

Lege nr. 62/2011 (r1)

din 10/05/2011

Republicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 625 din
31/08/2012

Legea dialogului social nr. 62/2011

TITLUL I
Dispozitii generale

Art. 1. - În înțelesul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

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

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

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

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

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

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

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

e) angajator - persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forța de muncă pe baza 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 munca 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 forma 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 partilor semnatare, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă, în vederea asigurării păcii sociale;

j) acord colectiv - convenția încheiată în forma 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 forța de muncă;

l) grup de unități - forma 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; Coordonate autonome, instituțiile sau autoritățile publice pot constitui grupuri de unități dacă au în componență, în subordine ori în coordonare alte persoane juridice care angajează forța de muncă;

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

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

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

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

(i) conflictele în legatura cu plata unor despagubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de parti prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzatoare a obligatiilor stabilite prin contractul individual de munca ori raportul de serviciu;

(ii) conflictele în legatura cu constatarea nulitatii contractelor individuale de munca ori a unor clauze ale acestora;

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

q) parti îndreptatite sa negocieze un contract colectiv de munca - angajatori, organizatii patronale sau organizatii sindicale care întrunesc conditiile legale pentru a participa la negocierea unui contract colectiv de munca;

r) sectoare de activitate - sectoarele economiei nationale care grupeaza domenii de activitate definite conform codului CAEN. Sectoarele de activitate se stabilesc prin hotarâre a Guvernului dupa consultarea partenerilor sociali;

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

t) reprezentativitate - atribut al organizatiilor sindicale sau patronale dobândit potrivit prevederilor prezentei legi, care confera statutul de partener social abilitat sa își reprezinte membrii în cadrul dialogului social institutionalizat;

u) organizatie sindicala - denumire generica pentru sindicat, federatie sau confederatie sindicala. Se constituie pe baza dreptului de libera asociere, în scopul apararii drepturilor prevazute în legislatia nationala, în contractele colective si individuale de munca sau în acordurile colective de munca, precum si în pactele, tratatele si conventiile internationale la care România este parte, pentru promovarea intereselor profesionale, economice si sociale ale membrilor sai;

v) patron - persoana juridica înmatriculata, persoana fizica autorizata potrivit legii sau persoana care exercita potrivit legii o meserie ori profesie în mod independent, care administreaza si utilizeaza capital în scopul obtinerii de profit în conditii de concurenta si care angajeaza munca salariata;

w) sindicat - forma de organizare voluntara a angajatilor, în scopul apararii drepturilor si promovarii intereselor lor profesionale, economice si sociale în relatia cu angajatorul.

TITLUL II Organizatiile sindicale

CAPITOLUL I Dispozitii generale

Art. 2. - (1) Organizatiile sindicale sunt independente fata de autoritatile publice, de partidele politice si de organizatiile patronale.

(2) Organizatiile sindicale nu pot desfasura activitati cu caracter politic.

Art. 3. - (1) Persoanele încadrate cu contract individual de munca, functionarii publici si functionarii publici cu statut special în conditiile legii, membrii cooperatori si agricultorii încadrate în munca au dreptul, fara nicio îngradire sau autorizare prealabila, sa constituie si/sau sa adere la un sindicat.

(2) Pentru constituirea unui sindicat este necesar un numar de cel puțin 15 angajati din aceeasi unitate.

(3) Nicio persoana nu poate fi constrânsa sa faca sau sa nu faca parte, sa se retraga sau sa nu se retraga dintr-o organizatie sindicala.

(4) O persoana poate face parte, în acelasi timp, numai dintr-o singura organizatie sindicala la acelasi angajator.

(5) Salariatii minori, de la împlinirea vârstei de 16 ani, pot fi membri ai unei organizatii sindicale, fara a fi necesara încuviintarea prealabila a reprezentantilor lor legali.

Art. 4. - Persoanele care detin functii de demnitate publica conform legii, magistratii, personalul militar din Ministerul Apararii Nationale, Ministerul Administratiei si Internelor, Serviciul Român de Informatii, Serviciul de Protectie si Paza, Serviciul de Informatii Externe si Serviciul de Telecomunicatii sunt si persoane fizice care sunt subordonate din subordinea ori coordonarea acestora nu pot constitui si/sau adera la o organizatie sindicala.

CAPITOLUL II Constituirea, organizarea si functionarea organizatiilor sindicale

SECTIUNEA 1 Statutele organizatiilor sindicale

Art. 5. - Constituirea, organizarea, functionarea, reorganizarea si încetarea activitatii unei organizatii sindicale se reglementeaza prin statutul adoptat de membrii sai, cu respectarea prevederilor legale. În absenta unor prevederi statutare exprese cu privire la reorganizarea si încetarea activitatii organizatiei sindicale, se vor aplica dispozitiile de drept comun privind încetarea persoanelor juridice.

Art. 6. - (1) Statutele organizatiilor sindicale cuprind cel puțin urmatoarele prevederi cu privire la:

- a) scopul constituirii, denumirea si sediul organizatiei sindicale;
 - b) modul în care se dobândește si înceteaza calitatea de membru al organizatiei sindicale;
 - c) drepturile si îndatoririle membrilor;
 - d) modul de stabilire si încasare a cotizatiei;
 - e) organele executive de conducere, denumirea acestora, modul de alegere si de revocare, durata mandatelor si atributiile lor;
 - f) conditiile si normele de deliberare pentru modificarea statutului si de adoptare a hotarârilor;
 - g) marimea si compunerea patrimoniului initial;
 - h) divizarea, comasarea sau dizolvarea organizatiei sindicale, transmiterea ori, dupa caz, lichidarea patrimoniului.
- (2) Clauzele statutare contrare legilor în vigoare sunt nule de drept.

Art. 7. - (1) Organizatiile sindicale au dreptul de a-si elabora reglementari proprii, de a-si alege liber reprezentantii, de a-si organiza gestiunea si activitatea si de a-si formula programe proprii de actiune, cu respectarea legii.

(2) Este interzisa orice interventie din partea autoritatilor publice, a angajatorilor si a organizatiilor acestora de natura sa limiteze ori sa împiedice exercitarea drepturilor prevazute la alin. (1).

SECTIUNEA a 2-a Conducerea organizatiilor sindicale

Art. 8. - Pot fi alese în organele de conducere ale organizatiilor sindicale persoane care au capacitate de exercitiu deplina si nu executa pedeapsa complementara a interzicerii dreptului de a ocupa o functie sau de a exercita o profesie de natura aceeaia de care s-au folosit pentru savârsirea infractiunii.

Art. 9. - Membrii organelor de conducere alese ale organizatiilor sindicale li se asigura protectia legii contra oricaror forme de conditionare, constrângere sau limitare în exercitarea functiilor lor.

Art. 10. - (1) Sunt interzise modificarea si/sau desfacerea contractelor individuale de munca ale membrilor organizatiilor sindicale pentru motive care privesc apartenenta la sindicat si activitatea sindicala.

(2) Dispozitiile alin. (1) se aplica în mod corespunzator si raporturilor de serviciu ale functionarilor publici si functionarilor publici cu statut special.

Art. 11. - Perioada în care persoana aleasa în organul de conducere este salarizata de organizatia sindicala constituie vechime în munca.

Art. 12. - Prin contractele colective de munca sau, dupa caz, prin acordurile colective privind raporturile de serviciu se pot stabili, în conditiile legii, si alte masuri de protectie în afara celor prevazute la art. 10 si 11 pentru cei aleși în organele executive de conducere ale organizatiilor sindicale.

Art. 13. - Organul executiv de conducere al organizatiei sindicale are obligatia de a tine evidenta numarului de membri, a încasarilor si a cheltuielilor de orice fel.

SECTIUNEA a 3-a Dobândirea personalitatii juridice

Art. 14. - (1) Pentru dobândirea de catre sindicat a personalitatii juridice, împuternicitul special al membrilor fondatori ai sindicatului, prevazut în procesul-verbal de constituire, trebuie sa depuna o cerere de înscriere la judecatoria în a carei raza teritoriala își are sediul acesta.

(2) La cererea de înscriere a sindicatului se anexeaza originalul si câte doua copii certificate de reprezentantul legal de pe urmatoarele acte:

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

Art. 15. - (1) La primirea cererii de înscriere, judecatoria competenta potrivit art. 14 alin. (1) este obligata ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea acesteia, sa examineze:

- a) daca s-au depus actele prevazute la art. 14 alin. (2);
- b) daca statutul sindicatului este conform prevederilor legale în vigoare.

(2) În cazul în care constata ca cerintele legale pentru constituirea sindicatului nu sunt îndeplinite, presedintele completului de judecata îl citeaza în camera de consiliu pe împuternicitul special prevazut la art. 14 alin. (1), caruia îi solicita, în scris, remedierea neregularitatilor 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 citirea împuternicitorului special al membrilor fondatori ai organizației sindicale.

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

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

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

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

(3) Apelul se judecă cu citirea împuternicitorului special al membrilor fondatori ai organizației sindicale, în termen de 30 de zile. Instanța de apel redactează decizia și restituie dosarul judecătorească în termen de 5 zile de la pronunțare.*)

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

Art. 17. - (1) Judecătoria este obligată să țină un registru special al sindicatelor, în care se înscriu: denumirea și sediul sindicatului, numele și prenumele membrilor organului de conducere și numărul personal al acestora, data înscrierii, precum și numărul și data hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii de înscriere.*)

(2) Înscrierea în registrul special al sindicatelor prevăzut la alin. (1) se face din oficiu, în termen de 7 zile de la data rămânării definitive a hotărârii pronunțate de judecătoria.*)

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

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

Art. 18. - Sindicatul dobândește personalitate juridică de la data înscrierii în registrul special al sindicatelor, prevăzut la art. 17 alin. (1), a hotărârii judecătorești definitive.*)

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

Art. 19. - Originalul procesului-verbal de constituire 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 împuternicitorul special și vizate de judecătoria, se va păstra în arhiva acesteia.

Art. 20. - (1) Organizațiile sindicale sunt obligate să aducă la cunostința judecătorească 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.

(2) Instanța prevăzută la alin. (1) este obligată să menționeze în registrul special al sindicatelor, prevăzut la art. 17 alin. (1), modificările din statut, precum și schimbările din componența organului de conducere al organizației sindicale.

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

a) procesul-verbal al ședinței de constituire a organului abilitat să hotărască modificarea statutului și/sau a componentei 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 componentei organelor de conducere, după caz;

c) statutul, în forma modificată;

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

SECȚIUNEA a 4-a Patrimoniul organizației sindicale

Art. 21. - Bunurile mobile și imobile din patrimoniul organizațiilor sindicale pot fi folosite numai potrivit intereselor membrilor de sindicat, fără a putea fi împărțite între aceștia.

Art. 22. - (1) Organizatia sindicala poate dobândi, în condițiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau oneros, orice fel de bunuri mobile și imobile necesare realizării scopului pentru care este înființată.

(2) 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.

(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.

Art. 23. - Bunurile mobile și imobile dobândite de către o organizație sindicală de la autoritățile publice centrale sau locale, cu titlu gratuit, ori permise în folosință nu pot fi utilizate, direct sau indirect, în scopuri patrimoniale.

Art. 24. - Cotizația plătită de membrii de sindicat este deductibilă în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat, potrivit prevederilor Codului fiscal.

Art. 25. - Organizatia sindicala poate, în condițiile prevăzute de statut:

a) să sprijine material membrii săi în exercitarea profesiilor;

b) să constituie case de ajutor proprii;

c) să editeze și să tipărească publicații proprii;

d) să înființeze și să administreze, în condițiile legii, în interesul membrilor săi, unități sociale, de cultură, învățământ și cercetare în domeniul activității sindicale, societăți comerciale, de asigurări, precum și banca proprie;

e) să constituie fonduri proprii pentru ajutorarea membrilor săi;

f) să organizeze și să sprijine material și financiar activități culturale și artistice;

g) să desfășoare și să desfășoare cursuri de pregătire și calificare profesională, în condițiile legii;

h) să desfășoare și alte activități prevăzute prin statut, în condițiile legii.

Art. 26. - (1) Controlul activității financiare proprii a organizațiilor sindicale se realizează prin comisia de cenzori, care funcționează potrivit statutului și legislației în vigoare.

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

SECȚIUNEA a 5-a Atribuțiile organizațiilor sindicale

Art. 27. - În vederea realizării scopului pentru care sunt constituite, organizațiile sindicale au dreptul să folosească mijloace specifice, cum sunt: negocierile, procedurile de soluționare a litigiilor prin conciliere, mediere, arbitraj, petiție, pichet de protest, mars, miting și demonstrație sau greva, în condițiile prevăzute de lege.

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 aparatori 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 judecata în mod expres.

(3) În exercitarea atribuțiilor prevăzute de alin. (1) și (2), organizațiile sindicale au calitate procesuală activă.

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.

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.

Art. 31. - La cererea organizațiilor sindicale afiliate, federațiile sau confederațiile sindicale reprezentative, după caz, pot delega reprezentanți care să le asiste ori să le reprezinte interesele în relația cu angajatorii sau autoritățile acestora.

SECȚIUNEA a 6-a Raporturile organizațiilor sindicale cu membrii lor

Art. 32. - Raporturile dintre organizatiile sindicale si membrii lor sunt reglementate prin statutele proprii si prin prezenta lege.

Art. 33. - (1) Membrii unei organizatii sindicale au dreptul de a se retrage din organizatia sindicala fara a avea obligatia de a arata motivele.

(2) Membrii care se retrag din organizatia sindicala nu pot cere restituirea sumelor depuse drept cotizatie sau a sumelor ori bunurilor donate.

Art. 34. - Membrii alesi în organele executive de conducere ale organizatiilor sindicale, personalul de specialitate si administrativ din aparatul acestora pot fi salarizati din fondurile organizatiilor sindicale.

Art. 35. - (1) Membrii alesi în organele executive de conducere ale sindicatului care lucreaza nemijlocit în unitate în calitate de angajati au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu un numar de zile destinate activitatii sindicale, negociate prin contractul sau acordul colectiv de munca la nivel de unitate, fara obligatia angajatorului de a plati drepturile salariale pentru aceste zile.

(2) Zilele neutilizate pentru activitatea sindicala într-o luna nu pot fi reportate pentru luna urmatoare.

(3) Modalitatea de desfasurare a activitatilor sindicale în timpul programului normal de lucru se stabileste de catre parti prin contractul sau acordul colectiv de munca la nivel de unitate.

CAPITOLUL III

Reorganizarea si dizolvarea organizatiilor sindicale

Art. 36. - În cazul reorganizarii unei organizatii sindicale, hotarârile asupra patrimoniului se iau conform prevederilor din statut.

Art. 37. - Organizatiile sindicale se pot dizolva prin hotarâre a membrilor sau a delegatilor acestora, adoptata conform statutelor proprii.

Art. 38. - (1) În cazul dizolvării, patrimoniul organizatiei sindicale se împarte conform dispozitiilor din statut sau, în lipsa unor astfel de prevederi, potrivit hotarârii adunarii de dizolvare.

(2) Daca statutul nu prevede modul de distribuire a patrimoniului si nici adunarea de dizolvare nu a luat o hotarâre în aceasta privinta, tribunalul judetean sau al municipiului Bucuresti, dupa caz, sesizat de oricare membru al organizatiei sindicale, hotaraste asupra distribuirii patrimoniului.

Art. 39. - (1) În termen de 5 zile de la dizolvare, conducatorii organizatiei sindicale dizolvate sau lichidatorii patrimoniului sunt obligati sa ceara instantei judecatoresti competente care a operat înscrierea ei în registrul special al sindicatelor ca persoana juridica sa faca mentiunea dizolvării organizatiei sindicale.

(2) Dupa împlinirea termenului de 5 zile, orice persoana interesata din rândul membrilor organizatiei sindicale poate cere instantei judecatoresti competente efectuarea mentiunii prevazute la alin. (1).

(3) Mentiunea prevazuta la alin. (1) se va face pe pagina si la locul unde s-a facut înscrierea în registrul special al sindicatelor.

Art. 40. - (1) Organizatiile sindicale nu pot fi dizolvate si nu li se poate suspenda activitatea în baza unor acte de dispozitie ale autoritatilor administratiei publice sau ale patronatelor.

(2) În cazul în care o organizatie sindicala nu mai întruneste conditiile minime de constituire, orice tert interesat poate solicita instantei competente dizolvarea organizatiei, în baza unei cereri motivate.

CAPITOLUL IV

Forme de asociere a organizatiilor sindicale

Art. 41. - (1) Sindicatelor legal constituite se pot asocia dupa criteriul sectoarelor de activitate.

(2) Doua sau mai multe sindicate constituite în cadrul aceluiasi sector de activitate se pot asocia în vederea constituirii unei federatii sindicale.

(3) Doua sau mai multe federatii sindicale din sectoare de activitate diferite se pot asocia în vederea constituirii unei confederatii sindicale.

(4) Federatiile sau confederatiile sindicale pot constitui din sindicatele componente uniuni sindicale teritoriale.

Art. 42. - (1) Federatiile si confederatiile sindicale constituite prin asociere, potrivit art. 41 alin. (2) si (3), dobândesc personalitate juridica potrivit dispozitiilor prezentei legi.

(2) În vederea dobândirii personalitatii juridice, împuternicitul special al federatiei sau confederatiei sindicale va depune la tribunalul în a carui raza teritoriala își are sediul aceasta o cerere pentru dobândirea personalitatii juridice, însoțita de urmatoarele înscrieri:

a) hotarârea de constituire a federatiei sau confederatiei sindicale;

b) hotarârile organizatiilor sindicale de a se asocia într-o federatie sau confederatie, semnate de reprezentantii legali ai acestora;

c) copii legalizate ale hotarârilor judecatoresti de d personalitatii juridice, ramase definitive, de catre organizatiile sindicale care se asociaza;*)

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

d) statutul federației sau confederației sindicale constituite;

e) lista membrilor din organul executiv de conducere, cu numele, prenumele, codul numeric personal și funcția acestora.

Art. 43. - (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, împuternicitul special al federației sau al confederației sindicale va depune o cerere de dobândire a personalității juridice la tribunalul în a cărui rază teritorială își are sediul uniunea sindicală teritorială, însoțită de hotărârea federației ori a confederației sindicale de constituire a uniunii, potrivit statutului, copia certificată a statutului federației sau confederației sindicale și de copia legalizată a hotărârii judecătorești de dobândire a personalității juridice de către aceasta, ramasă definitivă.*)

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

(2) Mai multe federații sau confederații sindicale pot constitui în comun uniuni sindicale teritoriale.

Art. 44. - (1) Tribunalul competent prevăzut la art. 42 alin. (2) și la art. 43, după caz, este obligat ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea cererii, să examineze:

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

b) dacă actul constitutiv și statutele organizațiilor sindicale sunt conforme cu prevederile legale în vigoare.

(2) În cazul în care constată că cerințele legale pentru constituirea organizațiilor sindicale nu sunt îndeplinite, președintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special prevăzut la art. 42 alin. (2) și la art. 43 alin. (1), caruia îi 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 respectivă va proceda la soluționarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special.

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

(5) Hotărârea tribunalului se comunică organizației, în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare.

Art. 45. - (1) Hotărârea tribunalului este supusă numai apelului.*)

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

(3) Apelul se judecă cu celeritate, în cel mult 45 de zile, cu citarea împuternicitului special. Instanța de apel redactează decizia în termen de 5 zile de la pronunțare.*)

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

Art. 46. - (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 de dobândire a personalității juridice.*)

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

(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.

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

Art. 47. - Organizația sindicală constituită prin asociere dobândește personalitate juridică de la data ramânerii definitive a hotărârii judecătorești de admitere a cererii de înscriere în registrul special.*)

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

Art. 48. - Originalul procesului-verbal de constituire si al statutului, împreuna cu câte un exemplar al celorlalte acte depuse, se restituie organizatiei sindicale constituite prin asociere, iar al doilea exemplar al tuturor actelor prevazute la art. 42 alin. (2) sau la art. 43 alin. (1), în copii certificate de împuternicitul special, se va pastra în arhiva tribunalului.

Art. 49. - (1) Organizatia sindicala constituita prin asociere este obligata sa aduca la cunostinta tribunalului unde s-a înregistrat, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioara a statutului, precum si orice schimbare în componenta organului executiv de conducere.

(2) Pentru aprobarea modificarii statutului sunt aplicabile în mod corespunzator dispozitiile art. 42-48.

(3) Instanta este obligata sa mentioneze în registrul special modificarile din statut, precum si schimbarile din compunerea organului executiv de conducere al organizatiei sindicale.

Art. 50. - Organizatiile sindicale se pot afilia la alte organizatii interne si internationale, conform statutului acestora.

CAPITOLUL V Reprezentativitatea organizatiilor sindicale

Art. 51. - (1) Sunt reprezentative la nivel national, de sector de activitate, de grup de unitati si de unitate organizatiile sindicale care îndeplinesc cumulativ urmatoarele conditii:

A. la nivel national:

a) au statut legal de confederatie sindicala;

b) au independenta organizatorica si patrimoniala;

c) organizatiile sindicale componente cumuleaza un numar de membri de cel putin 5% din efectivul angajatilor din economia nationala;

d) au structuri teritoriale în cel putin jumatate plus unu dintre judetele României, inclusiv municipiul Bucuresti;

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

a) au statut legal de federatie sindicala;

b) au independenta organizatorica si patrimoniala;

c) organizatiile sindicale componente cumuleaza un numar de membri de cel putin 7% din efectivul angajatilor din sectorul de activitate sau grupul de unitati respectiv;

C. la nivel de unitate:

a) au statut legal de sindicat;

b) au independenta organizatorica si patrimoniala;

c) numarul de membri ai sindicatului reprezinta cel putin jumatate plus unu din numarul angajatilor unitatii.

(2) Îndeplinirea de catre organizatiile sindicale a conditiilor de reprezentativitate se constata, la cererea acestora, de catre instanta care le-a acordat personalitate juridica, prin depunerea la instanta a documentatiei prevazute la art. 52.

(3) Hotarârea se motiveaza si se comunica în 15 zile de la pronuntare.

(4) Hotarârea judecatoreasca poate fi atacata numai cu apel.*)

*) Intra în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedura civila, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.

Art. 52. - Dovada îndeplinirii conditiilor de reprezentativitate se face astfel:

A. la nivel national:

a) copie a hotarârii judecatoresti definitive de dobândire a personalitatii juridice de confederatie si a ultimei hotarâri judecatoresti definitive de modificare a statutului si/sau a componentei organelor executive de conducere;*)

*) Intra în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedura civila, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.

b) extras din ultimul buletin statistic publicat privind numarul total de angajati din economia nationala;

c) declaratiile semnate de reprezentantii legali ai federatiilor sindicale membre în care se specifica numarul total de membri de sindicat din fiecare federatie, precum si o _____ va semnata de reprezentantul legal al confederatiei sindicale cuprinzând lista federatiilor componente si numarul total de membri ai acestora;

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

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

a) copie a hotarârii judecatoresti definitive de dobândire a personalitatii juridice de federatie si a ultimei hotarâri judecatoresti definitive de modificare a statutului si/sau a componentei organelor de conducere;*)

(5) O organizatie patronala nu se poate afilia decât la o singura organizatie patronala de rang superior.
(6) Organizatiile patronale constituite la nivel national trebuie sa aiba în componenta structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu dintre judete, inclusiv în municipiul Bucuresti.

Art. 56. - (1) Organizatiile patronale își desfasoara activitatea în baza statutelor si regulamentelor proprii, potrivit prevederilor prezentei legi.

(2) Organizatiile patronale nu pot desfasura activitati cu caracter politic.

SECTIUNEA a 2-a Statutul

Art. 57. - Modul de constituire, organizare, functionare si de dizolvare a unei organizatii patronale se reglementeaza prin statutul adoptat de catre membrii sai, cu respectarea dispozitiilor legale.

Art. 58. - (1) Statutul va cuprinde, sub sanctiunea nulitatii, cel puțin urmatoarele elemente:

- a) denumirea organizatiei patronale si sediul principal;
- b) obiectul de activitate si scopul;
- c) patrimoniul initial, marimea si compunerea acestuia;
- d) sursele de finantare;
- e) drepturile si obligatiile membrilor;
- f) organele de conducere;
- g) criteriul de constituire;
- h) procedura de dizolvare si lichidare a organizatiei patronale.

(2) Personalitatea juridica a organizatiei patronale se dobândește potrivit prezentei legi.

(3) Pentru dobândirea personalitatii juridice de catre organizatia patronala, împuternicitul special al membrilor fondatori ai organizatiei patronale, prevazut în procesul-verbal de constituire, trebuie sa depuna o cerere de înscriere la judecatoria în a carei raza teritoriala își are sediul aceasta.

(4) La cererea de înscriere a organizatiei patronale se anexeaza originalul si câte doua copii certificate de reprezentantul legal ale urmatoarelor acte:

- a) procesul-verbal de constituire a organizatiei patronale, semnat de membrii fondatori;
- b) statutul;
- c) lista membrilor organului executiv de conducere al organizatiei patronale, cu mentionarea numelui, prenumelui, codului numeric personal, profesiei/functiei si domiciliului acestora;
- d) dovada existentei sediului.

(5) La primirea cererii de înscriere, judecatoria competenta potrivit alin. (3) este obligata ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea acesteia, sa examineze:

- a) daca s-au depus actele prevazute la alin. (4);
- b) daca statutul organizatiei patronale este conform prevederilor legale în vigoare.

(6) În cazul în care constata ca cerintele legale pentru constituirea organizatiei patronale nu sunt îndeplinite, presedintele completului de judecata îl citeaza în camera de consiliu pe împuternicitul special prevazut la alin. (3), caruia îi solicita, în scris, remedierea neregularitatilor constatate, în termen de cel mult 7 zile.

(7) În cazul în care sunt întrunite cerintele prevazute la alin. (3), instanta va proceda la solutionarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizatiei patronale.

(8) Instanta pronunta o hotarâre motivata de admitere pingere a cererii.

(9) Hotarârea judecatoriei se comunica semnatarului cererii de înscriere, în termen de cel mult 5 zile de la pronuntare.

(10) Hotarârea judecatoriei este supusa numai apelului.*)

(11) Termenul de apel este de 15 zile si curge de la comunicarea hotarârii. Pentru procuror termenul de apel curge potrivit art. 462 alin. (4) din Codul de procedura civila.*)

(12) Apelul se judeca cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizatiei patronale, în termen de 30 de zile. Instanta de apel redacteaza decizia si restituie dosarul judecatoriei în termen de 5 zile de la pronuntare.*)

*) Intra în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedura civila, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.

Art. 59. - (1) Judecatoria este obligata sa tina un registru special de evidenta a organizatiilor patronale, în care se înscriu: denumirea si sediul organizatiei patronale, criteriul de constituire, numele si prenumele membrilor organului executiv de conducere, precum si numarul si data hotarârii judecatoresti definitive de admitere a cererii de înscriere.

(2) Certificatul de înscriere a organizatiei patronale în registrul special al judecatoriei se comunica acesteia în termen de 5 zile de la înscriere.

(3) Organizatia patronala dobândește personalitate juridica de la data înscrierii în registrul special prevazut la alin. (1) a hotărârii judecatoresti definitive de admitere a cererii de înscriere.*)

*) Intra în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedura civila, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.

(4) Originalul procesului-verbal de constituire si al statutului, pe care judecatoria certifica înscrierea pe fiecare pagina, împreuna cu câte un exemplar al celorlalte acte depuse estituie organizatiei patronale, iar al doilea exemplar al tuturor actelor din dosar, în copii semnate pe fiecare pagina de împuternicitul special si vizate de judecatorie, se va pastra în arhiva acesteia.

(5) Organizatiile patronale sunt obligate sa aduca la cunostinta judecatoriei sau a Tribunalului Municipiului Bucuresti, dupa caz, unde s-au înregistrat în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioara a statutului, precum si orice schimbare în componenta organului de conducere.

(6) Instanta prevazuta la alin. (5) este obligata sa mentioneze în registrul special prevazut la alin. (1) modificarile din statut, precum si schimbarile din componenta organului de conducere al organizatiei patronale.

(7) Cererea privind modificarea statutelor si/sau a componentei organelor de conducere ale organizatiilor patronale va fi însotita de urmatoarele documente, în doua exemplare, semnate pentru conformitate pe fiecare pagina de catre împuternicitul special desemnat de organul de conducere:

a) procesul-verbal al sedintei de hotarâre a organului abilitat sa hotarasca modificarea statutului si/sau a componentei organelor de conducere;

b) copie a hotărârii judecatoresti de dobândire a personalitatii juridice si copie a ultimei hotărâri judecatoresti de modificare a statutului sau a componentei organelor de conducere, dupa caz;

c) statutul, în forma modificata;

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

(8) Organizatia patronala are obligatia ca, în termen de 30 de zile de la data ramânerii definitive a hotărârii judecatoresti de înfiintare, sa transmita Ministerului Muncii, Familiei si Protectiei Sociale, în format electronic, statutul, actul constitutiv, tabelul de adeziuni, datele de contact ale membrilor organelor executive de conducere, precum si hotărârea judecatoreasca definitiva.*)

*) Intra în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedura civila, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.

Art. 60. - Organizatia patronala dobândește personalitate juridica de la data ramânerii definitive a hotărârii judecatoresti.

SECTIUNEA a 3-a Drepturile si obligatiile organizatiilor patronale

Art. 61. - Organizatiile patronale reprezinta, sustin si apara interesele membrilor lor în relatiile cu autoritatile publice, cu sindicatele si cu alte persoane juridice si fizice, în raport cu obiectul si scopul lor de activitate, în plan national si international, potrivit propriilor statute si în acord cu prevederile prezentei legi.

Art. 62. - (1) În vederea realizarii scopului pentru care sunt înfiintate, organizatiile patronale:

a) reprezinta, promoveaza, sustin si apara interesele economice, juridice si sociale ale membrilor lor;

b) promoveaza concurenta loiala, în conditiile legii;

c) desemneaza, în conditiile legii, reprezentanti la negocierea si încheierea contractelor colective de munca, la alte tratative si acorduri în relatiile cu autoritatile publice si cu sindicatele, precum si în structurile bipartite si tripartite de dialog social;

d) elaboreaza si promoveaza coduri de conduita în afaceri;

e) promoveaza principiile responsabilitatii sociale;

f) asigura pentru membrii lor informarea, facilitarea de relatii între acestia, precum si cu alte organizatii, promovarea progresului managerial, servicii de consultanta si asistenta de specialitate, inclusiv în domeniul ocuparii si formarii profesionale, precum si al sanatatii si securitatii în munca;

g) la cererea membrilor acestora, au dreptul de a-i asista si reprezenta în fata instantelor de judecata de toate gradele, a organelor de jurisdicție, a altor institutii sau autoritati, prin aparatori proprii sau alesi;

h) elaboreaza si implementeaza politici de ocupare si plasare a fortei de munca;

i) elaboreaza strategii si politici de dezvoltare economicosociala la nivel sectorial si national, în conditiile legii;

j) înfiinteaaza si administreaza, în conditiile legii, în interesul membrilor lor, unitati sociale, de cultura, învățământ și cercetare în domeniul propriu de interes, societati comerciale, de asigurari, precum si banca proprie.

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

Art. 63. - (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 profesie de natură aceeași de care s-au folosit pentru săvârșirea infracțiunii.

(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.

Art. 64. - (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.

(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.

(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.

SECȚIUNEA a 4-a

Patrimoniul și finanțarea activității

Art. 65. - Bunurile mobile și imobile aparținând organizațiilor patronale pot fi folosite numai în interesul acestora și potrivit scopului pentru care au fost înființate.

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.

Art. 67. - Activitatea economico-financiară a organizațiilor patronale se desfășoară potrivit bugetului propriu de venituri și cheltuieli.

Art. 68. - (1) Sursele veniturilor organizațiilor patronale pot fi: taxe de înscriere, cotizatii, donații, sponsorizări și alte venituri, potrivit statutelor și legilor în vigoare.

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

(3) Controlul activității financiare proprii a organizațiilor patronale se realizează prin comisia de cenzori care funcționează potrivit statutului și legislației în vigoare.

(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.

CAPITOLUL II

Dizolvarea organizațiilor patronale

Art. 69. - În cazul dizolvării unei organizații patronale, patrimoniul acesteia se împarte cu respectarea prevederilor statutului și ale dreptului comun în materie.

Art. 70. - (1) În termen de 15 zile de la dizolvare, reprezentantul mandatat al organizației patronale sau lichidatorul patrimoniului sunt obligați să solicite instanței judecătorești competente să facă mențiunea dizolvării.

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

Art. 71. - Organizațiile patronale se pot afilia la alte organizații interne și internaționale, conform statutului acestora.

CAPITOLUL III

Reprezentativitatea organizațiilor patronale

Art. 72. - (1) Sunt reprezentative la nivel național sau de sector de activitate organizațiile patronale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

A. la nivel național:

a) au statut legal de confederație patronală;

b) au independență organizatorică și patrimonială;

c) au ca membri patroni ale caror unități cuprind cel puțin 7% din angajații din economia națională, cu excepția angajaților din sectorul bugetar;

d) au structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu din județele României, inclusiv în municipiul București;

B. la nivel de sector de activitate:

a) au statut legal de federație patronală;

b) au independență organizatorică și patrimonială;

c) au ca membri patroni ale caror unitati cuprind cel putin 10% din efectivul angajatilor sectorului de activitate, cu exceptia angajatilor din sectorul bugetar;

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

(2) Îndeplinirea conditiilor de reprezentativitate prevazute la alin. (1) se constata, prin hotarâre, de catre Tribunalul Municipiului Bucuresti, la cererea organizatiei patronale, prin depunerea la instanta a documentatiei prevazute la art. 73.

(3) Hotarârea se motiveaza si se comunica în 15 zile de la pronuntare.

(4) Hotarârea judecatoreasca poate fi atacata numai cu apel.*)

*) Intra în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedura civila, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.

Art. 73. - Dovada îndeplinirii conditiilor de reprezentativitate a organizatiilor patronale se face astfel:

A. la nivel national:

a) copie a hotarârii judecatoresti definitive de dobândire a personalitatii juridice de confederatie si a ultimei hotarâri judecatoresti definitive de modificare a statutului si/sau a componentei organelor executive de conducere;*)

*) Intra în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedura civila, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.

b) situatie cumulativa semnata de reprezentantul legal al confederatiei patronale, cuprinzând lista federatiilor patronale afiliate, cu specificarea unitatilor membre ale acestora, precum si a numarului total de angajati al fiecareia, certificat de inspectoratele teritoriale de munca;

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

B. la nivel de sector de activitate:

a) copie a hotarârii judecatoresti definitive de dobândire a personalitatii juridice de federatie de catre organizatia patronala si a ultimei hotarâri judecatoresti definitive de modificare a statutului si/sau a componentei organelor executive de conducere;*)

*) Intra în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedura civila, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 23 august 2012.

b) situatie cumulativa semnata de reprezentantul legal al federatiei patronale, cuprinzând lista unitatilor membre si numarul total de angajati ai acestora, certificat de inspectoratele teritoriale de munca, precum si copii ale documentelor de aderare a membrilor la federatie;

c) sectorul de activitate si numarul de angajati din cadrul acestuia;

d) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

Art. 74. - (1) Anterior depunerii dosarului de reprezentativitate la Tribunalul Municipiului Bucuresti, confederatiile si federatiile patronale vor depune o copie scrisa si una în format electronic a respectivului dosar la Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale care o va înregistra si va emite dovada în acest sens.

(2) Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale va afisa pe pagina de internet a institutiei dosarul, precum si orice alte informatii cu privire la reprezentativitate, puse la dispozitie de organizatiile patronale.

TITLUL IV

Consiliul National Tripartit pentru Dialog Social

Art. 75. - În vederea promovarii bunelor practici din domeniul dialogului social tripartit la cel mai înalt nivel, se constituie Consiliul National Tripartit pentru Dialog Social, denumit în continuare Consiliul National Tripartit, organism consultativ la nivel national al partenerilor sociali.

Art. 76. - Consiliul National Tripartit are urmatoarea componenta:

a) presedintii confederatiilor patronale si sindicale reprezentative la nivel national;

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

c) reprezentantul Bancii Nationale a României, presedintele Consiliului Economic si Social si alti membrii conveniti cu partenerii sociali.

Art. 77. - Consiliul National Tripartit este prezidat de primul-ministru, lociitorul de drept al acestuia fiind ministrul muncii, familiei si protectiei sociale.

Art. 78. - Principalele atributii ale Consiliului National Tripartit

- a) asigurarea cadrului de consultare pentru stabilirea salariului minim garantat în plata;
 - b) dezbaterile și analiza proiectelor de programe și strategii elaborate la nivel guvernamental;
 - c) elaborarea și susținerea implementării strategiilor, programelor, metodologiilor și standardelor în domeniul dialogului social;
 - d) soluționarea pe calea dialogului tripartit a diferendelor de natură socială și economică;
 - e) negocierea și încheierea acordurilor și pactelor sociale, precum și a altor înțelegeri la nivel național și monitorizarea aplicării acestora;
 - f) analizarea și, după caz, aprobarea solicitărilor de extindere a aplicării contractelor colective de muncă la nivel sectorial pentru toate unitățile din sectorul respectiv de activitate;
 - g) alte atribuții convenite între părți.
- Art. 79. - Secretariatul Consiliului Național Tripartit este asigurat de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.
- Art. 80. - Consiliul Național Tripartit își elaborează regulamentul propriu de organizare și funcționare, care se aprobă în plenul acestuia.
- Art. 81. - La ședințele Consiliului Național Tripartit pot fi invitați reprezentanți ai altor autorități ale statului sau experți, conform celor convenite între părți.

TITLUL V Consiliul Economic și Social

CAPITOLUL I Dispoziții generale

- Art. 82. - Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului tripartit la nivel național și al relațiilor dintre zărilor patronale, organizațiile sindicale și reprezentanții societății civile organizate.
- Art. 83. - (1) Consiliul Economic și Social este consultat obligatoriu de către inițiatorii proiectelor de acte normative din domeniul său de competență. Rezultatul acestei consultări este prezentat în raportul prezentat la ședința Consiliului Economic și Social și este luat în considerare la elaborarea proiectelor de acte normative.
- (2) Domeniile de competență ale Consiliului Economic și Social sunt:
- 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.
- (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.
- Art. 84. - (1) Consiliul Economic și Social are personalitate juridică.
- (2) Sediul Consiliului Economic și Social este în municipiul București.
- Art. 85. - Consiliul Economic și Social se organizează și funcționează potrivit prevederilor prezentei legi, precum și ale regulamentului propriu de organizare și funcționare.

CAPITOLUL II Atribuțiile Consiliului Economic și Social

- Art. 86. - Consiliul Economic și Social este organism consultativ pentru Parlamentul și Guvernul României și are următoarele atribuții:
- a) avizează actele normative din domeniile de competență prevăzute la art. 83 alin. (2), inițiate de Guvern sau de Parlament, invitând inițiatorii la dezbaterile actelor normative;
 - b) elaborează, la solicitarea Guvernului, a Parlamentului sau din proprie inițiativă, analize și studii privind realitățile economice și sociale;
 - c) semnaleză Guvernului sau Parlamentului apariția unor fenomene economice și sociale care impun elaborarea unor noi acte normative;
 - 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.
- Art. 87. - (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 și în plenul Consiliului Economic și Social, la invitația acestuia.

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

(3) Avizele favorabile nu se motivează.

(4) Avizele cu observații și propuneri vor cuprinde motivarea completă a fiecărei obiecții sau propuneri.

(5) Avizele nefavorabile vor cuprinde în mod obligatoriu motivarea acestora.

(6) Avizele se adoptă prin votul plenului, cu o majoritate de două treimi din numărul membrilor Consiliului Economic și Social prezenți.

(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 partilor exprimate în plenul Consiliului Economic și Social.

(8) Avizul Consiliului Economic și Social sau punctele de vedere ale partilor se transmit în scris inițiatorului actului normativ, sub semnătura președintelui.

Art. 88. - (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 sau în termen de maximum 7 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

(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.

Art. 89. - Consiliul Economic și Social stabilește relații cu organisme și organizații internaționale din domeniile social și economic.

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.

CAPITOLUL III

Organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social

SECȚIUNEA 1

Structura Consiliului Economic și Social

Art. 91. - Funcționarea Consiliului Economic și Social este asigurată de:

- a) plen;
- b) biroul executiv;
- c) președinte și vicepreședinti;
- d) comisiile de specialitate permanente;
- e) secretarul general.

SECȚIUNEA a 2-a

Plenul Consiliului Economic și Social

Art. 92. - (1) Plenul Consiliului Economic și Social este constituit dintr-un număr de 45 de membri, incluzând președintele și vicepreședintele.

(2) Desemnarea membrilor Consiliului Economic și Social se face după cum urmează:

- a) 15 membri numiți de confederațiile patronale reprezentative la nivel național;
- b) 15 membri numiți de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național;
- c) 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.

(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.

Art. 93. - 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.

Art. 94. - Pot dobândi calitatea de membru al Consiliului Economic și Social persoanele care îndeplinesc următoarele condiții:

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

c) nu au antecedente penale.

Art. 95. - (1) Mandatul plenului Consiliului Economic si Social este de 4 ani.

(2) Mandatul membrilor plenului Consiliului Economic si Social poate fi reînnoit.

Art. 96. - (1) Organizatiile reprezentate vor înainta Consiliului Economic cial lista membrilor numiti, cu cel putin 30 de zile înainte de expirarea mandatului membrilor în activitate.

(2) Membrii numiti în Consiliul Economic si Social sunt validati individual, prin verificarea îndeplinirii de catre acestia a conditiilor prevazute la art. 94.

(3) În cazul în care un candidat nu îndeplineste conditiile prevazute la art. 94, organizatia care l-a desemnat urmeaza sa faca o alta propunere.

Art. 97. - (1) Consiliul Economic si Social se considera legal constituit la data validarii a cel putin 24 de membri, cu conditia ca fiecare parte sa fie reprezentata de cel putin 8 persoane.

(2) Pâna la data constituirii unui nou Consiliu Economic si Social, consiliul anterior își continua activitatea.

Art. 98. - (1) Calitatea de membru al Consiliului Economic si Social înceteaza în urmatoarele situatii:

a) la expirarea mandatului;

b) în caz de deces;

c) în caz de demisie;

d) în situatia în care plenul Consiliului Economic si Social sau, dupa caz, confederatia patronala, confederatia sindicala ori Guvernul, care l-a numit, cere revocarea sa;

e) în cazul în care nu mai îndeplineste una dintre conditiile prevazute la art. 94 lit. b) si c);

f) în situatia în care confederatia patronala sau confederatia sindicala care l-a numit își pierde calitatea de confederatie reprezentativa la nivel national;

g) în alte situatii prevazute de regulamentul Consiliului Economic si Social.

(2) Procedura revocarii calitatii de membru al Consiliului Economic si Social se stabileste prin regulamentul de organizare si functionare.

(3) Înlocuirea unui membru al plenului Consiliului Economic si Social se face pe perioada ramasa pâna la expirarea mandatului plenului.

Art. 99. - (1) Plenul Consiliului Economic si Social se întruneste saptamânal în sesiuni ordinare.

(2) Plenul se întruneste si în sesiuni extraordinare, la cererea biroului executiv ori a cel putin unei treimi din numarul membrilor.

Art. 100. - (1) Dezbaterile în plen se desfasoara în prezenta a minimum 24 de membri. În cazul în care nu este îndeplinita conditia de cvorum, iar convocarea a fost realizata regulamentar, membrii prezenti ai plenului pot sa își exprime parerile, care vor fi consemnate ca puncte de vedere motivate ale membrilor prezenti.

(2) Lucrarile plenului se desfasoara în sedinte publice, în afara cazurilor expres stabilite de biroul executiv.

Art. 101. - (1) Plenul asigura conducerea generala a Consiliului Economic si Social si are urmatoarele atributii principale:

a) avizeaza proiecte de acte normative;

b) alege, la propunerea partilor, presedintele;

c) alege, la propunerea partilor, pe cei 3 vicepresedinti si pe membrii biroului executiv;

d) adopta regulamentul propriu de organizare si functionare;

e) stabileste componenta comisiilor permanente;

f) aproba proiectul propriu al bugetului de venituri si cheltuieli, precum si raportul privind executia bugetara;

g) dezbate si adopta propunerile de hotarâri elaborate de comisiile de specialitate;

h) numeste secretarul general al Consiliului Economic cial.

(2) Atributiile prevazute la alin. (1) pot fi completate prin regulamentul propriu de organizare si functionare.

Art. 102. - (1) În exercitarea atributiilor sale prevazute la art. 101 alin. (1) lit. c)-h), plenul Consiliului Economic si Social adopta hotarâri, prin consensul partilor.

(2) În cazul în care nu se realizeaza consensul, hotarârile se adopta prin vot, cu o majoritate de trei patrimi din numarul membrilor Consiliului Economic si Social prezenti.

SECTIUNEA a 3-a

Biroul executiv

Art. 103. - (1) Biroul executiv al Consiliului Economic si Social este alcatuit din presedinte, 3 vicepresedinti si câte un membru din fiecare parte.

(2) Functia de presedinte este asigurata prin rotatie de fiecare parte, cu respectarea duratei fiecarui mandat.

(3) Biroul executiv al Consiliului Economic si Social asigura conducerea în intervalul dintre sedintele plenului.

(4) Atributiile si modul de lucru ale biroului executiv sunt stabilite prin regulamentul de organizare si functionare a Consiliului Economic si Social.

SECTIUNEA a 4-a
Presedintele si vicepresedintii

Art. 104. - (1) Presedintele Consiliului Economic si Social este ales prin votul plenului, dintre membrii acestuia, cu o majoritate de trei patrimi din numarul total al membrilor Consiliului Economic si Social.

(2) Presedintele Consiliului Economic si Social este validat de Parlament pentru un mandat de 4 ani.

(3) Revocarea presedintelui Consiliului Economic si Social se face de catre Parlament, la propunerea plenului Consiliului Economic si Social, adoptata cu o majoritate de trei patrimi din numarul total al membrilor.

(4) Functia de presedinte al Consiliului Economic si Social este asimilata din punctul de vedere al indemnizarii celei de ministru, iar functia de vicepresedinte celei de se stat.

(5) Presedintele Consiliului Economic si Social este ordonator principal de credite.

Art. 105. - Presedintele Consiliului Economic si Social îndeplineste urmatoarele atributii:

a) reprezinta Consiliul Economic si Social în fata Parlamentului, a Guvernului si a celorlalte autoritati publice, precum si în relatiile cu persoanele fizice si juridice;

b) semneaza actele Consiliului Economic si Social;

c) angajeaza si, dupa caz, numeste, potrivit legii, personalul din aparatul Consiliului Economic si Social;

d) exercita orice alte atributii care îi revin potrivit legii sau hotarârilor plenului.

Art. 106. - Atributiile vicepresedintilor Consiliului Economic si Social se stabilesc prin regulamentul propriu de organizare si functionare.

SECTIUNEA a 5-a
Comisiile de specialitate

Art. 107. - (1) Comisiile de specialitate sunt structurile Consiliului Economic si Social care analizeaza problemele specifice domeniilor de activitate pentru care sunt constituite si care propun plenului masuri de solutionare a acestora.

(2) În cadrul comisiilor de specialitate sunt analizate proiectele de acte normative înaintate de initiatori si sunt elaborate proiectele de avize ce vor fi supuse dezbaterii plenului Consiliului Economic si Social.

(3) Comisiile de specialitate sunt conduse de un presedinte, numit prin rotatie de catre fiecare parte.

(4) Presedintele comisiei de specialitate stabileste programul de lucru si problemele care urmeaza a fi dezbătute si le propune aprobarii prin vot membrilor comisiei.

Art. 108. - (1) În structura Consiliului Economic si Social sunt organizate comisii de specialitate permanente sau temporare.

(2) Comisiile de specialitate permanente sunt urmatoarele:

a) Comisia pentru dezvoltare economica, competitivitate si mediu de afaceri;

b) Comisia pentru incluziune sociala si protectie sociala;

c) Comisia pentru relatiile de munca si politica salariala;

d) Comisia pentru agricultura, dezvoltare rurala si protectia mediului;

e) Comisia pentru educatie, formare profesionala, sanatate si cultura;

f) Comisia pentru protectia consumatorului si concurenta loiala;

g) Comisia pentru cooperatie, profesii liberale si activitati independente;

h) Comisia pentru drepturi si libertati cetatenesti;

i) Comisia pentru administratie publica si ordine publica.

(3) Prin regulamentul propriu de organizare si functionare pot fi constituite comisii de specialitate temporare pentru solutionarea unor probleme care se ivesc în domenii specifice de activitate.

Art. 109. - Fiecare membru al Consiliului Economic si Social face parte obligatoriu din cel puțin o comisie permanenta.

Art. 110. - (1) Numarul membrilor comisiilor de specialitate permanente sau temporare ale Consiliului Economic si Social este de minimum 5, repartizati conform acordului partilor.

(2) Pâna la concurenta numarului de 5 membri ai fiecărei comisii, partile vor desemna ca membri în comisii experti în domeniul de activitate al acesteia. În acest caz, procedura de numire a expertilor se stabileste prin regulamentul de organizare si functionare al Consiliului Economic si Social.

Art. 111. - Procedura de lucru a comisiilor de specialitate permanente se stabileste prin regulamentul de organizare si functionare a Consiliului Economic si Social.

SECTIUNEA a 6-a
Secretariatul tehnic

Art. 112. - (1) În structura Consiliului Economic si Social functioneaza un secretariat tehnic, care este aparatul de lucru de specialitate si tehnico-administrativ.

(2) În cadrul secretariatului tehnic se pot constitui departamente si alte structuri functionale, conform structurii organizatorice aprobate de plenul Consiliului Economic si Social.

(3) Secretariatul tehnic al Consiliului Economic si Social este condus de un secretar general, atributiile acestuia fiind stabilite prin regulamentul propriu de organizare si functionare.

(4) Functia de secretar general este incompatibila cu calitatea de membru în Consiliul Economic si Social.

(5) Functia de secretar general este asimilata din punctul de vedere al salarizarii celei de secretar general din minister.

CAPITOLUL IV Alte dispozitii

Art. 113. - Desemnarea membrilor în Comitetul Economic si Social European se face dupa cum urmeaza:

a) câte 5 membri desemnati prin consens sau, în caz de dezacord, prin vot de catre fiecare parte reprezentata în Consiliul Economic si Social;

b) în cazul în care desemnarea nu se face cu cel puțin 30 de zile înaintea termenului prevazut pentru nominalizarea reprezentantilor în Comitetul Economic si Social European, desemnarea va fi facuta de catre Guvern.

Art. 114. - (1) Consiliul Economic si Social are buget propriu, care face parte din bugetul de stat.

(2) Pentru activitatea desfasurata, membrii Consiliului Economic si Social primesc o indemnizatie în cuantum de 20% din cuantumul indemnizatiei stabilite pentru presedinte.

(3) Pentru activitatea desfasurata, membrii comisiilor de specialitate permanente care nu au calitatea de membru al Consiliului Economic si Social au dreptul la o indemnizatie lunara în cuantum de pâna la 10% din cuantumul indemnizatiei stabilite pentru presedinte.

(4) Cuantumul indemnizatiilor prevazute la alin. (3) se stabileste de plenul Consiliului Economic si Social, cu încadrarea în sumele aprobate prin buget cu aceasta destinatie.

(5) Proiectul bugetului Consiliului Economic si Social se aproba de catre plenul Consiliului Economic si Social.

(6) Pentru organizarea si functionarea Consiliului Economic si Social se aloca de la bugetul de stat, prin legile bugetare anuale, fondurile aferente urmatoarelor categorii de cheltuieli:

a) cheltuielile curente si cheltuielile de capital;

b) indemnizatiile si contributiile sociale aferente pentru membrii Consiliului Economic si Social si pentru membrii comisiilor de specialitate permanente care nu au calitatea de membri ai Consiliului Economic si Social;

c) plata cotizatiilor anuale datorate organizatiilor i tionale la care Consiliul Economic si Social este afiliat;

d) sumele necesare realizarii analizelor si studiilor prevazute în atributiile Consiliului Economic si Social la art. 86 lit. c);

e) sumele necesare platii colaboratorilor externi ai Consiliului Economic si Social.

(7) Consiliul Economic si Social poate primi donatii si sponsorizari în conditiile legii.

Art. 115. - Personalul Consiliului Economic si Social este contractual si are urmatoarea structura:

a) personalul de specialitate si tehnico-administrativ;

b) expertii comisiilor de specialitate permanente.

Art. 116. - În cazul în care membrii Consiliului Economic si Social sau ai comisiilor de specialitate permanente sau temporare se deplaseaza în interesul serviciului, în tara sau în strainatate, pot beneficia de drepturile de delegare prevazute de legislatia în vigoare pentru personalul din sectorul bugetar.

Art. 117. - (1) Pentru elaborarea unor studii în domeniul economico-social stabilite de catre plen, Consiliul Economic si Social poate folosi colaboratori externi - cadre didactice din învatamântul superior, cercetatori stiintifici, magistrati sau alti specialisti, în conditiile legii.

(2) Cuantumul sumelor convenite colaboratorilor externi se stabileste prin negociere directa, în raport cu complexitatea si importanta lucrarii ce urmeaza sa fie elaborata, fara a putea depasi, lunar, salariul de baza maxim stabilit de lege pentru functia de consilier gradul I A din cadrul Consiliului Economic si Social.

Art. 118. - Personalul de specialitate si tehnico-administrativ functioneaza în cadrul secretariatului tehnic al Consiliului Economic si Social si se încadreaza în conditiile legii.

Art. 119. - (1) Potrivit prevederilor Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informatiile de interes public, cu modificarile si completarile ulterioare, Consiliul Economic si Social are dreptul sa solicite datele si informatiile necesare îndeplinirii atributiilor acestuia.

(2) Pastrarea si folosirea datelor si informatiilor se vor face cu respectarea gradului de confidentialitate precizat de emitent.

TITLUL VI

Constituirea si functionarea comisiilor de dialog social la nivelul administratiei publice centrale si la nivel teritorial

Art. 120. - (1) În cadrul ministerelor si al altor institutii publice prevazute în anexa nr. 1, precum si la nivelul judetelor si al municipiului Bucuresti se constituie si vor functiona comisii de dialog social, formate din reprezentantii administratiei publice centrale sau locale, reprezentantii organizatiilor patronale si ai organizatiilor sindicale reprezentative la nivel national.

(2) Comisiile de dialog social care functioneaza la ni _____ ba înfiintarea unor subcomisii de dialog social sau a unor grupuri de lucru formate din persoane desemnate de plenul comisiilor respective.

(3) Comisiile de dialog social constituite la nivelul _____ ot aproba înfiintarea unor subcomisii de dialog social la nivelul localitatilor din judetul respectiv. Modalitatea de constituire si functionare a acestor subcomisii se stabileste de plenul comisiei la nivel judetean.

Art. 121. - Comisiile de dialog social au caracter consultativ si activitatea lor vizeaza, în special, urmatoarele:

a) asigurarea unor relatii de parteneriat social între administratie, organizatiile patronale si organizatiile sindicale, care sa permita o informare reciproca permanenta asupra problemelor care sunt de domeniul de interes al administratiei sau al partenerilor sociali, în vederea asigurarii unui climat de pace si stabilitate sociala;

b) consultarea obligatorie a partenerilor sociali asupra initiativelor legislative sau de alta natura cu caracter economico-social;

c) alte probleme din sfera de activitate a administratiei publice centrale sau din judete si municipiul Bucuresti asupra carora partenerii sociali convin sa discute.

Art. 122. - (1) Din comisiile de dialog social organizate la nivelul ministerelor si al institutiilor publice prevazute în anexa nr. 1 fac parte:

a) reprezentanti ai ministerelor sau ai respectivelor institutii publice, numiti prin ordin al ministrului, respectiv al conducatorului institutiei publice;

b) reprezentanti numiti de confederatiile patronale reprezentative la nivel national;

c) reprezentanti numiti de confederatiile sindicale reprezentative la nivel national.

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

a) prefectul, precum si reprezentanti ai prefectului si ai serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor si ale celorlalte organe de specialitate ale administratiei publice centrale, numiti prin ordin de catre prefect;

b) presedintele consiliului judetean sau, pentru municipiul Bucuresti, primarul general;

c) câte un reprezentant numit de fiecare confederatie patronala reprezentativa la nivel national;

d) câte un reprezentant numit de fiecare confederatie sindicala reprezentativa la nivel national.

(3) Presedintii confederatiilor patronale si sindicale reprezentative la nivel national sunt membri de drept ai comisiilor de dialog social constituite la nivelul administratiei publice centrale si locale.

Art. 123. - (1) Presedintia comisiilor de dialog social se asigura astfel:

a) la nivelul fiecarui minister, de catre un secretar de stat sau, în situatii speciale - cu acordul partenerilor de dialog social -, de catre un alt reprezentant al ministrului, împuternicit prin ordin al ministrului; la nivelul celorlalte institutii publice prevazute în anexa nr. 1, de catre un reprezentant numit de conducatorul institutiei publice;

b) la nivel teritorial, în baza principiului copresedintiei, de catre prefect si presedintele consiliului judetean sau, pentru municipiul Bucuresti, de catre primarul general.

(2) Secretariatul comisiilor de dialog social se asigura de institutia publica în cadrul careia acestea functioneaza.

Art. 124. - (1) Elaborarea unitara a politicilor nationale în domeniul dialogului social si coordonarea metodologica a comisiilor de dialog social se asigura de catre Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale.

(2) Presedintii comisiilor de dialog social din ministere sau din cadrul institutiilor publice prevazute în anexa nr. 1 sunt coordonati metodologic de catre secretarul de stat desemnat de ministrul muncii, familiei si protectiei sociale.

(3) Pentru exercitarea rolului sau de coordonator prevazut la alin. (1), Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale emite norme cu caracter metodologic pentru reglementarea dialogului social.

(4) Pentru asigurarea functionarii unitare a comisiilor de dialog social, persoanele responsabile de acest domeniu din ministere, prefecturi, precum si din cadrul institutiilor publice prevazute în anexa nr. 1 vor fi instruite prin programe derulate de Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale prin directiile cu atributii în activitatea de dialog social.

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

(6) Raportarea activitatii comisiilor de dialog social din ministere se face lunar catre Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale si se transmite spre informare partenerilor sociali, potrivit modelului prevazut în anexa nr. 2.

(7) Raportarea activitatii comisiilor de dialog social judetene se face lunar catre secretarul de stat responsabil cu dialogul social din cadrul Ministerului Muncii, Familiei si Protectiei Sociale, potrivit modelului prevazut în anexa nr. 2.

(8) Raportarea se face pe suport hârtie si în format electronic.

Art. 125. - (1) În termen de 30 de zile de la data intrarii în vigoare a prezentei legi, comisiile de dialog social organizate la nivelul ministerelor si institutiilor publice prevazute în anexa nr. 1, precum si în plan teritorial se vor constitui si își vor desfasura activitatea în conformitate cu prevederile acesteia.

(2) Regulamentul-cadru privind constituirea si functionarea comisiilor _____ g social la nivelul administratiei publice centrale este prevazut în anexa nr. 3.

(3) Regulamentul-cadru privind constituirea si functionarea comisiilor _____ g social la nivelul administratiei publice locale este prevazut în anexa nr. 4.

(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 functionare, ale carui prevederi nu pot contraveni prevederilor regulamentului-cadru.

Art. 126. - Anexele nr. 1-4 fac parte integranta din prezenta lege.

TITLUL VII Negocierile colective de munca

CAPITOLUL I Negocierea contractelor colective de munca

Art. 127. - Organizarea si desfasurarea negocierilor colective, precum si încheierea contractelor colective de munca sunt reglementate prin prezenta lege.

Art. 128. - (1) Contractele colective de munca se pot negocia la nivel de unitati, grupuri de unitati si sectoare de activitate.

(2) Criteriul de apartenenta la sectoarele de activitate este cel al obiectului principal de activitate înregistrat la registrul comertului, conform codului CAEN.

(3) Unitatile din acelasi sector de activitate definite prin apartenenta la aceeasi diviziune, grupa sau clasa, conform codului CAEN, se pot constitui voluntar în grupuri de unitati, în vederea negocierii contractelor colective la nivelul respectiv. Angajatorii care intentioneaza sa negocieze contract colectiv de munca la nivel de grup de unitati pot constitui în mod voluntar grupul de unitati, atât prin hotarâre judecatoreasca de constituire, cât si prin proces-verbal sau orice alta conventie scrisa între parti.

(4) Fac parte din contractele colective de munca si conventiile dintre partile semnatare ale acestora prin care se solutioneaza conflictele colective de munca, precum si hotarârile arbitrale în aceasta materie, începând cu data pronuntarii acestora. Hotarârile arbitrale se transmit depozitarului contractului colectiv de munca pentru înregistrare.

Art. 129. - (1) Negocierea colectiva este obligatorie numai la nivel de unitate, cu exceptia cazului în care unitatea are mai putin de 21 de angajati.

(2) Initiativa negocierii apartine angajatorului sau organizatiei patronale.

(3) Angajatorul sau organizatia patronala initiaza negocierea colectiva cu cel putin 45 de zile calendaristice înaintea expirarii contractelor colective de munca sau a expirarii perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele aditionale la contractele colective de munca.

(4) În cazul în care angajatorul sau organizatia patronala nu initiaza negocierea, aceasta va începe la cererea scrisa a organizatiei sindicale reprezentative sau a reprezentantilor angajatilor, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitarii.

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

(6) Contractele colective de munca pot sa prevada renegocierea periodica a oricaror clauze convenite între parti.

Art. 130. - (1) În termen de 5 zile calendaristice de la data declansarii procedurilor de negociere prevazute de art. 129 alin. (4), angajatorul sau organizatia patronala are obligatia sa convoace toate partile îndreptatite în vederea negocierii contractului colectiv de munca.

(2) La prima sedinta de negociere se stabilesc informatiile publice si cu caracter confidential pe care angajatorul le va pune la dispozitia delegatilor sindicali sau ai reprezentantilor angajatilor, conform legii si data pâna la care urmeaza a îndeplini aceasta obligatie.

(3) Regimul informatiilor confidentiale puse la dispozitie de angajator este cel stabilit prin Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare si consultare a angajatilor.

(4) Informatiile pe care angajatorul sau organizatia patronala le va pune la dispozitia delegatilor sindicali ori a reprezentantilor angajatilor, dupa caz, vor cuprinde cel putin date referitoare la:

- a) situatia economico-financiara la zi;
- b) situatia ocuparii fortei de munca.

(5) Tot la prima sedinta de negociere partile vor cons cesul-verbal urmatoarele:

- a) componenta nominala a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unor împuterniciri scrise;
- b) nominalizarea persoanelor mandatate sa semneze contractul colectiv de munca;
- c) durata maxima a negocierilor convenita de parti;
- d) locul si calendarul reuniunilor;
- e) dovada reprezentativitatii partilor participante la negocieri;
- f) dovada convocarii tuturor partilor îndreptatite sa participe la negociere;
- g) alte detalii privind negocierea.

(6) Data la care se desfasoara prima sedinta de negociere reprezinta data la care se considera ca negocierile au fost declansate.

(7) La fiecare sedinta de negociere se vor încheia procese-verbale semnate de reprezentantii mandatati ai partilor în care se va consemna continutul negocierilor.

Art. 131. - (1) La negocierea clauzelor si la încheierea contractelor colective de munca partile sunt egale si libere.
(2) Este interzisa orice imixtiune a autoritatilor publice, sub orice forma si modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea si încetarea contractelor colective de munca.

Art. 132. - (1) Clauzele contractelor colective de munca pot stabili drepturi si obligatii numai în limitele si în conditiile prevazute de lege.

(2) La încheierea contractelor colective de munca, prevederile legale referitoare la drepturile angajatilor au un caracter minimal.

(3) Contractele colective de munca nu pot contine clauze care sa stabileasca drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil încheiat la nivel superior.

(4) Contractele individuale de munca nu pot contine clauze care sa stabileasca drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de munca aplicabile.

CAPITOLUL II

Efectele contractelor colective de munca

Art. 133. - (1) Clauzele contractelor colective de munca produc efecte dupa cum urmeaza:

a) pentru toti angajatii din unitate, în cazul contractelor colective de munca încheiate la acest nivel;
b) pentru toti angajatii încadrati în unitatile care fac parte din grupul de unitati pentru care s-a încheiat contractul colectiv de munca;

c) pentru toti angajatii încadrati în unitatile din sectorul de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de munca si care fac parte din organizatiile patronale semnatare ale contractului.

(2) La fiecare dintre nivelurile prevazute la alin. (1) se încheie si se înregistreaza un singur contract colectiv de munca.

(3) În contractele colective de munca la orice nivel clauzele aplicabile angajatilor încadrati cu contract individual de munca în sectorul bugetar vor respecta în mod obligatoriu prevederile art. 138.

CAPITOLUL III

Partile si reprezentarea acestora la negocierea colectiva

Art. 134. - Partile contractului colectiv de munca sunt angajatorii si angajatii, reprezentati la negocieri dupa cum urmeaza:

A. din partea angajatorilor:

a) la nivel de unitate, de catre organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de functionare, dupa caz;

b) la nivel de grup de unitati, de catre angajatori care au acelasi obiect principal de activitate, conform codului CAEN, constituiti voluntar sau conform legii;

c) la nivel de sector de activitate, de catre organizatiile patronale legal constituite si reprezentative potrivit prezentei legi;

B. din partea angajatilor:

a) la nivel de unitate, de catre sindicatul legal constituit si reprezentativ potrivit prezentei legi sau de catre reprezentantii angajatilor, dupa caz;

b) la nivelul grupurilor de unitati, de catre organizatiile sindicale legal constituite si reprezentative la nivelul unitatilor membre ale grupului;

c) la nivel de sector de activitate, de catre organizatiile sindicale legal constituite si reprezentative potrivit prezentei legi.

Art. 135. - (1) În unitatile în care nu exista sindicate reprezentative negocierea contractului colectiv de munca se face dupa cum urmeaza:

a) daca exista un sindicat constituit la nivel de unitate, afiliat la o federatie sindicala reprezentativa în sectorul de activitate din care face parte unitatea, negocierea se face de catre reprezentantii federatiei sindicale, la solicitarea si în baza mandatului sindicatului, împreuna cu reprezentantii alesi ai angajatilor;

b) daca exista un sindicat neafiliat la o federatie sindicala reprezentativa în sectorul de activitate din care face parte unitatea sau nu exista niciun sindicat, negocierea se face numai de catre reprezentantii angajatilor.

(2) În cazul în care la nivelul grupului de unitati nu exista organizatii sindicale reprezentative care sa reprezinte cel puțin jumatate din numarul total de angajati ai grupului de unitati, la negocierea contractului colectiv de munca salariatii sunt reprezentati dupa cum urmeaza:

a) de catre reprezentantii mandatati de organizatiile sindicale reprezentative din cadrul fiecarei unitati care au decis constituirea grupului;

b) pentru unitatile membre ale grupului în care nu exista sindicate reprezentative, dar exista sindicate afiliate la federatii sindicale reprezentative în sectorul de activitate în care s-a constituit grupul, angajatii sunt reprezentati de

catre federatiile sindicale respective, în baza solicitarii si mandatului sindicatelor, si de reprezentantii angajatilor din respectivele unitati.

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

(4) Confederatiile sindicale reprezentative la nivel national conform prezentei legi pot participa la negocierea contractelor colective de munca la nivelul sectoarelor de activitate în care au federatii membre, la solicitarea si în baza mandatului din partea acestora.

Art. 136. - (1) Contractele colective de munca, încheiate la orice nivel, nu pot fi semnate decât de reprezentantii mandatați în acest sens ai partilor care au negociat.

(2) Anterior încheierii si semnării contractelor colective de munca la nivel de sector de activitate, angajatorii membri ai organizatiilor patronale reprezentative la nivel de sector de activitate, precum si organizatiile sindicale membre ale confederatiilor sindicale participante la negocieri își vor împuternici reprezentantii sa negocieze prin mandat special.

CAPITOLUL IV

Partile si reprezentarea acestora la negocierea colectiva în sectorul bugetar

Art. 137. - În sectorul bugetar, partile contractului colectiv de munca sunt angajatorii si angajatii, reprezentati dupa cum urmeaza:

A. din partea angajatorilor:

a) la nivel de unitate, de catre conducatorul institutiei bugetare sau de catre persoana mandata în acest scop;

b) la nivel de grup de unitati, de catre reprezentantul legal al ordonatorilor principali de credite;

c) la nivel de sector de activitate, de catre reprezentantul legal al autoritatii publice centrale competente;

B. din partea angajatilor, la nivel de unitate, grup de unitati sau sector de activitate, de organizatiile sindicale legal constituite si reprezentative conform prevederilor prezentei legi, în caz contrar aplicându-se prevederile art. 135.

Art. 138. - (1) Prin contractele/acordurile colective de munca încheiate în sectorul bugetar nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi în bani si în natura, altele decât cele prevazute de legislatia în vigoare pentru categoria respectiva de personal.

(2) Prin exceptie de la prevederile art. 129 alin. (3) contractele colective de munca în sectorul bugetar se negociaza, în conditiile legii, dupa aprobarea bugetelor de venituri si cheltuieli ale ordonatorilor de credite, în limitele si în conditiile stabilite prin acestea.

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

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

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

Art. 139. - Negocierea acordurilor colective pentru functionarii publici se face în conformitate cu dispozitiile legale în materie.

CAPITOLUL V

Încheierea contractelor colective de munca

Art. 140. - (1) În scopul asigurării participării la negocierea contractelor colective de munca la nivel de sector de activitate, grup de unitati si unitati, angajatorii sau organizatiile patronale vor transmite tuturor partilor îndreptatite sa negocieze contractul colectiv de munca anuntul privind intentia de începere a negocierilor colective. În cazul în care angajatorul sau organizatia patronala nu a initiat negocierile în conformitate cu prevederile art. 129 alin. (3), organizatia sindicala sau reprezentantii angajatilor, dupa caz, care initiaza negocierile conform art. 129 alin. (5) vor transmite tuturor partilor îndreptatite sa participe la negociere anuntul privind intentia de începere a negocierilor colective.

(2) Neinvitarea la negocieri a tuturor partilor îndreptatite sa negocieze contractul colectiv de munca constituie motiv de neînregistrare a contractului colectiv de munca negociat.

(3) Anuntul prevazut la alin. (1) va fi transmis în forma scrisa tuturor partilor îndreptatite sa negocieze contractul colectiv de munca, cu cel puțin 15 zile înainte de data începerii negocierilor. Acestea vor confirma în scris primirea respectivului anunt si acceptarea sau refuzul participării la negociere. Lipsa unui raspuns scris, coroborata cu prezentarea dovezii de invitare la negocieri, va fi interpretata ca refuz de participare la negocieri.

Art. 141. - (1) Contractul colectiv de munca se încheie pe o perioada determinata, care nu poate fi mai mica de 12 luni si mai mare de 24 de luni.

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

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

Art. 142. - (1) Clauzele cuprinse în contractele colective de munca care sunt negociate cu încălcarea prevederilor art. 132 sunt lovite de nulitate.

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

(3) În cazul constatării nulității unor clauze de către instanța judecătorească, partile pot conveni renegocierea acestora.

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

Art. 143. - (1) Contractele colective de munca și actele adiționale la acestea se înregistrează în forma scrisă și se înregistrează prin grija părților, după cum urmează:

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

b) contractele colective de munca încheiate la nivelul grupurilor de unități și activitate, la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

(2) Dosarul întocmit în vederea înregistrării va cuprinde:

a) contractul colectiv de munca, 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;

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

d) dovezile de reprezentativitate ale părților. În cazul grupului de unități constituit numai pentru negocierea unui contract colectiv de munca 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 munca 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 munca va fi înregistrat la nivelul respectiv numai în situația în care numărul de angajați din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnate este mai mare decât jumătate din numărul total al angajaților din sectorul de activitate. În caz contrar, contractul va fi înregistrat drept contract la nivel de grup de unități.

(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).

(5) În cazul în care este îndeplinită condiția prevăzută la alin. (3), aplicarea contractului colectiv de munca 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 semnarii contractului colectiv de munca la nivel sectorial.

Art. 144. - (1) Contractele colective de munca se aplică de la data înregistrării lor la autoritatea competentă sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

(2) Contractele colective de munca la nivel de sectoare de activitate și grupuri de unități, precum și actele adiționale la acestea vor fi publicate în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, prin grija părților semnate.

Art. 145. - (1) Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și inspectoratele teritoriale de munca vor proceda la înregistrarea contractelor colective de munca după verificarea îndeplinirii condițiilor procedurale prevăzute de prezenta lege. Dacă aceste condiții nu sunt îndeplinite, contractele colective de munca vor fi restituite semnatarilor pentru îndeplinirea condițiilor legale.

(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.

Art. 146. - (1) Contractele colective de munca nu vor fi înregistrate dacă:

a) partile nu au depus dosarul în conformitate cu prevederile art. 143 alin. (2);

b) nu sunt semnate de către organizații sindicale care reprezintă mai mult de jumătate din totalul angajaților din sectorul sau grupul de unități pentru care s-a negociat contractul;

c) reprezentantul oricărei părți care a participat la negociere nu a fost de acord cu oricare dintre clauzele contractului și acest fapt a fost consemnat în procesul-verbal de negociere.

(2) La nivel de unitate, contractul colectiv de munca va fi înregistrat fără semnatura tuturor părților numai în cazul în care partea semnată care reprezintă angajații acoperă mai mult de jumătate din totalul angajaților.

Art. 147. - Împotriva refuzului înregistrării contractelor colective de munca partile interesate se pot adresa instanțelor judecătorești în condițiile Legii contencii v nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare.

CAPITOLUL VI

Executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de munca

- Art. 148. - (1) Executarea contractului colectiv de munca este obligatorie pentru parti.
(2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de munca atrage răspunderea partilor care se fac vinovate de aceasta.
- Art. 149. - Clauzele contractului colectiv de munca pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori toate partile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de munca convin acest lucru.
- Art. 150. - (1) Modificările aduse contractului colectiv de munca se consemnează într-un act adițional semnat de toate partile care au încheiat contractul.
(2) Actul adițional se transmite în scris organului la care a fost înregistrat contractul colectiv de munca și tuturor partilor semnate și produce efecte de la data înregistrării acestuia în condițiile prezentei legi sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției partilor.
- Art. 151. - Contractul colectiv de munca încetează:
a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă partile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condițiile legii;
b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității;
c) prin acordul partilor.
- Art. 152. - (1) Contractul colectiv de munca nu poate fi denunțat lateral.
(2) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de munca se soluționează de către instanțele judecătorești competente.
- Art. 153. - Conform principiului recunoașterii reciproce orice organizație sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sau cu o organizație patronală orice alte tipuri de acorduri, convenții sau înțelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea partilor și ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizațiilor semnate.

TITLUL VIII

Reglementarea modalităților de soluționare a conflictelor de munca

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

- Art. 154. - (1) Raporturile de munca stabilite între angajatori și angajații acestora se desfășoară cu respectarea prevederilor legale, precum și în condițiile negociate prin contractele colective și individuale de munca.
(2) Încălțarea cu vinovăție de către una dintre parti lin. (1) atrage răspunderea acesteia.
- Art. 155. - Conflictelor de munca se soluționează potrivit prevederilor prezentei legi.

CAPITOLUL II

Conflicte colective de munca

- Art. 156. - Dreptul angajaților de a declanșa conflicte colective de munca în legătură cu începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor contractelor colective de munca este garantat de lege.
- Art. 157. - Nu pot constitui obiect al conflictelor colective de munca revendicările angajaților pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altu normativ.
- Art. 158. - Conflictelor colective de munca pot avea loc pentru apărarea intereselor colective cu caracter economic, profesional sau social, în conformitate cu prevederile art. 156.
- Art. 159. - (1) În conflictele colective de munca la nivel de unit angajații sunt reprezentați de sindacatele reprezentative din unitate, potrivit legii.
(2) La nivelul unităților în care nu sunt constituite sindacate reprezentative, iar angajații și-au ales persoanele care să îi reprezinte la negocieri, aceleși persoane îi reprezintă și în cazul conflictelor colective de munca.
- Art. 160. - În cazul conflictelor colective de munca angajații sunt reprezentați de organizațiile sindicale reprezentative sau reprezentanții angajaților, după caz, care participă la negocierile colective ale contractului sau acordului colectiv de munca aplicabil.
- Art. 161. - Conflictelor colective de munca pot fi declanșate în următoarele situații:

- a) angajatorul sau organizatia patronala refuza sa înceapa negocierea unui contract ori acord colectiv de munca, în conditiile în care nu are încheiat un astfel de contract sau acord ori cel anterior a încetat;
- b) angajatorul sau organizatia patronala nu accepta revendicarile formulate de angajati;
- c) partile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract sau acord colectiv de munca pâna la data stabilita de comun acord pentru finalizarea negocierilor.

Art. 162. - (1) În toate cazurile în care exista premisele declansarii unui conflict colectiv de munca, organizatiile sindicale reprezentative sau reprezentantii angajatilor, dupa caz, vor sesiza în scris angajatorul, respectiv organizatia patronala, despre aceasta situatie, precizând revendicarile angajatilor, motivarea acestora, precum si propunerile de solutionare. Angajatorul este obligat sa primeasca si să streze sesizarea astfel formulata.

(2) Cerinta prevazuta la alin. (1) se considera îndeplinita si în cazul în care revendicarile, motivarea si propunerile de solutionare sunt exprimate de sindicatul reprezentativ sau de catre reprezentantii alesi ai angajatilor cu ocazia întâlnirii cu reprezentantii angajatorului ori ai organizatului fost consemnate într-un proces-verbal.

(3) Angajatorul sau organizatia patronala are obligatia de a raspunde în scris sindicatelor sau, în lipsa acestora, reprezentantilor angajatilor, în termen de doua zile lucratoare de la primirea sesizarii, cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare dintre revendicarile formulate.

Art. 163. - În situatia în care angajatorul sau organizatia patronala nu a raspuns la toate revendicarile formulate sau, desi a raspuns, sindicatele ori reprezentantii salariatilor, dupa caz, nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul colectiv de munca se poate declansa.

Art. 164. - Pe durata valabilitatii unui contract sau acord colectiv de munca angajatii nu pot declansa conflictul colectiv de munca.

Art. 165. - Conflictul colectiv de munca se declanseaza numai dupa înregistrarea prealabila a acestuia, dupa cum urmeaza:

- a) la nivel de unitate, organizatia sindicala reprezentativa sau reprezentantii angajatilor, dupa caz, notifica angajatorului declansarea conflictului colectiv de munca si sesizeaza în scris inspectoratul teritorial de munca din judetul în care își desfasoara activitatea angajatii unitatii care au declansat conflictul, în vederea concilierii;
- b) la nivel de grup de unitati, organizatiile sindicale reprezentative vor notifica fiecarei unitati membre a grupului de unitati, precum si organizatiei patronale constituite la nivelul grupului declansarea conflictului colectiv de munca si sesizeaza în scris Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale, în vederea concilierii;
- c) la nivelul sectorului de activitate, organizatiile sindicale reprezentative vor notifica fiecarei unitati în care au membri organizatii sindicale reprezentative, precum si organizatiilor patronale corespondente declansarea conflictului colectiv de munca si vor sesiza în scris Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale, în vederea concilierii.

CAPITOLUL III Concilierea conflictelor colective de munca

Art. 166. - În toate cazurile, sesizarea pentru concilierea conflictului colectiv de munca se formuleaza în scris si va cuprinde în mod obligatoriu urmatoarele mentiuni:

- a) angajatorul sau organizatia patronala, cu indicarea sediului si datelor de contact ale acestuia/acesteia;
- b) obiectul conflictului colectiv de munca si motivarea acestuia;
- c) dovada îndeplinirii cerintelor prevazute la art. 161-163;
- d) desemnarea nominala a persoanelor delegate sa reprezinte la conciliere organizatia sindicala reprezentativa sau, dupa caz, reprezentantii angajatilor.

Art. 167. - Concilierea, medierea si arbitrarea conflictelor colective de munca se fac numai între partile aflate în conflict.

Art. 168. - (1) Procedura de conciliere este obligatorie.

(2) În termen de 3 zile lucratoare de la înregistrarea sesizarii, Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale, în cazul conflictelor colective de munca la nivel de grup de unitati sau la nivel sectorial, respectiv inspectoratul teritorial de munca, în cazul conflictelor colective de munca la nivel sectorial, desemneaza delegatul sau pentru participarea la concilierea conflictului colectiv de munca si comunica datele persoanei desemnate atât organizatiei sindicale ori reprezentantilor angajatilor, cât si angajatorului sau organizatiei patronale.

(3) Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale, respectiv inspectoratul teritorial de munca, dupa caz, convoaca partile la procedura de conciliere într-un termen ce nu poate depasi 7 zile lucratoare de la data desemnarii delegatului.

Art. 169. - (1) Pentru sustinerea intereselor lor la conciliere, sindicatele reprezentative sau, dupa caz, reprezentantii angajatilor desemneaza o delegatie formata din 2-5 persoane, care va fi împuternicita în scris sa participe la concilierea organizata de Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale sau de inspectoratul teritorial de munca, dupa caz. Din delegatia sindicala pot face parte si reprezentanti ai federatiei sau ai confederatiei sindicale la care organizatia sindicala este afiliata.

(2) Poate fi aleasa ca delegat al sindicatelor reprezentative sau, dupa caz, al reprezentantilor angajatilor orice persoana care îndeplineste urmatoarele conditii:

- a) are capacitate deplină de exercitiu;
- b) este angajat al unității sau reprezintă federația ori confederația sindicală reprezentativă la care organizația sindicală care a declansat conflictul de muncă este afiliată.
- Art. 170. - Pentru susținerea intereselor sale la conciliere, angajatorul sau organizația patronală desemnează printr-o împuternicire scrisă o delegație compusă din 2-5 persoane care să participe la conciliere.
- Art. 171. - (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.
- (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.
- (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.
- Art. 172. - 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.
- Art. 173. - În situațiile în care acordul cu privire la soluționarea conflictului colectiv de muncă este numai parțial, în procesul-verbal se vor consemna revendicările asupra cărora s-a realizat acordul și cele rămase nesoluționate, împreună cu punctele de vedere ale fiecărei părți referitoare la acestea din urmă.
- Art. 174. - Rezultatele concilierii vor fi aduse la cunoștința angajaților de către cei care au făcut sesizarea pentru efectuarea concilierii.

CAPITOLUL IV Medierea și arbitrajul

- 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.
- 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.
- Art. 177. - Componenta și criteriile de accesare 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, Partea I.
- Art. 178. - (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 hotărâ, prin consens, inițierea procedurii de mediere, în condițiile prezentei legi.
- (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.
- Art. 179. - (1) Pe întreaga durată a unui conflict colectiv de muncă, părțile aflate în conflict pot hotărâ 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.
- (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 constituie titluri executorii.*)

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

- Art. 180. - Medierea sau arbitrajul conflictului colectiv de muncă este obligatorie/obligatoriu dacă părțile, de comun acord, au decis acest lucru înainte de declansarea grevei sau pe parcursul acesteia.

CAPITOLUL V Greva

- Art. 181. - Prin greva se înțelege orice formă de încetare colectivă și voluntară a lucrului într-o unitate.
- 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 desfasurarea grevei

de avertisment si daca momentul declansarii acesteia a fost adus la cunostinta angajatorilor de catre organizatori cu cel putin doua zile lucratoare înainte.

Art. 183. - (1) Hotarârea de a declara greva se ia de catre organizatiile sindicale reprezentative participante la conflictul colectiv de munca, cu acordul scris a cel putin jumătate din numarul membrilor sindicatelor respective.

(2) Pentru angajatii unitatilor în care nu sunt organizate sindicate reprezentative, hotarârea de declarare a grevei se ia de catre reprezentantii angajatorilor, cu acordul scris a cel puțin unei patrimi din numarul angajatorilor unitatii sau, dupa caz, ai subunitatii ori compartimentului.

(3) Hotarârea de a declara greva, cu dovada îndeplinirii conditiilor prevazute la alin. (1), se comunica în scris angajatorului, în termenul prevazut la art. 182.

Art. 184. - Grevele pot fi de avertisment, de solidaritate si propriu-zise.

Art. 185. - Grevă de avertisment nu poate avea o durata mai mare de doua ore, daca se face cu încetarea lucrului, si trebuie, în toate cazurile, sa preceada cu cel puțin doua zile lucratoare greva propriu-zisa.

Art. 186. - (1) Greva de solidaritate poate fi declarata în vederea sustinerii revendicarilor formulate de angajatii din alte unitati aparținând aceluiași grup de unitati sau sector de activitate.

(2) Hotarârea de a declara greva de solidaritate poate fi luata, cu respectarea prevederilor art. 183 alin. (1), de catre organizatiile sindicale reprezentative afiliate la aceeasi federatie sau confederatie sindicala la care este afiliat sindicatul organizator. În cazul grevelor de solidaritate prevederile art. 183 alin. (2) nu se aplica.

(3) Greva de solidaritate nu poate avea o durata mai mare de o zi lucratoare si trebuie anuntata în scris conducerii unitatii cu cel puțin doua zile lucratoare înainte de data încetării lucrului.

Art. 187. - (1) Grevele sunt organizate de sindicatul reprezentativ sau, dupa caz, de reprezentantii angajatorilor, care vor stabili si durata acestora, cu respectarea prevederilor art. 186.

(2) Sindicatul reprezentativ ori, dupa caz, reprezentantii alesi ai angajatorilor îi reprezinta pe grevisti, pe toata durata grevei, în relatiile cu angajatorii, inclusiv în fata instantelor judecătorești, în cazurile în care se solicita suspendarea sau încetarea grevei.

Art. 188. - Pe durata în care revendicarile formulate de angajati sunt supuse medierii ori arbitrajului, acestia nu pot declansa greva sau, daca greva este declansata, aceasta se suspenda în conditiile art. 197 alin. (3).

Art. 189. - În situatia în care, dupa declansarea grevei, mai mult de jumătate din numarul angajatorilor care au hotarât declararea grevei renunta în scris la greva, aceasta înceteaza.

Art. 190. - (1) Greva poate fi declarata numai pentru interese cu caracter profesional, economic si social ale angajatorilor.

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

Art. 191. - (1) Participarea la greva este libera. Nimeni nu poate fi constrâns sa participe la greva sau sa refuze sa participe.

(2) Pe durata unei greve declansate într-o unitate pot înceta activitatea si angajatii unor subunitati sau compartimente care nu au participat initial la declansarea conflictului colectiv de munca.

(3) În situatiile prevazute la alin. (2), revendicarile sunt cele formulate la declansarea conflictului colectiv de munca.

Art. 192. - (1) Angajatii care nu participa la greva își vor continua activitatea.

(2) Angajatii aflati în greva trebuie sa se abtina de la orice actiune de natura sa împiedice continuarea activitatii de catre cei care nu participa la greva.

Art. 193. - (1) Organizatorii grevei au obligatia ca pe durata acesteia sa protejeze bunurile unitatii si, împreuna cu conducerea unitatii, sa asigure functionarea continua a utilitatilor si a instalatiilor a caror oprire ar putea constitui un pericol pentru viata sau pentru sanatatea oamenilor.

(2) Pentru pagubele materiale provocate de catre participantii la greva, angajatorul se poate adresa instantei competente pentru despagubiri.

Art. 194. - (1) Pe durata grevei conducerea unitatii nu poate fi înlocuita sa își desfășoare activitatea de catre angajatii aflati în greva sau de organizatorii acesteia.

(2) Conducerea unitatii nu poate încadra alti angajati în greva sau sa se abtina de la greva ca pe cei aflati în greva.

Art. 195. - (1) Pe toata durata participării la greva contractul i angajatului se suspenda de drept. Pe perioada suspendării se mentin doar drepturile de asigurari de sanatate. raportul de serviciu, dupa caz,

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

Art. 196. - (1) Participarea la greva sau organizarea acesteia, cu respectarea dispozitiilor prezentei legi, nu reprezinta o încălcare a obligatiilor de serviciu ale angajatorilor si nu atrage posibilitatea sanctionării în niciun fel a acestora.

(2) Dispozitiile alin. (1) nu se aplica daca greva este declarata ilegala, potrivit art. 200 alin. (1) lit. b).

Art. 197. - (1) În timpul grevei organizatorii acesteia continua negocierile cu conducerea unitatii, în vederea solutionării revendicarilor care formeaza obiectul conflictului colectiv de munca.

(2) În cazul în care organizatorii grevei si conducerea unitatii ajung la un acord, conflictul colectiv de munca este închis si greva înceteaza.

(3) Pe perioada negocierilor, organizatorii grevei pot conveni cu angajatorul suspendarea temporara a grevei. Daca negocierile esueaza, greva va fi reluata, fara a mai fi necesara parcurgerea etapelor procedurale preliminare prevazute de lege.

(4) Exceptând situația prevăzută la alin. (3), organizația are dreptul să declanșeze greva 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.

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

Art. 198. - Dacă angajatorul apreciază că greva a fost declarată sau se derulează cu nerespectarea legii, acesta se va putea adresa tribunalului în a cărui circumscriptie se află unitatea în care s-a declarat greva cu o cerere prin care se solicită instanței încetarea grevei.

Art. 199. - 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 partilor.

Art. 200. - (1) Tribunalul examinează cererea prin care se solicită încetarea grevei și pronunță de urgență o hotărâre prin care, după caz:

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

(2) Hotărârile pronunțate de tribunal sunt supuse numai apelului.*)

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

Art. 201. - (1) Tribunalul și curtea de apel soluționează cererea sau, după caz, apelul, potrivit procedurii prevăzute pentru soluționarea conflictelor colective de muncă.*)

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

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

Art. 202. - Nu pot declara greva: procurorii, judecătorii, personalul militar și personalul cu statut special din cadrul Ministerului Apărării Naționale, al Ministerului Administrației și Internelor, al Ministerului Justiției și din instituțiile și structurile din subordinea sau coordonarea acestora, inclusiv al Administrației Naționale a Penitenciarelor, al Serviciului Român de Informații, al Serviciului de Informații Externe, al Serviciului de Telecomunicații Speciale, personalul angajat de forțele armate străine staționate pe teritoriul României, precum și alte categorii de personal cărora li s-a interzis exercitarea acestui drept prin lege.

Art. 203. - Personalul din transporturile aeriene, navale, terestre de orice fel nu poate declara greva din momentul plecării în misiune și până la terminarea acesteia.

Art. 204. - Personalul îmbarcat pe navele marinei comerciale sub pavilion românesc poate declara greva numai cu respectarea normelor stabilite prin convenții internaționale ratificate de statul român, în condițiile art. 203.

Art. 205. - În unitățile sanitare și de asistență socială, de telecomunicații, ale radioului și televiziunii publice, în transporturile pe calea ferată, 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.

Art. 206. - Angajații din unitățile sistemului energetic național, unitățile operative de la sectoarele nucleare, din unitățile cu foc continuu pot declara greva cu condiția asigurării a cel puțin unei treimi din activitate, astfel încât să nu pună în pericol viața și sănătatea oamenilor și să asigure funcționarea instalațiilor în deplină siguranță.

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 circumscriptie 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 cunoștința de măsura dispusă;

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

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

Art. 212. - (1) Cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de munca vor fi judecate cu celeritate.

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

Art. 213. - Partile sunt legal citate dacă cităția le-a fost înmănată cel puțin cu 5 zile înainte de judecată.

Art. 214. - Hotărârile instanței de fond sunt supuse numai apelului.*)

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

Art. 215. - Termenul de apel este de 10 zile de la data comunicării hotărârii.*)

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

Art. 216. - Dispozițiile prezentei legi referitoare la procedura de soluționare a conflictelor individuale de munca se completează în mod corespunzător cu prevederile Codului de procedură civilă.

TITLUL IX Sanțiuni

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

c) nedepunerea spre publicare de către partile semnatare a contractului colectiv de munca la nivel de grup de unități sau sector de activitate, cu amendă de 3.000 lei și răspunderea revine solidar partilor;

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 munca pentru constatarea eventualelor contravenții, conform art. 195, de către oricare dintre partile aflate în conflict, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei.

(2) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către Inspectoria 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 persoanei care, prin amenințări ori prin violențe, împiedică ori obligă un angajat sau un grup de angajați să participe la greva ori să muncească în timpul grevei.

(2) Conditionarea 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) Declarația 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 6 luni la 2 ani sau cu amendă, dacă fapta nu constituie o infracțiune mai gravă.

TITLUL X Dispoziții tranzitorii și finale

Art. 219. - (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.

(2) Federatiile 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.

(3) Cererea de transcriere prevazuta la alin. (2) va fi însoțita de doua copii ale hotărârii definitive si irevocabile de dobândire a personalitatii juridice de catre federatia sindicala si ale ultimei hotărâri judecatoresti de modificare a statutului, dupa caz.

(4) În termen de 30 de zile de la depunerea cererii, Tribunalul Municipiului Bucuresti va solicita tribunalului județean dosarul de dobândire a personalitatii juridice de catre federatia sindicala petenta.

Art. 220. - Modelul, modul de completare si operare a registrelor speciale ale sindicatelor, respectiv ale organizatiilor patronale prevazute la art. 17 alin. (1) si, respectiv, la art. 59 alin. (1) se stabilesc prin ordin comun al ministrului justitiei si al ministrului muncii, familiei si protectiei sociale, în termen de 90 de zile de la data intrarii în vigoare a prezentei legi, dupa consultarea partenerilor sociali.

Art. 221. - (1) Îndeplinirea conditiilor de reprezentativitate se constata prin hotărâre judecatoreasca.

(2) Verificarea mentinerii conditiilor de reprezentativitate se face din 4 în 4 ani.

(3) Hotărârile judecatoresti prin care se constata îndeplinirea conditiilor de reprezentativitate a organizatiilor patronale si sindicale conform prezentei legi se comunica Ministerului Muncii, Familiei si Protectiei Sociale, care va tine evidenta acestora.

Art. 222. - (1) Reprezentativitatea organizatiilor patronale sau sindicale poate fi contestata în instanta de catre organizatiile patronale ori sindicale corespondente la nivel national, de sector de activitate, grup de unitati sau de unitati, în conditiile în care nu mai sunt îndeplinite unul ori mai multe dintre criteriile prevazute de art. 51 alin. (1) lit. A-C, respectiv de art. 72 alin. (1) lit. A si B, pe baza carora a fost obtinuta reprezentativitatea în cauza.

(2) Contestatia se depune la instanta judecatoreasca care a acordat reprezentativitatea.

(3) În cazul în care o organizatie patronala sau sindicala semnatară a unui contract colectiv de munca își pierde calitatea de organizatie reprezentativa, orice parte interesata îndreptatita sa negocieze respectivul contract colectiv de munca are dreptul sa solicite renegocierea contractului colectiv de munca în cauza, anterior termenului de expirare a acestuia. Daca nu se solicita renegocierea, contractul colectiv de munca respectiv ramâne în vigoare pâna la expirarea termenului pentru care a fost încheiat.

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

Art. 223. - Reprezentativitatea organizatiilor patronale si sindicale constatata pâna la data intrarii în vigoare a prezentei legi produce efecte dupa data intrarii în vigoare a acesteia numai în conditiile în care întruneste criteriile de reprezentativitate prevazute de prezenta lege.

Art. 224. - La data intrarii în vigoare a prezentei legi se abroga:

a) Legea sindicatelor nr. 54/2003, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 73 din 5 februarie 2003, cu modificarile ulterioare;

b) Legea nr. 168/1999 privind solutionarea conflictelor de munca, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 582 din 29 noiembrie 1999, cu modificarile si completarile ulterioare, cu exceptia art. 26-39, care se abroga de la data publicarii în Monitorul Oficial al României, Partea I, a ordinului comun al ministrului muncii, familiei si protectiei sociale si al ministrului justitiei prevazut la art. 177;

c) Legea patronatelor nr. 356/2001, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 380 din 12 iulie 2001, cu modificarile ulterioare;

d) Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de munca, republicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998, cu modificarile si completarile ulterioare;

e) Legea nr. 109/1997 privind organizarea si functionarea Consiliului Economic si Social, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 141 din 7 iulie 1997, cu modificarile si completarile ulterioare;

f) Hotărârea Guvernului nr. 369/2009 privind constituirea si functionarea comisiilor de dialog social la nivelul administratiei publice centrale si la nivel teritorial Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 227 din 7 aprilie 2009, cu modificarile si completarile ulterioare.

ANEXA Nr. 1

LISTA

cuprinzând ministerele si alte institutii publice în cadrul carora se vor organiza comisii de dialog social

1. Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale
2. Ministerul Administratiei si Internelor
3. Ministerul Finantelor Publice
4. Ministerul Justitiei
5. Ministerul Apararii Nationale
6. Ministerul Dezvoltarii Regionale si Turismului
7. Ministerul Mediului si Padurilor

8. Ministerul Economiei, Comerțului și Mediului de Afaceri
9. Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale
10. Ministerul Transporturilor și Infrastructurii
11. Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului
12. Ministerul Culturii și Patrimoniului Național
13. Ministerul Sănătății
14. Ministerul Comunicațiilor și Societății Informaționale
15. Ministerul Afacerilor Externe
16. Autoritatea pentru Valorificarea Activelor Statului
17. Autoritatea Națională pentru Reglementarea și Monitorizarea Achizițiilor Publice

ANEXA Nr. 2

- model -

Instituația publică care raportează

RAPORT
privind activitatea comisiei de dialog social pe luna

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

Presedintele Comisiei de dialog social,

.....
(semnatura)

ANEXA Nr. 3

REGULAMENT-CADRU
privind constituirea si functionarea comisiilor de dialog social la nivelul administratiei publice centrale

ANEXA Nr. 4

REGULAMENT-CADRU
privind constituirea si functionarea comisiilor de dialog social la nivelul administratiei publice locale