului Economic și Social persoanele care îndeplinesc următoarele condiții:</p> <p>a) sunt desemnate în scris de către organizațiile reprezentate în Consiliul Economic și Social;</p>	

<p>b) au capacitate deplină de exercițiu; c) nu au antecedente penale.</p>	
<p>ART. 95 (1) Mandatul plenului Consiliului Economic și Social este de 4 ani. (2) Mandatul membrilor plenului Consiliului Economic și Social poate fi reînnoit.</p>	
<p>ART. 96 (1) Organizațiile reprezentate vor înainta Consiliului Economic și Social lista membrilor numiți, cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea mandatului membrilor în activitate. (2) Membrii numiți în Consiliul Economic și Social sunt validați individual, prin verificarea îndeplinirii de către aceștia a condițiilor prevăzute la art. 94. (3) În cazul în care un candidat nu îndeplinește condițiile prevăzute la art. 94, organizația care l-a desemnat urmează să facă o altă propunere.</p>	
<p>ART. 97 (1) Consiliul Economic și Social se consideră legal constituit la data validării a cel puțin 24 de membri, cu condiția ca fiecare parte să fie reprezentată de cel puțin 8 persoane. (2) Până la data constituirii unui nou Consiliu Economic și Social, consiliul anterior își continuă activitatea.</p>	
<p>ART. 98 (1) Calitatea de membru al Consiliului Economic și Social încetează în următoarele situații: a) la expirarea mandatului; b) în caz de deces; c) în caz de demisie;</p>	

<p>d) în situația în care plenul Consiliului Economic și Social sau, după caz, confederația patronală, confederația sindicală ori Guvernul, care l-a numit, cere revocarea sa;</p> <p>e) în cazul în care nu mai îndeplinește una dintre condițiile prevăzute la art. 94 lit. b) și c);</p> <p>f) în situația în care confederația patronală sau confederația sindicală care l-a numit își pierde calitatea de confederație reprezentativă la nivel național;</p> <p>g) în alte situații prevăzute de regulamentul Consiliului Economic și Social.</p> <p>(2) Procedura revocării calității de membru al Consiliului Economic și Social se stabilește prin regulamentul de organizare și funcționare.</p> <p>(3) Înlocuirea unui membru al plenului Consiliului Economic și Social se face pe perioada rămasă până la expirarea mandatului plenului.</p>	
<p>ART. 99</p> <p>(1) Plenul Consiliului Economic și Social se întrunește săptămânal în sesiuni ordinare.</p> <p>(2) Plenul se întrunește și în sesiuni extraordinare, la cererea biroului executiv ori a cel puțin unei treimi din numărul membrilor.</p>	
<p>ART. 100</p> <p>(1) Dezbaterile în plen se desfășoară în prezența a minimum 24 de membri. În cazul în care nu este îndeplinită condiția de cvorum, iar convocarea a fost realizată regulamentar, membrii prezenți ai plenului pot să își exprime părerile, care vor fi consemnate ca puncte de</p>	

<p>vedere motivate ale membrilor prezenți.</p> <p>(2) Lucrările plenului se desfășoară în ședințe publice, în afara cazurilor expres stabilite de biroul executiv.</p>	
<p>ART. 101</p> <p>(1) Plenul asigură conducerea generală a Consiliului Economic și Social și are următoarele atribuții principale:</p> <ul style="list-style-type: none">a) avizează proiecte de acte normative;b) alege, la propunerea părților, președintele;c) alege, la propunerea părților, pe cei 3 vicepreședinți și pe membrii biroului executiv;d) adoptă regulamentul propriu de organizare și funcționare;e) stabilește componența comisiilor permanente;f) aprobă proiectul propriu al bugetului de venituri și cheltuieli, precum și raportul privind execuția bugetară;g) dezbate și adoptă propunerile de hotărâri elaborate de comisiile de specialitate;h) numește secretarul general al Consiliului Economic și Social. <p>(2) Atribuțiile prevăzute la alin. (1) pot fi completate prin regulamentul propriu de organizare și funcționare.</p>	
<p>ART. 102</p> <p>(1) În exercitarea atribuțiilor sale prevăzute la art. 101 alin. (1) lit. c) - h), plenul Consiliului Economic și Social adoptă hotărâri, prin consensul părților.</p> <p>(2) În cazul în care nu se realizează consensul, hotărârile se adoptă prin vot, cu o majoritate de trei pătrimi din numărul membrilor Consiliului Economic și Social</p>	

prezenți.	
SECȚIUNEA a 3-a Biroul executiv	
ART. 103 (1) Biroul executiv al Consiliului Economic și Social este alcătuit din președinte, 3 vicepreședinți și câte un membru din fiecare parte. (2) Funcția de președinte este asigurată prin rotație de fiecare parte, cu respectarea duratei fiecărui mandat. (3) Biroul executiv al Consiliului Economic și Social asigură conducerea în intervalul dintre ședințele plenului. (4) Atribuțiile și modul de lucru ale biroului executiv sunt stabilite prin regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Economic și Social.	
SECȚIUNEA a 4-a Președintele și vicepreședinții	
ART. 104 (1) Președintele Consiliului Economic și Social este ales prin votul plenului, dintre membrii acestuia, cu o majoritate de trei pătrimi din numărul total al membrilor Consiliului Economic și Social. (2) Președintele Consiliului Economic și Social este validat de Parlament pentru un mandat de 4 ani. (3) Revocarea președintelui Consiliului Economic și Social se face de către Parlament, la propunerea plenului Consiliului Economic și Social, adoptată cu o majoritate de trei pătrimi din numărul total al membrilor. (4) Funcția de președinte al Consiliului Economic și Social este asimilată din	

<p>punctul de vedere al indemnizării celei de ministru, iar funcția de vicepreședinte celei de secretar de stat.</p> <p>(5) Președintele Consiliului Economic și Social este ordonator principal de credite.</p>	
<p>ART. 105</p> <p>Președintele Consiliului Economic și Social îndeplinește următoarele atribuții:</p> <p>a) reprezintă Consiliul Economic și Social în fața Parlamentului, a Guvernului și a celorlalte autorități publice, precum și în relațiile cu persoanele fizice și juridice;</p> <p>b) semnează actele Consiliului Economic și Social;</p> <p>c) angajează și, după caz, numește, potrivit legii, personalul din aparatul Consiliului Economic și Social;</p> <p>d) exercită orice alte atribuții care îi revin potrivit legii sau hotărârilor plenului.</p>	
<p>ART. 106</p> <p>Atribuțiile vicepreședinților Consiliului Economic și Social se stabilesc prin regulamentul propriu de organizare și funcționare.</p>	
<p>SECȚIUNEA a 5-a Comisiile de specialitate</p>	
<p>ART. 107</p> <p>(1) Comisiile de specialitate sunt structurile Consiliului Economic și Social care analizează problemele specifice domeniilor de activitate pentru care sunt constituite și care propun plenului măsuri de soluționare a acestora.</p> <p>(2) În cadrul comisiilor de specialitate sunt analizate proiectele de acte normative înaintate de inițiatori și sunt elaborate proiectele de avize ce vor fi supuse</p>	

dezbaterei plenului Consiliului Economic și Social.

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

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

ART. 108

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

(2) Comisiile de specialitate permanente sunt următoarele:

a) Comisia pentru dezvoltare economică, competitivitate și mediu de afaceri;

b) Comisia pentru incluziune socială și protecție socială;

c) Comisia pentru relațiile de muncă și politică salarială;

d) Comisia pentru agricultură, dezvoltare rurală și protecția mediului;

e) Comisia pentru educație, formare profesională, sănătate și cultură;

f) Comisia pentru protecția consumatorului și concurență loială;

g) Comisia pentru cooperare, profesii liberale și activități independente;

h) Comisia pentru drepturi și libertăți cetățenești;

i) Comisia pentru administrație publică și ordine publică.

(3) Prin regulamentul propriu de organizare și funcționare pot fi constituite comisii de specialitate temporare pentru soluționarea unor probleme care se ivesc în domenii

specifice de activitate.	
<p>ART. 109 Fiecare membru al Consiliului Economic și Social face parte obligatoriu din cel puțin o comisie de specialitate permanentă.</p>	
<p>ART. 110 (1) Numărul membrilor comisiilor de specialitate permanente sau temporare ale Consiliului Economic și Social este de minimum 5, repartizați conform acordului părților. (2) Până la concurența numărului de 5 membri ai fiecărei comisii, părțile vor desemna ca membri în comisii experți în domeniul de activitate al acesteia. În acest caz, procedura de numire a experților se stabilește prin regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Economic și Social.</p>	
<p>ART. 111 Procedura de lucru a comisiilor de specialitate permanente se stabilește prin regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Economic și Social.</p>	
<p>SECȚIUNEA a 6-a Secretariatul tehnic</p>	
<p>ART. 112 (1) În structura Consiliului Economic și Social funcționează un secretariat tehnic, care este aparatul de lucru de specialitate și tehnico-administrativ. (2) În cadrul secretariatului tehnic se pot constitui departamente și alte structuri funcționale, conform structurii organizatorice aprobate de plenul Consiliului Economic și Social. (3) Secretariatul tehnic al Consiliului Economic și Social este condus de un</p>	

<p>secretar general, atribuțiile acestuia fiind stabilite prin regulamentul propriu de organizare și funcționare.</p> <p>(4) Funcția de secretar general este incompatibilă cu calitatea de membru în Consiliul Economic și Social.</p> <p>(5) Funcția de secretar general este asimilată din punctul de vedere al salarizării celei de secretar general din minister.</p>	
<p style="text-align: center;">CAPITOLUL IV Alte dispoziții</p>	
<p>ART. 113</p> <p>Desemnarea membrilor în Comitetul Economic și Social European se face după cum urmează:</p> <p>a) câte 5 membri desemnați prin consens sau, în caz de dezacord, prin vot de către fiecare parte reprezentată în Consiliul Economic și Social;</p> <p>b) în cazul în care desemnarea nu se face cu cel puțin 30 de zile înaintea termenului prevăzut pentru nominalizarea reprezentanților în Comitetul Economic și Social European, desemnarea va fi făcută de către Guvern.</p>	
<p>ART. 114</p> <p>(1) Consiliul Economic și Social are buget propriu, care face parte din bugetul de stat.</p> <p>(2) Pentru activitatea desfășurată, membrii Consiliului Economic și Social primesc o indemnizație în cuantum de 20% din cuantumul indemnizației stabilite pentru președinte.</p> <p>(3) Pentru activitatea desfășurată, membrii comisiilor de specialitate permanente care nu au calitatea de membru al Consiliului Economic și Social au dreptul la o</p>	

indemnizație lunară în cuantum de până la 10% din cuantumul indemnizației stabilite pentru președinte.

(4) Cuantumul indemnizațiilor prevăzute la alin. (3) se stabilește de plenul Consiliului Economic și Social, cu încadrarea în sumele aprobate prin buget cu această destinație.

(5) Proiectul bugetului Consiliului Economic și Social se aprobă de către plenul Consiliului Economic și Social.

(6) Pentru organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social se alocă de la bugetul de stat, prin legile bugetare anuale, fondurile aferente următoarelor categorii de cheltuieli:

a) cheltuielile curente și cheltuielile de capital;

b) indemnizațiile și contribuțiile sociale aferente pentru membrii Consiliului Economic și Social și pentru membrii comisiilor de specialitate permanente care nu au calitatea de membri ai Consiliului Economic și Social;

c) plata cotizațiilor anuale datorate organizațiilor internaționale la care Consiliul Economic și Social este afiliat;

d) sumele necesare realizării analizelor și studiilor prevăzute în atribuțiile Consiliului Economic și Social la art. 86 lit. c);

e) sumele necesare plății colaboratorilor externi ai Consiliului Economic și Social.

(7) Consiliul Economic și Social poate primi donații și sponsorizări în condițiile legii.

ART. 115

Personalul Consiliului Economic și Social este contractual și are următoarea structură:

a) personalul de specialitate și tehnico-

<p>administrativ; b) experții comisiilor de specialitate permanente.</p>	
<p>ART. 116 În cazul în care membrii Consiliului Economic și Social sau ai comisiilor de specialitate permanente sau temporare se deplasează în interesul serviciului, în țară sau în străinătate, pot beneficia de drepturile de delegare prevăzute de legislația în vigoare pentru personalul din sectorul bugetar.</p>	
<p>ART. 117 (1) Pentru elaborarea unor studii în domeniul economico-social stabilite de către plen, Consiliul Economic și Social poate folosi colaboratori externi - cadre didactice din învățământul superior, cercetători științifici, magistrați sau alți specialiști, în condițiile legii. (2) Cuantumul sumelor convenite colaboratorilor externi se stabilește prin negociere directă, în raport cu complexitatea și importanța lucrării ce urmează să fie elaborată, fără a putea depăși, lunar, salariul de bază maxim stabilit de lege pentru funcția de consilier gradul I A din cadrul Consiliului Economic și Social.</p>	
<p>ART. 118 Personalul de specialitate și tehnico-administrativ funcționează în cadrul secretariatului tehnic al Consiliului Economic și Social și se încadrează în condițiile legii.</p>	
<p>ART. 119 (1) Potrivit prevederilor Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de</p>	

<p>interes public, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Economic și Social are dreptul să solicite datele și informațiile necesare îndeplinirii atribuțiilor acestuia.</p> <p>(2) Păstrarea și folosirea datelor și informațiilor se vor face cu respectarea gradului de confidențialitate precizat de emitent.</p>	
<p style="text-align: center;">TITLUL VI</p> <p style="text-align: center;">Constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale și la nivel teritorial</p>	
<p>ART. 120</p> <p>(1) În cadrul ministerelor și al altor instituții publice, prevăzute în anexa nr. 1, precum și la nivelul județelor și al municipiului București se constituie și vor funcționa comisii de dialog social, formate din reprezentanții administrației publice centrale sau locale, reprezentanții organizațiilor patronale și ai organizațiilor sindicale reprezentative la nivel național.</p> <p>(2) Comisiile de dialog social care funcționează la nivelul ministerelor pot aproba înființarea unor subcomisii de dialog social sau a unor grupuri de lucru formate din persoane desemnate de plenul comisiilor respective.</p> <p>(3) Comisiile de dialog social constituite la nivelul județelor pot aproba înființarea unor subcomisii de dialog social la nivelul localităților din județul respectiv. Modalitatea de constituire și funcționare a acestor subcomisii se stabilește de plenul comisiei la nivel județean.</p>	
<p>ART. 121</p>	

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

- a) asigurarea unor relații de parteneriat social între administrație, organizațiile patronale și organizațiile sindicale, care să permită o informare reciprocă permanentă asupra problemelor care sunt de domeniul de interes al administrației sau al partenerilor sociali, în vederea asigurării unui climat de pace și stabilitate socială;
- b) consultarea obligatorie a partenerilor sociali asupra inițiativelor legislative sau de altă natură cu caracter economico-social;
- c) alte probleme din sfera de activitate a administrației publice centrale sau din județe și municipiul București asupra cărora partenerii sociali convin să discute.

ART. 122

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

- a) reprezentanți ai ministerelor sau ai respectivelor instituții publice, numiți prin ordin al ministrului, respectiv al conducătorului instituției publice;
- b) reprezentanți numiți de confederațiile patronale reprezentative la nivel național;
- c) reprezentanți numiți de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național.

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

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

<p>ordin de către prefect;</p> <p>b) președintele consiliului județean sau, pentru municipiul București, primarul general;</p> <p>c) câte un reprezentant numit de fiecare confederație patronală reprezentativă la nivel național;</p> <p>d) câte un reprezentant numit de fiecare confederație sindicală reprezentativă la nivel național.</p> <p>(3) Președinții confederațiilor patronale și sindicale reprezentative la nivel național sunt membri de drept ai comisiilor de dialog social constituite la nivelul administrației publice centrale și locale.</p>	
<p>ART. 123</p> <p>(1) Președinția comisiilor de dialog social se asigură astfel:</p> <p>a) la nivelul fiecărui minister, de către un secretar de stat sau, în situații speciale - cu acordul partenerilor de dialog social -, de către un alt reprezentant al ministerului, împuternicit prin ordin al ministrului; la nivelul celorlalte instituții publice prevăzute în anexa nr. 1, de către un reprezentant numit de conducătorul instituției publice;</p> <p>b) la nivel teritorial, în baza principiului copreședinției, de către prefect și președintele consiliului județean sau, pentru municipiul București, de către primarul general.</p> <p>(2) Secretariatul comisiilor de dialog social se asigură de instituția publică în cadrul căreia acestea funcționează.</p>	
<p>ART. 124</p> <p>(1) Elaborarea unitară a politicilor naționale în domeniul dialogului social și coordonarea</p>	

metodologică a comisiilor de dialog social se asigură de către Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

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

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

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

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

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

(7) Raportarea activității comisiilor de dialog social județene se face lunar către secretarul de stat responsabil cu dialogul

<p>social din cadrul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, potrivit modelului prevăzut în anexa nr. 2.</p> <p>(8) Raportarea se face pe suport hârtie și în format electronic.</p>	
<p>ART. 125</p> <p>(1) În termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, comisiile de dialog social organizate la nivelul ministerelor și instituțiilor publice prevăzute în anexa nr. 1, precum și în plan teritorial se vor constitui și își vor desfășura activitatea în conformitate cu prevederile acesteia.</p> <p>(2) Regulamentul-cadru privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale este prevăzut în anexa nr. 3.</p> <p>(3) Regulamentul-cadru privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice locale este prevăzut în anexa nr. 4.</p> <p>(4) În baza regulamentului-cadru, comisiile de dialog social își vor elabora, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi, propriul regulament de funcționare, ale cărui prevederi nu pot contraveni prevederilor regulamentului-cadru.</p> <p>ART. 126</p> <p>Anexele nr. 1 - 4 fac parte integrantă din prezenta lege.</p>	
<p>TITLUL VII Negocierile colective de muncă</p>	<p>Legea privind negocierile colective de muncă</p>
<p>CAPITOLUL I Negocierea contractelor colective de muncă</p>	<p>CAPITOLUL I Dispoziții generale</p>

ART. 127

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

Art.1.

Prezenta lege reglementează organizarea, desfășurarea, finalizarea negocierilor colective precum și aplicarea rezultatelor acestora în vederea încheierii contractelor colective de muncă.

Art.2. În sensul prezentei legi, se definesc următorii termeni:

- (1) Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată între angajator sau organizația patronală, pe de o parte, și angajați, reprezentanți de sindicat sau de organizații sindicale, ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.
- (2) Prin angajator se înțelege persoana fizică sau juridică, care potrivit legislației în vigoare, poate să angajeze personal pe baza de contracte individuale de muncă sau raporturi de serviciu.
- (3) Organizația patronală este organizația constituită conform legii de către angajatorii definiți la alin. (2) abilitați să încheie contracte colective de muncă.
- (4) Angajatul este persoana fizică care prestează muncă remunerată pentru și sub autoritatea unui angajator, inclusiv funcționarul public, funcționarul public cu statut special și personalul bugetar, în baza unui contract individual de muncă sau raporturi de serviciu.
- (5) Organizația sindicală este organizația constituită conform legii de către angajații definiți la alin.(4).
- (6) Persoanele juridice care angajează lucrători sunt denumite în prezenta lege unități.
- (7) Părțile semnatare ale unui contract colectiv de muncă sunt partea patronală și partea sindicală. Partea patronală este compusă din angajator sau organizațiile patronale reprezentative conform legislației în vigoare, iar partea sindicală este compusă din organizațiile

<p>ART. 128</p> <p>(1) Contractele colective de muncă se pot negocia la nivel de unități, grupuri de unități și sectoare de activitate.</p> <p>(2) Criteriul de apartenență la sectoarele de activitate este cel al obiectului principal de activitate înregistrat la registrul comerțului, conform codului CAEN.</p> <p>(3) Unitățile din același sector de activitate definite prin apartenența la aceeași diviziune, grupă sau clasă, conform codului CAEN, se pot constitui voluntar în grupuri de unități, în vederea negocierii contractelor colective la nivelul respectiv. Angajatorii care intenționează să negocieze contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități pot constitui în mod voluntar grupul de unități, atât prin hotărâre judecătorească de constituire, cât și prin proces-verbal sau orice altă convenție scrisă între părți.</p> <p>(4) Fac parte din contractele colective de muncă și convențiile dintre părțile semnatare ale acestora prin care se soluționează conflictele colective de muncă, precum și hotărârile arbitrale în această materie, începând cu data pronunțării acestora. Hotărârile arbitrale se transmit depozitarului contractului colectiv de muncă pentru înregistrare.</p>	<p>sindicale reprezentative conform legislației în vigoare.</p> <p>Art.3.</p> <p>(1) Prin încheierea contractelor colective de muncă, se urmărește promovarea și apărarea intereselor părților, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă și asigurarea păcii sociale.</p> <p>(2) Fac parte din contractele colective de muncă și convențiile dintre părțile semnatare ale acestora, prin care se soluționează conflictele colective de muncă precum și hotărârile arbitrale în această materie începând cu data pronunțării acestora.</p> <p>(3) Contractele colective de muncă vor cuprinde și clauze referitoare la protecția celor aleși sau delegați în organele de conducere ale sindicatelor, respectiv a reprezentanților angajaților, care pot fi negociate la un nivel superior față de prevederile legale care privesc această protecție.</p> <p>Art.4.</p> <p>(1) Contractele colective de muncă se negociază la nivel de unități, grupuri de unități, sectoare de activitate și la nivel național.</p> <p>(2) Contractele colective de muncă aplicabile în sectorul bugetar nu pot conține clauze de natură salarială ale căror valori sunt stabilite în mod expres prin lege.</p> <p>(3) Unitățile din același sector de activitate se pot constitui și în grupuri de unități, în vederea negocierii de contracte colective la nivelul respectiv.</p> <p>(4) Contractele colective de muncă se negociază și la nivelul regiilor autonome, companiilor și societăților naționale, asimilate grupurilor de unități.</p>
<p>ART. 129</p>	<p>Art. 5.</p>

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

(2) Inițiativa negocierii aparține angajatorului sau organizației patronale.

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

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

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

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

ART. 130

(1) În termen de 5 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere

(1) În unitățile care au peste 21 de angajați, negocierea colectivă este obligatorie.

(2) La nivel de unitate inițiativa negocierii aparține angajatorului.

(3) În cazul în care angajatorul nu inițiază negocierea, aceasta va începe la cererea organizației sindicale, în termen de 5 zile lucrătoare de la transmiterea solicitării.

(4) La nivelul grupului de unități, sector de activitate și național inițiativa negocierii aparține oricăruia dintre parteneri.

Art. 6.

(1) Negocierea colectivă are loc în fiecare an, după cum urmează:

a) cu cel puțin 60 de zile înaintea expirării contractelor colective de muncă încheiate pe minim un an;

b) cu cel puțin 60 de zile înaintea expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă, în cazul în care acestea sunt încheiate pe mai mult de un an.

(2) Pentru funcționarii publici, funcționarii publici cu statut special și ceilalți lucrători din sectorul bugetar, negocierile purtate în vederea încheierii acordurilor colective și contractelor colective de muncă, încep cu cel puțin 60 de zile înainte de fundamentarea proiectelor de buget pentru anul următor, la nivelul fiecărui ordonator de credite și vor fi finalizate în cel mult 30 de zile după aprobarea bugetului.

(3) Negocierea colectivă obligatorie anual va avea ca obiect cel puțin: salariile, timpul de lucru, programul de lucru, condițiile de muncă și formarea profesională.

Art. 7.

(1) În termen de 5 zile lucrătoare de la inițierea negocierii prevăzute de Art. 5 și 6, angajatorii

prevăzute de art. 129 alin. (4), angajatorul sau organizația patronală are obligația să convoace toate părțile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

(2) La prima ședință de negociere se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul le va pune la dispoziția delegaților sindicali sau ai reprezentanților angajaților, conform legii, și data până la care urmează a îndeplini această obligație.

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

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

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

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

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

sau organizațiile acestora au obligația să convoace părțile îndreptățite, în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

(2) La prima reuniune a părților se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul le va pune la dispoziția părții sindicale și data până la care urmează a îndeplini această obligație.

(3) Regimul informațiilor confidențiale puse la dispoziție de angajator este cel stabilit prin legea privind cadrul general de informare și consultare a angajaților.

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

- a) situația economico - financiară la zi, precum și perspectiva de evoluție a acesteia pe următoarea perioadă contractuală;
- b) sistemul de salarizare avut în vedere și aplicarea acestuia pe următoarea perioadă contractuală;
- c) situația, structura și evoluția estimată a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri preconizate pe următoarea perioadă contractuală;
- d) măsurile propuse privind organizarea muncii, programului și a timpului de lucru pe următoarea perioadă contractuală;
- e) măsurile propuse privind protecția drepturilor salariaților în caz de transfer al unității sau a unei părți a acesteia;

(5) Cu aceeași ocazie părțile vor consemna în procesul verbal următoarele:

- a) componența nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unei împuterniciri scrise;
- b) nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă;
- c) durata maxima a negocierilor convenită de părți;

<p>f) dovada convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere; g) alte detalii privind negocierea.</p> <p>(6) Data la care se desfășoară prima ședință de negociere reprezintă data la care se consideră că negocierile au fost declanșate.</p> <p>(7) La fiecare ședință de negociere se vor încheia procese-verbale semnate de reprezentanții mandatați ai părților în care se va consemna conținutul negocierilor.</p>	<p>d) locul și calendarul reuniunilor; e) dovada reprezentativității părților participante la negocieri; f) dovada convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere; g) alte detalii privind negocierea.</p> <p>(6) Prima ședință de negociere reprezintă momentul la care se consideră că negocierile au fost declanșate.</p> <p>(7) La fiecare ședință de negociere se vor încheia procese verbale semnate de reprezentanții mandatați ai părților în care se va consemna conținutul negocierilor.</p>
<p>ART. 131</p> <p>(1) La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă părțile sunt egale și libere.</p> <p>(2) Este interzisă orice imixtiune a autorităților publice, sub orice formă și modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractelor colective de muncă.</p>	<p>Art.8.</p> <p>(1) La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă, părțile sunt egale și libere.</p> <p>(2) Este interzisă orice imixtiune a autorităților publice, sub orice formă și modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractelor colective de muncă.</p>
<p>ART. 132</p> <p>(1) Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.</p> <p>(2) La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal.</p> <p>(3) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.</p> <p>(4) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin</p>	<p>Art.9.</p> <p>(1) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior.</p> <p>(2) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.</p> <p>(3) La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal.</p>

<p>contractele colective de muncă aplicabile.</p>	
<p style="text-align: center;">CAPITOLUL II</p> <p style="text-align: center;">Efectele contractelor colective de muncă</p>	<p style="text-align: center;">CAPITOLUL II</p> <p style="text-align: center;">Efectele contractelor colective de muncă</p>
<p>ART. 133</p> <p>(1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:</p> <p>a) pentru toți angajații din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;</p> <p>b) pentru toți angajații încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă;</p> <p>c) pentru toți angajații încadrați în unitățile din sectorul de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă și care fac parte din organizațiile patronale semnatare ale contractului.</p> <p>(2) La fiecare dintre nivelurile prevăzute la alin. (1) se încheie și se înregistrează un singur contract colectiv de muncă.</p> <p>(3) În contractele colective de muncă la orice nivel clauzele aplicabile angajaților încadrați cu contract individual de muncă în sectorul bugetar vor respecta în mod obligatoriu prevederile art. 138.</p>	<p>Art.10</p> <p>Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:</p> <p>(1) Pentru toți angajații din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;</p> <p>(2) Pentru toți angajații încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă;</p> <p>(3) Pentru toți angajații încadrați în unitățile din sectorul de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă.</p> <p>(4) Pentru toți angajații încadrați cu contracte individuale de muncă în cazul contractului colectiv de muncă unic la nivel național, cu excepțiile prevăzute la alin.(5);</p> <p>(5) În contractul colectiv de muncă unic la nivel național, sectorial, grup de unități sau unități clauzele aplicabile angajaților încadrați cu contract individual de muncă în sectorul bugetar vor fi menționate într-un capitol separat. Drepturile salariale din sectorul bugetar se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, dar numai între limitele legale.</p> <p>(6) Pentru fiecare dintre nivelurile pentru care se negociază se încheie și se înregistrează câte un singur contract colectiv de muncă.</p> <p>(7) Prin contractul colectiv de muncă, părțile pot conveni constituirea unui fond din contribuția angajatorului și angajaților, destinat activităților</p>

	<p>în domeniul negocierilor colective. Utilizarea fondului poate fi făcută numai în condițiile stabilite de contractul colectiv de muncă aplicabil.</p>
<p align="center">CAPITOLUL III Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă</p>	<p align="center">CAPITOLUL III Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă</p>
<p>ART. 134</p> <p>Părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorii și angajații, reprezentați la negocieri după cum urmează:</p> <p>A. din partea angajatorilor:</p> <p>a) la nivel de unitate, de către organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare, după caz;</p> <p>b) la nivel de grup de unități, de către angajatori care au același obiect principal de activitate, conform codului CAEN, constituiți voluntar sau conform legii;</p> <p>c) la nivel de sector de activitate, de către organizațiile patronale legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi;</p> <p>B. din partea angajaților:</p> <p>a) la nivel de unitate, de către sindicatul legal constituit și reprezentativ potrivit prezentei legi sau de către reprezentanții angajaților, după caz;</p> <p>b) la nivelul grupurilor de unități, de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative la nivelul unităților membre ale grupului;</p> <p>c) la nivel de sector de activitate, de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi.</p>	<p>Art.11. Părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorul sau organizațiile patronale și angajații prin organizațiile sindicale, reprezentați după cum urmează:</p> <p>(1) Angajatorul sau organizațiile patronale:</p> <p>a) la nivel de unitate, de către organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare, după caz;</p> <p>b) la nivel de sector de activitate și la nivel național, de către organizațiile patronale legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi;</p> <p>c) la nivelul instituției bugetare și grupului de unități bugetare, de către conducătorul instituției și grupurilor de unități bugetare sau de către locțiitorul de drept al acestuia.</p> <p>(2) Angajații:</p> <p>a) la nivel de unitate, de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative. În cazul în care sindicatul nu este reprezentativ reprezentarea se face conform prezentei legi. Acolo unde nu sunt constituite sindicate, de reprezentanții aleși ai angajaților;</p> <p>b) la nivelul grupurilor de unități, al sectoarelor de activitate și la nivel național, de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi;</p> <p>c) la nivelul instituțiilor și grupurilor de unități bugetare de către organizațiile sindicale reprezentative la aceste niveluri potrivit legii.</p>
<p>ART. 135</p>	<p>Art. 15.</p>

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

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

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

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

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

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

(1) Confederațiile patronale reprezentative la nivel național conform prezentei legi, sunt reprezentative și la nivelul sectoarelor de activitate în care au federații și/sau patronate.

(2) În mod corespunzător, federațiile și/sau patronatele reprezentative la nivelul sectoarelor conform prezentei legi, sunt reprezentative și la nivelul grupurilor de unități în care au membri.

Art. 16 În sensul prevederilor de la art. 15, reprezentativitatea la niveluri inferioare se materializează după cum urmează:

a) Confederațiile patronale reprezentative la nivel național vor negocia contractele colective de muncă, la nivel de sectoare de activitate și grupuri de unități, în numele afiliaților care nu îndeplinesc condițiile de reprezentativitate prevăzute la art.13 alin.(2).

b) Federațiile și patronatele reprezentative la nivel de sectoare de activitate vor negocia contractele colective de muncă la nivel de grupuri de unități, în numele afiliaților care nu îndeplinesc condițiile de reprezentativitate prevăzute la art.13 alin. (2).

Art. 20.

(1) Confederațiile sindicale reprezentative la nivel național conform prezentei legi, au dreptul să negocieze contracte colective de muncă la nivelul sectoarelor de activitate și grupurilor de unități în care au federații membre, la cererea acestora.

(2) În mod corespunzător, federațiile sindicale reprezentative la nivelul sectoarelor de activitate conform prezentei legi, au dreptul să negocieze contracte colective de muncă la nivel de grupuri de unități și unități în care sindicatele afiliate au membrii, la cererea acestora.

Art. 21. În sensul prevederilor de la art. 20,

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

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

reprezentativitatea la niveluri inferioare se materializează după cum urmează:

a) Confederațiile sindicale reprezentative la nivel național vor negocia contractele colective de muncă, la nivel de sectoare de activitate și grupuri de unități, în numele afiliaților care nu îndeplinesc condițiile de reprezentativitate prevăzute la art.17, alin.(2) și (3).

b) Federațiile sindicale reprezentative la nivel de sectoare de activitate și grupuri de unități vor negocia contractele colective de muncă la nivel de unitate, în numele afiliaților care nu îndeplinesc condițiile de reprezentativitate prevăzute la art.17 alin.(4), numai pentru sectoarele sau grupurile de unități pentru care acestea au reprezentativitate.

Art. 22.

(1) În unitățile în care nu există nici un membru de sindicat, negocierea contractului colectiv de muncă se face de către reprezentanții aleși ai angajaților.

(2) Alegerea reprezentanților angajaților prevăzuți la alin. (1) se face prin votul secret a cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității.

(3) La solicitarea reprezentanților lucrătorilor aleși conform prevederilor de la alin.(2), pot participa la negocierile colective, delegați ai federațiilor sindicale reprezentative din sectorul în care este încadrată unitatea.

ART. 136

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

(2) Anterior încheierii și semnării contractelor colective de muncă la nivel de sector de activitate, angajatorii membri ai

Art. 23.

(1) Prin contractul colectiv de muncă unic la nivel național, părțile stabilesc sectoarele de activitate din economia națională în care se încheie contracte colective de muncă, pe baza informațiilor furnizate de Institutul Național de Statistică.

(2) În cazul încetării Contractului Colectiv de

<p>organizațiilor patronale reprezentative la nivel de sector de activitate, precum și organizațiile sindicale membre ale confederațiilor sindicale participante la negocieri își vor împuternici reprezentanții să negocieze prin mandat special.</p>	<p>Muncă Unic la Nivel Național, sectoarele de activitate stabilite în acesta rămân în vigoare până la încheierea unui nou Contract Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național.</p> <p>(3) Criteriul de apartenență la sectorul de activitate este cel al obiectului principal de activitate, conform codului CAEN.</p> <p>(4) La înregistrarea oricărei unități noi sau la schimbarea obiectului principal de activitate a unei unități, Registrul Comerțului va comunica și apartenența la sectorul de activitate, conform înregistrării obiectului principal de activitate în codul CAEN, contractul colectiv de muncă unic la nivel național.</p>
<p>CAPITOLUL IV Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă în sectorul bugetar</p>	
<p>ART. 137</p> <p>În sectorul bugetar, părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorii și angajații, reprezentați după cum urmează:</p> <p>A. din partea angajatorilor:</p> <p>a) la nivel de unitate, de către conducătorul instituției bugetare sau de către persoana mandatată în acest scop;</p> <p>b) la nivel de grup de unități, de către reprezentantul legal al ordonatorilor principali de credite;</p> <p>c) la nivel de sector de activitate, de către reprezentantul legal al autorității publice centrale competente;</p> <p>B. din partea angajaților, la nivel de unitate, grup de unități sau sector de activitate, de organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative conform prevederilor prezentei legi, în caz contrar aplicându-se prevederile art. 135.</p>	
<p>ART. 138</p>	

<p>(1) Prin contractele/acordurile colective de muncă încheiate în sectorul bugetar nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi în bani și în natură, altele decât cele prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal.</p> <p>(2) Prin excepție de la prevederile art. 129 alin. (3) contractele colective de muncă în sectorul bugetar se negociază, în condițiile legii, după aprobarea bugetelor de venituri și cheltuieli ale ordonatorilor de credite, în limitele și în condițiile stabilite prin acestea.</p> <p>(3) Drepturile salariale din sectorul bugetar se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, dar numai între limitele legale.</p> <p>(4) Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă încheiate cu încălcarea prevederilor alin. (1) - (3) sunt lovite de nulitate.</p> <p>(5) Răspunderea pentru încheierea contractelor colective de muncă cu nerespectarea prevederilor alin. (1) - (3) revine angajatorului.</p>	
<p>ART. 139</p> <p>Negocierea acordurilor colective pentru funcționarii publici se face în conformitate cu dispozițiile legale în materie.</p>	
<p style="text-align: center;">CAPITOLUL V</p> <p style="text-align: center;">Încheierea contractelor colective de muncă</p>	<p style="text-align: center;">CAPITOLUL IV</p> <p style="text-align: center;">Încheierea contractelor colective de muncă</p>
<p>ART. 140</p> <p>(1) În scopul asigurării participării la</p>	<p>Art. 24.</p>

negocierea contractelor colective de muncă la nivel de sector de activitate, grup de unități și unități, angajatorii sau organizațiile patronale vor transmite tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective. În cazul în care angajatorul sau organizația patronală nu a inițiat negocierile în conformitate cu prevederile art. 129 alin. (3), organizația sindicală sau reprezentanții angajaților, după caz, care inițiază negocierile conform art. 129 alin. (5) vor transmite tuturor părților îndreptățite să participe la negociere anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective.

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

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

ART. 141

(1) Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni și mai mare de 24 luni.

(2) Părțile pot hotărî prelungirea aplicării

(1) În scopul asigurării participării la negocierea contractelor colective de muncă, la nivel național, de sector și grup de unități, organizațiile patronale vor transmite tuturor părților îndreptățite conform art. 20, precum și confederațiilor sindicale reprezentative la nivel național, anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective.

(2) Anunțul prevăzut la alin. (1) în formă scrisă, va fi transmis părților interesate cu cel puțin 15 zile înainte de data începerii negocierilor. Acestea vor confirma în scris, primirea respectivului anunț.

(3) Organizațiile patronale și/sau organizațiile sindicale reprezentative conform prezentei legi, care nu sunt semnatare ale unui contract colectiv de muncă încheiat la nivelurile lor de reprezentare, printr-o notificare scrisă adresată Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale prin care recunosc contractul, devin părți ale acestuia.

(4) Datele de identificare ale confederațiilor și federațiilor sindicale reprezentative vor fi solicitate Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale care este depozitarul documentelor de reprezentativitate la nivel național, conform prezentei legi.

(5) La nivel de unitate, angajatorul va convoca în scris organizațiile sindicale îndreptățite să participe la negociere conform art. 19, sau reprezentanții angajaților după caz, cu cel puțin 15 zile înainte de data începerii negocierilor. Acestea vor confirma în scris primirea respectivului anunț.

Art. 25.

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

<p>contractului colectiv de muncă, în condițiile stabilite de prezenta lege, o singură dată, cu cel mult 12 luni.</p> <p>(3) În cazul în care într-o unitate nu există un contract colectiv de muncă, părțile pot conveni negocierea acestuia în orice moment.</p>	<p>(2) Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condițiile stabilite de prezenta lege.</p>
<p>ART. 142</p> <p>(1) Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă care sunt negociate cu încălcarea prevederilor art. 132 sunt lovite de nulitate.</p> <p>(2) Nulitatea clauzelor contractuale se constată de către instanțele judecătorești competente, la cererea părții interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție.</p> <p>(3) În cazul constatării nulității unor clauze de către instanța judecătorească, părțile pot conveni renegocierea acestora.</p> <p>(4) Până la renegocierea clauzelor a căror nulitate a fost constatată, acestea sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile angajaților, cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul superior, după caz.</p>	<p>Art. 26.</p> <p>(1) Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă, care sunt negociate cu încălcarea prevederilor art. 9, alin. (1) și (3) sunt lovite de nulitate.</p> <p>(2) Nulitatea clauzelor contractuale se constată de către instanțele judecătorești specializate în soluționarea conflictelor de muncă la cererea părții interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție.</p> <p>(3) În cazul constatării nulității unor clauze de către instanța judecătorească, partea interesată poate cere renegocierea acestora.</p> <p>(4) Până la renegocierea clauzelor a căror nulitate a fost constatată, acestea sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul superior, după caz.</p>
<p>ART. 143</p> <p>(1) Contractele colective de muncă și actele adiționale la acestea se încheie în formă scrisă și se înregistrează prin grija părților, după cum urmează:</p> <p>a) contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, la inspectoratul teritorial de muncă;</p> <p>b) contractele colective de muncă încheiate la nivelul grupurilor de unități și al sectoarelor de activitate, la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.</p> <p>(2) Dosarul întocmit în vederea înregistrării va cuprinde:</p>	<p>Art. 27.</p> <p>(1) Contractele colective de muncă se încheie în formă scrisă, se depun și se înregistrează prin grija părților, după cum urmează:</p> <p>(a) Contractele colective de muncă încheiate la nivelul grupurilor de unități, al sectoarelor de activitate și la nivel național, la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.</p> <p>(b) Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, la Inspectoratul Teritorial de Muncă.</p> <p>(2) Dosarul întocmit în acest scop va cuprinde:</p> <p>a) contractul colectiv de muncă, în original,</p>

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

b) dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere;

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

d) dovezile de reprezentativitate ale părților. În cazul grupului de unități constituit numai pentru negocierea unui contract colectiv de muncă la acest nivel, dovezile de reprezentativitate pot fi cele ale membrilor părții sindicale, conform art. 134 lit. B și art. 135 alin. (2), partea patronală făcând dovada constituirii grupului de unități, conform prevederilor art. 128 alin. (3), în vederea negocierii;

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

f) pentru contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, mandatele speciale 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 situația în care numărul de angajați din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnate este mai mare decât jumătate din numărul total al angajaților din sectorul de activitate. În caz contrar, contractul va fi înregistrat drept

semnat de către părți;

b) procesul verbal al negocierii, conținând poziția părților;

c) dovada de reprezentativitate a părților, în condițiile prezentei legi;

d) împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea semnării contractului colectiv de muncă;

e) dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere, adresată în baza dispozițiilor art.5 și art.24.

<p>contract la nivel de grup de unități.</p> <p>(4) Pentru contractele la nivel de sector de activitate sau grup de unități, dosarul prevăzut la alin. (2) va cuprinde suplimentar și lista unităților cărora li se aplică contractul în conformitate cu mandatele speciale prevăzute la art. 136 alin. (2).</p> <p>(5) În cazul în care este îndeplinită condiția prevăzută la alin. (3), aplicarea contractului colectiv de muncă înregistrat la nivelul unui sector de activitate va fi extinsă la nivelul tuturor unităților din sector, prin ordin al ministrului muncii, familiei și protecției sociale, cu aprobarea Consiliului Național Tripartit, în baza unei cereri adresate acestuia de către semnatarii contractului colectiv de muncă la nivel sectorial.</p>	
<p>ART. 144</p> <p>(1) Contractele colective de muncă se aplică de la data înregistrării lor la autoritatea competentă sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.</p> <p>(2) Contractele colective de muncă la nivel de sectoare de activitate și grupuri de unități, precum și actele adiționale la acestea vor fi publicate în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, prin grija părților semnatare.</p>	<p>Art. 28.</p> <p>(1) Contractele colective de muncă intră în vigoare de la data înregistrării lor la autoritatea competentă.</p> <p>(2) Prin excepție, Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național, intră în vigoare de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I.</p>
<p>ART. 145</p> <p>(1) Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale sau, după caz, inspectoratele teritoriale de muncă vor proceda la înregistrarea contractelor colective de muncă după verificarea îndeplinirii condițiilor procedurale prevăzute de prezenta lege. Dacă aceste condiții nu sunt</p>	<p>Art. 29.</p> <p>(1) Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, sau după caz, Inspectoratele Teritoriale de Muncă vor proceda la înregistrarea contractelor colective de muncă în termen de trei zile lucrătoare după depunere.</p> <p>(2) În cazul în care se constată că în contractele colective de muncă există clauze convenite cu încălcarea dispozițiilor art. 9, Ministerul</p>

<p>îndeplinite, contractele colective de muncă vor fi restituite semnatarilor pentru îndeplinirea condițiilor legale.</p> <p>(2) Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale va publica pe pagina de internet contractele colective la nivel de sector de activitate și grup de unități.</p>	<p>Muncii, Familiei și Protecției Sociale, sau după caz, Inspectoratele Teritoriale de Muncă au obligația să sesizeze acest fapt părților contractante.</p>
<p>ART. 146</p> <p>(1) Contractele colective de muncă nu vor fi înregistrate dacă:</p> <p>a) părțile nu au depus dosarul în conformitate cu prevederile art. 143 alin. (2);</p> <p>b) nu sunt semnate de către organizații sindicale care reprezintă mai mult de jumătate din totalul angajaților din sectorul sau grupul de unități pentru care s-a negociat contractul;</p> <p>c) reprezentantul oricărei părți care a participat la negocieri, nu a fost de acord cu oricare dintre clauzele contractului și acest fapt a fost consemnat în procesul-verbal de negociere.</p> <p>(2) La nivel de unitate, contractul colectiv de muncă va fi înregistrat fără semnătura tuturor părților numai în cazul în care partea semnatară care reprezintă angajații acoperă mai mult de jumătate din totalul angajaților.</p>	<p>Art. 30.</p> <p>(1) Contractele colective de muncă nu vor fi înregistrate dacă:</p> <p>a) părțile nu au depus dosarul în conformitate cu prevederile art.30, alin.(2);</p> <p>b) nu sunt semnate de toți reprezentanții părților la negociere, mandatați în acest scop.</p> <p>(2) Contractele colective de muncă vor fi înregistrate fără semnătura tuturor părților îndreptățite să participe la negocieri dacă:</p> <p>a) unele organizații reprezentative ale organizațiilor patronale sau ale organizațiilor sindicale au fost invitate la negocieri și nu s-au prezentat;</p> <p>b) unele organizații reprezentative ale organizațiilor patronale sau ale organizațiilor sindicale, deși au fost prezente la negocieri și au fost de acord cu clauzele negociate, conform proceselor verbale, refuză să semneze.</p>
<p>ART. 147</p> <p>Împotriva refuzului înregistrării contractelor colective de muncă părțile interesate se pot adresa instanțelor judecătorești în condițiile Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare.</p>	<p>Art. 31. Împotriva refuzului înregistrării contractelor colective de muncă, părțile interesate se pot adresa instanțelor judecătorești în condițiile Legii nr. 554/2004, a contenciosului administrativ.</p>
	<p>Art. 32.</p> <p>(1) Contractul colectiv de muncă, încheiat la nivel național se va publica în Monitorul Oficial</p>

	<p>al României Partea I, în termen de 30 de zile calendaristice de la înregistrare. Publicarea va fi asigurată de instituția registratoare, care are obligația de a garanta exactitatea datelor publicate, așa cum acestea rezultă din actele depuse.</p> <p>(2) Contractele colective de muncă la nivel de sectoare de activitate vor fi publicate în Monitorul Oficial al României partea a V-a, editată în acest scop de Regia Autonomă „Monitorul Oficial”, prin grija părților semnatare.</p>
<p align="center">CAPITOLUL VI</p> <p align="center">Executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă</p>	<p align="center">CAPITOLUL V</p> <p align="center">Executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă</p>
<p>ART. 148</p> <p>(1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.</p> <p>(2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.</p>	<p>Art. 33.</p> <p>(1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.</p> <p>(2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă, constituie cauză pentru declanșarea conflictului de muncă și atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.</p> <p>(3) În situația prevăzută la alin.(2), părțile au dreptul de a introduce acțiune în executarea contractului colectiv de muncă și la compensarea prejudiciului constatat.</p> <p>(4) Acțiunea se introduce la instanța judecătorească competentă în soluționarea conflictelor de muncă și asigurări sociale.</p>
<p>ART. 149</p> <p>Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori toate părțile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru.</p>	<p>Art. 34.</p> <p>(1) Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lor, în condițiile legii, ori de câte ori părțile îndreptățite convin acest lucru.</p>
<p>ART. 150</p> <p>(1) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act</p>	<p>(2) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se comunică în scris organului la care a fost înregistrat și devin aplicabile de la data înregistrării și/sau publicării acestora în</p>

<p>adițional semnat de toate părțile care au încheiat contractul.</p> <p>(2) Actul adițional se transmite în scris organului la care a fost înregistrat contractul colectiv de muncă și tuturor părților semnatare și produce efecte de la data înregistrării acestuia în condițiile prezentei legi sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.</p>	<p>condițiile prezentei legi sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.</p>
<p>ART. 151</p> <p>Contractul colectiv de muncă încetează:</p> <p>a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condițiile legii;</p> <p>b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității;</p> <p>c) prin acordul părților.</p>	<p>Art. 35. Executarea contractului colectiv de muncă sau a unor clauze ale acestuia se suspendă pe durata grevei.</p> <p>Art. 36. Contractele colective de muncă încetează:</p> <p>a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care au fost încheiate, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestora;</p> <p>b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității;</p> <p>c) prin acordul părților.</p>
<p>ART. 152</p> <p>(1) Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunțat unilateral.</p> <p>(2) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești competente.</p>	<p>Art. 48. Contractele colective de muncă nu pot fi denunțate unilateral.</p> <p>Art. 37. Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul părților semnatare.</p> <p>Art. 38. Încetarea sau suspendarea contractului colectiv de muncă, va fi notificată în termen de 5 zile lucrătoare organului la care acesta a fost depus pentru înregistrare, prin proces verbal semnat de toate organizațiile patronale reprezentative la nivel național și de toate organizațiile sindicale reprezentative la nivel național.</p> <p>Art. 39. Litigiile în legătură cu executarea,</p>

	<p>modificarea, suspendarea sau încetarea contractului colectiv de muncă sunt conflicte de muncă și se soluționează de către instanțele judecătorești specializate.</p>
	<p>Art. 40.</p> <p>(1) Contractele colective de muncă, înregistrate la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, sau după caz, la Inspectoratele Teritoriale de Muncă, la data intrării în vigoare a prezentei legi produc efecte până la data împlinirii termenului pentru care au fost încheiate.</p> <p>(2) Modificarea sau prelungirea contractelor colective de muncă, prevăzute la alin.(1) sunt posibile numai dacă nu contravin dispozițiilor prezentei legi.</p>
<p>TITLUL VIII Reglementarea modalităților de soluționare a conflictelor de muncă</p>	
<p>CAPITOLUL I Dispoziții generale</p>	
<p>ART. 154</p> <p>(1) Raporturile de muncă stabilite între angajatori și angajații acestora se desfășoară cu respectarea prevederilor legale, precum și în condițiile negociate prin contractele colective și individuale de muncă.</p> <p>(2) Încălcarea cu vinovăție de către una dintre părți a obligațiilor care îi revin potrivit alin. (1) atrage răspunderea acesteia.</p>	
<p>ART. 155</p> <p>Conflictele de muncă se soluționează potrivit prevederilor prezentei legi.</p>	
<p>CAPITOLUL II Conflicte colective de muncă</p>	
<p>ART. 156</p> <p>Dreptul angajaților de a declanșa conflicte colective de muncă în legătură cu începerea,</p>	

<p>desfășurarea și încheierea negocierilor contractelor colective de muncă este garantat de lege.</p>	
<p>ART. 157 Nu pot constitui obiect al conflictelor colective de muncă revendicările angajaților pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altui act normativ.</p>	
<p>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.</p>	
<p>ART. 159 (1) În conflictele colective de muncă la nivel de unitate angajații sunt reprezentați de sindicatele reprezentative din unitate, potrivit legii. (2) La nivelul unităților în care nu sunt constituite sindicate reprezentative, iar angajații și-au ales persoanele care să îi reprezinte la negocieri, aceleași persoane îi reprezintă și în cazul conflictelor colective de muncă.</p>	
<p>ART. 160 În cazul conflictelor colective de muncă angajații sunt reprezentați de organizațiile sindicale reprezentative sau reprezentanții angajaților, după caz, care participă la negocierile colective ale contractului sau acordului colectiv de muncă aplicabil.</p>	
<p>ART. 161 Conflictele colective de muncă pot fi declanșate în următoarele situații: a) angajatorul sau organizația patronală refuză să înceapă negocierea unui contract ori acord colectiv de muncă, în condițiile în</p>	

care nu are încheiat un astfel de contract sau acord ori cel anterior a încetat;
b) angajatorul sau organizația patronală nu acceptă revendicările formulate de angajați;
c) părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract sau acord colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor.

ART. 162

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

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

(3) Angajatorul sau organizația patronală are obligația de a răspunde în scris sindicatelor sau, în lipsa acestora, reprezentanților angajaților, în termen de două zile lucrătoare de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare dintre revendicările formulate.

ART. 163

<p>În situația în care angajatorul ori organizația patronală nu a răspuns la toate revendicările formulate sau, deși a răspuns, sindicatele ori reprezentanții salariaților, după caz, nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul colectiv de muncă se poate declanșa.</p>	
<p>ART. 164 Pe durata valabilității unui contract sau acord colectiv de muncă angajații nu pot declanșa conflictul colectiv de muncă.</p>	
<p>ART. 165 Conflictul colectiv de muncă se declanșează numai după înregistrarea prealabilă a acestuia, după cum urmează: a) la nivel de unitate, organizația sindicală reprezentativă sau reprezentanții angajaților, după caz, notifică angajatorului declanșarea conflictului colectiv de muncă și sesizează în scris inspectoratul teritorial de muncă din județul în care își desfășoară activitatea angajații unității care au declanșat conflictul, în vederea concilierii; b) la nivel de grup de unități, organizațiile sindicale reprezentative vor notifica fiecărei unități membre a grupului de unități, precum și organizației patronale constituite la nivelul grupului declanșarea conflictului colectiv de muncă și sesizează în scris Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, în vederea concilierii; c) la nivelul sectorului de activitate, organizațiile sindicale reprezentative vor notifica fiecărei unități în care au membri organizații sindicale reprezentative, precum și organizațiilor patronale corespondente declanșarea conflictului colectiv de muncă și</p>	

<p>vor sesiza în scris Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, în vederea concilierii.</p>	
<p>CAPITOLUL III</p> <p>Concilierea conflictelor colective de muncă</p>	
<p>ART. 166</p> <p>În toate cazurile, sesizarea pentru concilierea conflictului colectiv de muncă se formulează în scris și va cuprinde în mod obligatoriu următoarele mențiuni:</p> <p>a) angajatorul sau organizația patronală, cu indicarea sediului și datelor de contact ale acestuia/acesteia;</p> <p>b) obiectul conflictului colectiv de muncă și motivarea acestuia;</p> <p>c) dovada îndeplinirii cerințelor prevăzute la art. 161 - 163;</p> <p>d) desemnarea nominală a persoanelor delegate să reprezinte la conciliere organizația sindicală reprezentativă sau, după caz, reprezentanții angajaților.</p>	
<p>ART. 167</p> <p>Concilierea, medierea și arbitrarea conflictelor colective de muncă se fac numai între părțile aflate în conflict.</p>	
<p>ART. 168</p> <p>(1) Procedura de conciliere este obligatorie.</p> <p>(2) În termen de 3 zile lucrătoare de la înregistrarea sesizării, Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de grup de unități sau la nivel sectorial, respectiv inspectoratul teritorial de muncă, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de unitate, desemnează delegatul său pentru participarea la concilierea conflictului colectiv de muncă și comunică</p>	

<p>datele persoanei desemnate atât organizației sindicale ori reprezentanților angajaților, cât și angajatorului sau organizației patronale.</p> <p>(3) Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, respectiv inspectoratul teritorial de muncă, după caz, convoacă părțile la procedura de conciliere într-un termen ce nu poate depăși 7 zile lucrătoare de la data desemnării delegatului.</p>	
<p>ART. 169</p> <p>(1) Pentru susținerea intereselor lor la conciliere, sindicatele reprezentative sau, după caz, reprezentanții angajaților desemnează o delegație formată din 2 - 5 persoane, care va fi împuternicită în scris să participe la concilierea organizată de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale sau de inspectoratul teritorial de muncă, după caz. Din delegația sindicală pot face parte și reprezentanți ai federației sau ai confederației sindicale la care organizația sindicală este afiliată.</p> <p>(2) Poate fi aleasă ca delegat al sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanților angajaților orice persoană care îndeplinește următoarele condiții:</p> <p>a) are capacitate deplină de exercițiu;</p> <p>b) este angajat al unității sau reprezintă federația ori confederația sindicală reprezentativă la care organizația sindicală care a declanșat conflictul de muncă este afiliată.</p>	
<p>ART. 170</p> <p>Pentru susținerea intereselor sale la conciliere, angajatorul sau organizația patronală desemnează printr-o împuternicire scrisă o delegație compusă</p>	

<p>din 2 - 5 persoane care să participe la conciliere.</p>	
<p>ART. 171</p> <p>(1) La data fixată pentru conciliere, delegatul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale sau al inspectoratului teritorial de muncă, după caz, verifică împuternicirile delegaților părților și stăruie ca aceștia să acționeze pentru a se realiza concilierea.</p> <p>(2) Susținerile părților și rezultatul dezbaterilor se consemnează într-un proces-verbal, semnat de către părți și de delegatul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale sau al inspectoratului teritorial de muncă, după caz.</p> <p>(3) Procesul-verbal se întocmește în original, câte unul pentru fiecare parte participantă la conciliere și unul pentru delegatul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale sau al inspectoratului teritorial de muncă, după caz.</p>	
<p>ART. 172</p> <p>În cazul în care în urma dezbaterilor se ajunge la un acord cu privire la soluționarea revendicărilor formulate, conflictul colectiv de muncă se consideră încheiat.</p>	
<p>ART. 173</p> <p>În situațiile în care acordul cu privire la soluționarea conflictului colectiv de muncă este numai parțial, în procesul-verbal se vor consemna revendicările asupra cărora s-a realizat acordul și cele rămase nesoluționate, împreună cu punctele de vedere ale fiecărei părți referitoare la acestea din urmă.</p>	
<p>ART. 174</p> <p>Rezultatele concilierii vor fi aduse la</p>	

<p>cunoștința angajaților de către cei care au făcut sesizarea pentru efectuarea concilierii.</p>	
<p>CAPITOLUL IV Medierea și arbitrajul</p>	
<p>ART. 175 În vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor colective de muncă se înființează Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.</p>	
<p>ART. 176 (1) Modalitatea de înființare, organizare și funcționare a Oficiului de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă va fi reglementată prin hotărâre a Guvernului, ce va fi adoptată în cel mult 90 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi. (2) În cadrul Oficiului de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă vor fi constituite corpul de mediatori și corpul de arbitri ai conflictelor colective de muncă.</p>	
<p>ART. 177 Componența și criteriile de accedere în corpul de mediatori și corpul de arbitri ai conflictelor colective de muncă, competența, atribuțiile, precum și procedurile de mediere și arbitraj se stabilesc prin Regulamentul de mediere și arbitraj, elaborat de Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al ministrului justiției, care se publică în Monitorul Oficial al României,</p>	

<p>Partea I.</p> <p>ART. 178</p> <p>(1) În cazul în care conflictul colectiv de muncă nu a fost soluționat ca urmare a concilierii organizate de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, respectiv de inspectoratul teritorial de muncă, după caz, părțile pot hotărî, prin consens, inițierea procedurii de mediere, în condițiile prezentei legi.</p> <p>(2) Pentru medierea conflictelor individuale de muncă sunt aplicabile prevederile art. 73 alin. (2) din Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator, cu modificările și completările ulterioare.</p>	
<p>ART. 179</p> <p>(1) Pe întreaga durată a unui conflict colectiv de muncă, părțile aflate în conflict pot hotărî prin consens ca revendicările formulate să fie supuse arbitrajului Oficiului de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.</p> <p>(2) Hotărârile arbitrale pronunțate de Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale sunt obligatorii pentru părți, completează contractele colective de muncă și devin executorii din momentul pronunțării lor.</p>	
<p>ART. 180</p> <p>Medierea sau arbitrajul conflictului colectiv de muncă este obligatorie/obligatoriu dacă părțile, de comun acord, au decis acest lucru înainte de declanșarea grevei ori pe parcursul acesteia.</p>	

CAPITOLUL V

Greva

<p>ART. 181 Prin grevă se înțelege orice formă de încetare colectivă și voluntară a lucrului într-o unitate.</p>	
<p>ART. 182 Greva poate fi declarată numai dacă, în prealabil, au fost epuizate posibilitățile de soluționare a conflictului colectiv de muncă prin procedurile obligatorii prevăzute de prezenta lege, numai după desfășurarea grevei de avertisment și dacă momentul declanșării acesteia a fost adus la cunoștința angajatorilor de către organizatori cu cel puțin două zile lucrătoare înainte.</p>	
<p>ART. 183 (1) Hotărârea de a declara greva se ia de către organizațiile sindicale reprezentative participante la conflictul colectiv de muncă, cu acordul scris a cel puțin jumătate din numărul membrilor sindicatelor respective. (2) Pentru angajații unităților în care nu sunt organizate sindicate reprezentative, hotărârea de declarare a grevei se ia de către reprezentanții angajaților, cu acordul scris a cel puțin unei pătrimi din numărul angajaților unității sau, după caz, ai subunității ori compartimentului. (3) Hotărârea de a declara greva, cu dovada îndeplinirii condițiilor prevăzute la alin. (1), se comunică în scris angajatorului, în termenul prevăzut la art. 182.</p>	
<p>ART. 184 Grevele pot fi de avertisment, de solidaritate și propriu-zise.</p>	
<p>ART. 185</p>	

<p>Greva de avertisment nu poate avea o durată mai mare de două ore, dacă se face cu încetarea lucrului, și trebuie, în toate cazurile, să preceadă cu cel puțin două zile lucrătoare greva propriu-zisă.</p>	
<p>ART. 186</p> <p>(1) Greva de solidaritate poate fi declarată în vederea susținerii revendicărilor formulate de angajații din alte unități aparținând aceleiași grup de unități sau sector de activitate.</p> <p>(2) Hotărârea de a declara grevă de solidaritate poate fi luată, cu respectarea prevederilor art. 183 alin. (1), de către organizațiile sindicale reprezentative afiliate la aceeași federație sau confederație sindicală la care este afiliat sindicatul organizator. În cazul grevelor de solidaritate, prevederile art. 183 alin. (2) nu se aplică.</p> <p>(3) Greva de solidaritate nu poate avea o durată mai mare de o zi lucrătoare și trebuie anunțată în scris conducerii unității cu cel puțin două zile lucrătoare înainte de data încetării lucrului.</p>	
<p>ART. 187</p> <p>(1) Grevele sunt organizate de sindicatul reprezentativ sau, după caz, de reprezentanții angajaților, care vor stabili și durata acestora, cu respectarea prevederilor art. 186.</p> <p>(2) Sindicatul reprezentativ ori, după caz, reprezentanții aleși ai angajaților îi reprezintă pe greviști, pe toată durata grevei, în relațiile cu angajatorii, inclusiv în fața instanțelor judecătorești, în cazurile în care se solicită suspendarea sau încetarea</p>	

<p>grevei.</p> <p>ART. 188</p> <p>Pe durata în care revendicările formulate de angajați sunt supuse medierii ori arbitrajului, aceștia nu pot declanșa grevă sau, dacă greva este declanșată, aceasta se suspendă în condițiile art. 197 alin. (3).</p>	
<p>ART. 189</p> <p>În situația în care, după declanșarea grevei, mai mult de jumătate din numărul angajaților care au hotărât declararea grevei renunță în scris la grevă, aceasta încetează.</p>	
<p>ART. 190</p> <p>(1) Greva poate fi declarată numai pentru interese cu caracter profesional, economic și social ale angajaților.</p> <p>(2) Greva nu poate urmări realizarea unor scopuri politice.</p>	
<p>ART. 191</p> <p>(1) Participarea la grevă este liberă. Nimeni nu poate fi constrâns să participe la grevă sau să refuze să participe.</p> <p>(2) Pe durata unei greve declanșate într-o unitate pot înceta activitatea și angajații unor subunități sau compartimente care nu au participat inițial la declanșarea conflictului colectiv de muncă.</p> <p>(3) În situațiile prevăzute la alin. (2), revendicările sunt cele formulate la declanșarea conflictului colectiv de muncă.</p>	
<p>ART. 192</p> <p>(1) Angajații care nu participă la grevă își vor continua activitatea.</p> <p>(2) Angajații aflați în grevă trebuie să se abțină de la orice acțiune de natură să împiedice continuarea activității de către cei care nu participă la grevă.</p>	

<p>ART. 193</p> <p>(1) Organizatorii grevei au obligația ca pe durata acesteia să protejeze bunurile unității și, împreună cu conducerea unității, să asigure funcționarea continuă a utilajelor și a instalațiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau pentru sănătatea oamenilor.</p> <p>(2) Pentru pagubele materiale provocate de către participanții la grevă, angajatorul se poate adresa instanței competente pentru despăgubiri.</p>	
<p>ART. 194</p> <p>(1) Pe durata grevei conducerea unității nu poate fi împiedicată să își desfășoare activitatea de către angajații aflați în grevă sau de organizatorii acesteia.</p> <p>(2) Conducerea unității nu poate încadra alți angajați care să îi înlocuiască pe cei aflați în grevă.</p>	
<p>ART. 195</p> <p>(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 mențin doar drepturile de asigurări de sănătate.</p> <p>(2) În orice moment al grevei oricare parte poate solicita participarea unui reprezentant al inspectoratului teritorial de muncă pentru constatarea eventualelor contravenții.</p>	
<p>ART. 196</p> <p>(1) Participarea la grevă sau organizarea acesteia, cu respectarea dispozițiilor prezentei legi, nu reprezintă o încălcare a obligațiilor de serviciu ale angajaților și nu atrage posibilitatea sancționării în niciun fel</p>	

<p>a acestora.</p> <p>(2) Dispozițiile alin. (1) nu se aplică dacă greva este declarată ilegală, potrivit art. 200 alin. (1) lit. b).</p>	
<p>ART. 197</p> <p>(1) În timpul grevei organizatorii acesteia continuă negocierile cu conducerea unității, în vederea soluționării revendicărilor care formează obiectul conflictului colectiv de muncă.</p> <p>(2) În cazul în care organizatorii grevei și conducerea unității ajung la un acord, conflictul colectiv de muncă este închis și greva încetează.</p> <p>(3) Pe perioada negocierilor, organizatorii grevei pot conveni cu angajatorul suspendarea temporară a grevei. Dacă negocierile eșuează, greva va fi reluată, fără a mai fi necesară parcurgerea etapelor procedurale preliminare prevăzute de lege.</p> <p>(4) Exceptând situația prevăzută la alin. (3), organizatorii grevei nu pot amâna declanșarea grevei la o altă dată decât cea anunțată sau să o suspende pe o anumită perioadă decât reluând toată procedura de declanșare a conflictelor colective de muncă.</p> <p>(5) Refuzul organizatorilor grevei de a îndeplini obligația prevăzută la alin. (1) atrage răspunderea juridică a acestora pentru pagubele cauzate unității.</p>	
<p>ART. 198</p> <p>Dacă angajatorul apreciază că greva a fost declarată sau se derulează cu nerespectarea legii, acesta se va putea adresa tribunalului în a cărui circumscripție se află unitatea în care s-a declarat greva cu o cerere prin care se solicită instanței încetarea grevei.</p>	

<p>ART. 199</p> <p>Tribunalul fixează termen pentru soluționarea cererii de încetare a grevei, care nu poate fi mai mare de două zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia, și dispune citarea părților.</p>	
<p>ART. 200</p> <p>(1) Tribunalul examinează cererea prin care se solicită încetarea grevei și pronunță de urgență o hotărâre prin care, după caz:</p> <p>a) respinge cererea angajatorului;</p> <p>b) admite cererea angajatorului și dispune încetarea grevei ca fiind ilegală.</p> <p>(2) Hotărârile pronunțate de tribunal sunt definitive.</p>	
<p>ART. 201</p> <p>(1) Tribunalul și curtea de apel soluționează cererea sau, după caz, recursul, potrivit procedurii prevăzute pentru soluționarea conflictelor colective de muncă.</p> <p>(2) În cazul în care dispune încetarea grevei ca fiind ilegală, instanța, la cererea celor interesați, poate obliga organizatorii grevei și angajații participanți la greva ilegală la plata despăgubirilor.</p>	
<p>ART. 202</p> <p>Nu pot declara grevă: procurorii, judecătorii, personalul militar și personalul cu statut special din cadrul Ministerului Apărării Naționale, al Ministerului Administrației și Internelor, al Ministerului Justiției și din instituțiile și structurile din subordinea sau coordonarea acestora, inclusiv al Administrației Naționale a Penitenciarelor, al Serviciului Român de Informații, al Serviciului de Informații Externe, al Serviciului de Telecomunicații</p>	

<p>Speciale, personalul angajat de forțele armate străine staționate pe teritoriul României, precum și alte categorii de personal cărora li se interzice exercitarea acestui drept prin lege.</p>	
<p>ART. 203 Personalul din transporturile aeriene, navale, terestre de orice fel nu poate declara grevă din momentul plecării în misiune și până la terminarea acesteia.</p>	
<p>ART. 204 Personalul îmbarcat pe navele marinei comerciale sub pavilion românesc poate declara grevă numai cu respectarea normelor stabilite prin convențiile internaționale ratificate de statul român, în condițiile art. 203.</p>	
<p>ART. 205 În unitățile sanitare și de asistență socială, de telecomunicații, ale radioului și televiziunii publice, în transporturile pe căile ferate, în unitățile care asigură transportul în comun și salubritatea localităților, precum și aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, căldură și apă, greva este permisă cu condiția ca organizatorii grevei să asigure serviciile, dar nu mai puțin de o treime din activitatea normală.</p>	
<p>ART. 206 Angajații din unitățile sistemului energetic național, din unitățile operative de la sectoarele nucleare, din unitățile cu foc continuu pot declara grevă cu condiția asigurării a cel puțin unei treimi din activitate, astfel încât să nu pună în pericol viața și sănătatea oamenilor și să asigure</p>	

funcționarea instalațiilor în deplină siguranță.	
ART. 207 Funcționarii publici declanșează conflictul colectiv de muncă conform procedurii prevăzute în prezenta lege.	
CAPITOLUL VI Conflictele individuale de muncă	
ART. 208 Conflictele individuale de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești.	
ART. 209 Instanțele judecătorești competente să judece cereri referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se stabilesc prin lege.	
ART. 210 Cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează instanței judecătorești competente în a cărei circumscripție își are domiciliul sau locul de muncă reclamantul.	
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 cunoștință de măsura dispusă; b) constatarea nulității unui contract individual de muncă poate fi cerută de părți pe întreaga perioadă în care contractul	

<p>respectiv se aplică; c) plata despăgubirilor pentru pagubele cauzate și restituirea unor sume care au format obiectul unor plăți nedatorate pot fi cerute în termen de 3 ani de la data producerii pagubei.</p>	
<p>ART. 212 (1) Cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă vor fi judecate cu celeritate. (2) Termenele de judecată nu pot fi mai mari de 10 zile.</p>	
<p>ART. 213 Părțile sunt legal citate dacă citația le-a fost înmănată cel puțin cu 5 zile înaintea judecării.</p>	
<p>ART. 214 Hotărârile instanței de fond sunt definitive.</p>	
<p>ART. 215 Termenul de recurs este de 10 zile de la data comunicării hotărârii.</p>	
<p>ART. 216 Dispozițiile prezentei legi referitoare la procedura de soluționare a conflictelor individuale de muncă se completează în mod corespunzător cu prevederile Codului de procedură civilă.</p>	
<p style="text-align: center;">TITLUL IX Sancțiuni</p>	<p style="text-align: center;">Sectiunea a 10-a / CAPITOLUL VI Sancțiuni/ Sancțiuni</p>
<p>ART. 217 (1) Constituie contravenții următoarele fapte și se sancționează 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</p>	<p>Art. 76 Constituie contravenții următoarele fapte și se sancționează astfel: a) încălcarea de către membrii aleși și/sau numiți în organul de conducere al organizației sindicale a obligației prevăzute la art. 62 alin. (1), cu amenda de la 200 lei la 1.000 lei; b) încălcarea dispozițiilor art. 54 alin. (1), cu</p>

negocierea contractului colectiv de muncă, cu amendă cuprinsă între 5.000 lei și 10.000 lei;

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

d) nerespectarea obligației 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 contravenții, conform art. 195, de către oricare dintre părțile aflate în conflict, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei.

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

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

ART. 218

(1) Constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă de la 20.000 lei la 50.000 lei fapta

amenda de la 2.000 lei la 5.000 lei.

Art. 77

(1) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către Inspectoratele Teritoriale de Muncă.

(2) Contravențiilor prevăzute la art. 75 le sunt aplicabile dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 78

(1) Constituie infracțiuni și se pedepsesc cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei următoarele fapte:

a) împiedicarea exercițiului dreptului de liberă organizare sau asociere sindicală, în scopurile și în limitele prevăzute de prezenta lege;

b) condiționarea sau constrângerea, în orice mod, având ca scop limitarea exercitării atribuțiilor funcției membrilor aleși și numiți în organele de conducere ale organizațiilor sindicale;

c) orice fel de constrângere și limitare a exercitării atribuțiilor organizațiilor sindicale prevăzute de lege și statut, săvârșite de persoane din afara organizației ;

d) furnizarea de date neconforme cu realitatea la dobândirea personalității juridice a organizației sindicale, precum și în timpul ființării acesteia.

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

persoanei care, prin amenințări ori prin violențe, împiedică ori obligă un angajat sau un grup de angajați să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei.

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

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

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

Art. 41. Neîndeplinirea de către angajatori sau organizațiile acestora a obligațiilor prevăzute la art.6. alin. (1), art.10, alin.(3) și art.24, constituie contravenții și se sancționează cu amendă cuprinsă între 20.000 și 50.000 de lei.

Art. 42.

(1) Constatarea și sancționarea contravențiilor prevăzute la art.41 se face conform procedurilor legale, de către Inspekția Muncii.

(2) În termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi, Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale va emite ordinul de împuternicire în vederea aplicării prevederilor de la alin.(1).

Art. 43.

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

(2) Fapta funcționarului din cadrul autorității publice care cu rea credință, încalcă drepturile părților cu privire la negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractelor colective de muncă, constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare sau cu amendă, conform dispozițiilor legale.

Art. 44.

(1) Pentru infracțiunile prevăzute la art. 43, acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea prealabilă a părții vătămate.

	<p>(2) Plângerea se adresează direct Tribunalului în a cărui raza de competență teritorială își are sediul reclamantul.</p>
<p style="text-align: center;">TITLUL X Dispoziții tranzitorii și finale</p>	<p style="text-align: center;">TITLUL III / CAPITOLUL VII Dispoziții finale și tranzitorii / Dispoziții finale și tranzitorii</p>
<p>ART. 219</p> <p>(1) Hotărârile judecătorești de dobândire a personalității juridice de către organizațiile sindicale sau patronale obținute până la data intrării în vigoare a prezentei legi rămân valabile.</p> <p>(2) Federațiile sindicale care și-au dobândit personalitatea juridică la tribunalele județene au obligația ca în termen de 90 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi să solicite transcrierea în Registrul special al federațiilor și confederațiilor sindicale al Tribunalului Municipiului București.</p> <p>(3) Cererea de transcriere prevăzută la alin. (2) va fi însoțită de două copii ale hotărârii definitive și irevocabile de dobândire a personalității juridice de către federația sindicală și ale ultimei hotărâri judecătorești de modificare a statutului, după caz.</p> <p>(4) În termen de 30 de zile de la depunerea cererii, Tribunalul Municipiului București va solicita tribunalului județean dosarul de dobândire a personalității juridice de către federația sindicală petentă.</p>	<p>Art. 79</p> <p>Cererile și actele de procedură ale organizațiilor patronale și sindicale în fața instanțelor judecătorești sau actele de procedură întocmite pentru acestea sunt scutite de taxa de timbru.</p> <p>Art. 80</p> <p>(1) Hotărârile judecătorești de dobândire a personalității juridice de către organizațiile patronale și sindicale, obținute până la data intrării în vigoare a prezentei legi, rămân valabile.</p> <p>(2) Federațiile care și-au dobândit personalitatea juridică la tribunalele județene, au obligația ca în termen de 90 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi să solicite transcrierea în Registrul special al federațiilor și confederațiilor patronale și sindicale al Tribunalului București.</p> <p>(3) Cererea de transcriere prevăzută la alin. (2) va fi însoțită de două copii după hotărârea definitivă și irevocabilă de dobândire a personalității juridice a federației și după ultima hotărâre judecătorească de modificare a statutului, după caz.</p> <p>(4) În termen de 30 de zile de la depunerea cererii, Tribunalul București va solicita tribunalului județean, dosarul de dobândire a personalității juridice al federației petente.</p>
<p>ART. 220</p> <p>Modelul, modul de completare și operare a registrelor speciale ale sindicatelor,</p>	

<p>respectiv ale organizațiilor patronale prevăzute la art. 17 alin. (1) și, respectiv, la art. 59 alin. (1) se stabilesc prin ordin comun al ministrului justiției și al ministrului muncii, familiei și protecției sociale, în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, după consultarea partenerilor sociali.</p>	
<p>ART. 221</p> <p>(1) Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate se constată prin hotărâre judecătorească.</p> <p>(2) Verificarea menținerii condițiilor de reprezentativitate se face din 4 în 4 ani.</p> <p>(3) Hotărârile judecătorești prin care se constată îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate a organizațiilor patronale și sindicale conform prezentei legi se comunică Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, care va ține evidența acestora.</p>	<p>Art. 45. Cererile referitoare la înregistrarea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea unor clauze cuprinse în contractele colective de muncă, formulate în fața instituțiilor publice, instanțelor judecătorești și a altor organe ale statului sunt scutite de taxe judiciare și de timbru judiciar.</p> <p>Art. 46.</p> <p>(1) Reprezentativitatea organizațiilor patronale și a organizațiilor sindicale solicitată în vederea participării la negocierile colective de muncă se acordă o dată la patru ani, în condițiile prezentei legi.</p> <p>(2) Falsul în declarații în vederea obținerii reprezentativității constituie infracțiune în condițiile prevăzute și pedepsite de Codul Penal.</p> <p>(3) Reprezentativitatea obținută în condițiile alin.(1) își produce efecte pe o perioadă de patru ani de la data la care hotărârea judecătorească a rămas definitivă.</p> <p>(4) Hotărârile judecătorești rămase definitive prin care se constată reprezentativitatea organizațiilor patronale și organizațiilor sindicale în condițiile prezentei legi, se comunică Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale care va ține evidența acestora.</p>
<p>ART. 222</p> <p>(1) Reprezentativitatea organizațiilor patronale sau sindicale poate fi contestată în instanță de către organizațiile patronale ori sindicale corespondente la nivel național, de</p>	<p>Art. 47. Reprezentativitatea organizațiilor patronale sau organizațiile sindicale în vigoare conform legislației în vigoare, poate fi contestată de către organizațiile patronale sau sindicale corespondente la nivel național sau de sector de activitate, în condițiile în care s-a</p>

sector de activitate, grup de unități sau de unități, în condițiile 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 și B, pe baza cărora a fost obținută reprezentativitatea în cauză.

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

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

(4) În cazul în care pe parcursul derulării unui contract colectiv de muncă angajatorul își modifică obiectul principal de activitate, îi vor fi aplicabile prevederile contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de activitate în care se încadrează noul obiect principal de activitate.

ART. 223

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

modificat situația unuia sau a mai multora dintre criteriile prevăzute de art.12, alin.(1) și (2), respectiv art.17, alin. (1), (2), (3) și (4) pe baza cărora a fost obținută reprezentativitatea în cauză.

Art. 49.

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

(2) Până la expirarea termenului prevăzut în

<p>lege.</p>	<p>hotărârile judecătorești de reprezentativitate, reprezentativitățile organizațiilor patronale și organizațiile sindicale anterior obținute, rămân în vigoare.</p> <p>(3) Sectoarele de activitate prevăzute în HG rămân în vigoare până la încheierea Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național.</p>
<p>ART. 224</p> <p>La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă:</p> <p>a) Legea sindicatelor nr. 54/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 73 din 5 februarie 2003, cu modificările ulterioare;</p> <p>b) Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 582 din 29 noiembrie 1999, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția art. 26 - 39, care se abrogă de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I, a ordinului comun al ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al ministrului justiției prevăzut la art. 177;</p> <p>c) Legea patronatelor nr. 356/2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 380 din 12 iulie 2001, cu modificările ulterioare;</p> <p>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 și completările ulterioare;</p> <p>e) Legea nr. 109/1997 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 141 din 7 iulie 1997, cu</p>	<p>Art. 81</p> <p>La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă prevederile art. (2) – (50) și art. (54) – (71) din Legea 62/2011 a Dialogului Social.</p> <p>Art. 50. (1) La data intrării în vigoare a prezentei legi, art. (51) – (53), art. (72) – (74), art. (127) - (153), art. (221) – (223) din Legea 62/2011, referitoare la negocierile colective de muncă, se abrogă.</p> <p>(2) HG privind sectoarele de activitate se abrogă de drept la data încheierii Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național prin care se stabilesc noile sectoare de activitate.</p>

<p>modificările și completările ulterioare;</p> <p>f) Hotărârea Guvernului nr. 369/2009 privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale și la nivel teritorial, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 227 din 7 aprilie 2009, cu modificările și completările ulterioare.</p>	
<p>Această lege a fost adoptată în temeiul prevederilor art. 114 alin. (3) din Constituția României, republicată, în urma angajării răspunderii Guvernului în fața Camerei Deputaților și a Senatului, în ședința comună din data de 18 aprilie 2011.</p>	