

Biroul permanent al Senatului  
Bp. 37, 16.02.2015



CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL  
Inregistrat nr. 482  
Data 2-III-2015

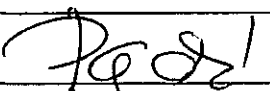

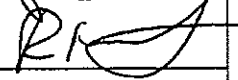
**PARLAMENTUL ROMÂNIEI**  
**SENAT**

Către Biroul Permanent al Senatului

În conformitate cu articolul 74 din Constituția României și cu articolul 88 din Regulamentul Senatului, vă înaintăm spre dezbatere și aprobare propunerea legislativă privind „**Legea privind negocierile colective de muncă**”.

Inițiatori:

Nr. crt	NUME	PRENUME	DEPUTAT/ SENATOR	SEMNĂTURA
1.	CHIRIȚĂ	Dumitru	Deputat	
2.	GEOANĂ	Mircea-Dan	Senator	
3.	CRĂCIUN	Cătălina	Senator	
4.	CONDURĂȚENIU	Răzvan	Deputat	
5.	MIHAI	NEAGU	Senator	
6.	LOXITA	RAM	SENATOR	
7.	MARIAN	VALEA	SENATOR	
8.	Gust	Florentin	deputat	

9.	Rodri POPA	Deputat	
10.	SCARLAT IRIZA	DEPUTAT	
11.	RODRI RĂZVAN	DEPUTAT	
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			
21.			
22.			
23.			
24.			
25.			
26.			

*Sau buze  
201 convocare  
Comisie negociere  
de munca.*

## EXPUNERE DE MOTIVE

CONSILIUL ECONOMIC SI SOCIAL	
Inregistrat nr.	482
Data	2-III-2015

### Lege privind negocierile colective de muncă

Prin adoptarea Legii 62/2011 a dialogului social au fost afectate drepturile lucratorilor de asociere si de negocieri colective prin modul restrictiv de reglementare a:

- Rolului si drepturilor sindicatului nereprezentativ
- Pragurile de reprezentativitate mult prea ridicate impuse de actul normative pentru negocierea colectiva, atat la nivel de unitate cat si la nivel de sector
- Reglementarea lacunara a modului in care se va desfasura negocierea colectiva in unitatile in care nu exista un sindicat reprezentativ in nume propriu,

In fapt perioada din 2011 si pana in prezent a reflectat cele de mai sus.

Prin proiectul de lege propus se urmareste reglementarea acoperitoare a modului in care lucratorii au dreptul de a se asocia in structuri sindicale care sa le poata reprezenta interesele si, in egala masura reglementarea negocierilor colective de o maniera care sa permita desfasurarea acestora, pe de o parte, si o cat mai larga reprezentare a salariatilor in procesul de negociere pe de alta parte.

1. Prin legea actuala apreciem ca se limiteaza in mod grav drepturile unor parti a lucratorilor de a fi reprezentati in procesul de negociere la nivel de unitate. Astfel, daca la nivel de unitate exista un sindicat reprezentativ cu un procent de 50%+1 salariati, restul salariatilor, respectiv un procent de 50%-1 nu sunt nici macar consultati in procesul de negocieri colective, chiar daca toti acestia s-au organizat si au aderat la un sindicat nereprezentativ. Pe de alta parte, practica a demonstrat ca in contractele colective de munca incheiate la nivel de unitate intr-o speta precum cea expusa mai sus, sunt cazuri in care partile negociatoare (angajatorul si Sindicatul reprezentativ) au convenit chiar o serie de clauze discriminatorii pentru salariati in functie de adeziunea lor la un sindicat sau altul (in speta clauze mai avantajoase pentru liderii sau salariatii care sunt membrii ai sindicatului reprezentativ).

Modalitatea de reglementare propusa de actualul proiect pastreaza in sine ideea de sindicat reprezentativ, care este si ramane utila tocmai pentru a asigura o reprezentare cat mai larga salariatilor in procedul de negociere, dar asigura prin forma de reglementare prezenta la masa negocierilor a unui procent mult mai mare de salariati reprezentati.

2. Prin reglementarea actuala se impiedica in practica negocierea colectiva la nivelul unor unitati in care nu exista sindicate reprezentative cu peste 50%+1 de salariati sau nu exista deloc sindicate. Mai exact, in reglementarea actuala, reprezentarea intr-o situatie precum cea expusa mai sus a salariatilor se face prin reprezentantii salariatilor care urmeaza a fi alesi in adunarea generala a salariatilor din unitate. Nu in putine spete, mai ales in intreprinderile care au puncte de lucru in mai multe localitati, adunarea salariatilor nu se poate intruni in fapt lucru care face imposibila alegerea unui reprezentant a salariatilor si, pe cale de consecinta, desfasurarea negocierii colective, cu toate ca exista obligatia legala a desfasurarii negocierilor colective in intreprinderile cu peste 21 de salariati.

Actualul proiect limiteaza la maxim aceasta lipsa legislativa reglementand mult mai clar situatia reprezentarii in negocierea colectiva a salariatilor in lipsa unui sindicat reprezentativ in nume propriu la nivelul unitatii.

3. Prin reglementarea actuala se impiedica incheierea contractelor la nivel de sector de activitate. Modul in care este reglementata reprezentarea ambelor parti pentru incheierea unui contract la nivel de sector de activitate si conditiile excesive de incheiere si aplicarea unui contract la nivel de sector fac practica imposibila incheierea unui astfel de contract, desi exista recunoscut si reglementat legal.

In fapt legea actuala impune o sututa de conditii ce trebuie intrunite cumulativ pentru existenta unui contract la nivel de sector:

- a) Conditia de reprezentativitate a partilor care au dreptul de a participa la negocierea colectiva si semnarea contractului la nivel de sector,
- b) Conditia ca atat partea sindicala cat si cea patronala sa reprezinte fiecare dintre ele cel putin 50%+1 din numarul de salariati din sectorul respectiv in acelasi timp. Aceasta conditie este dublata de aplicabilitatea contractului incheiat de parti numai celor care participa la negociere, lasand partii patronale libertatea de a alege sa nu se asocieze pentru a nu i se aplica contractul colectiv respectiv. O astfel de conditie este recunoscuta drept "conditie pur potestativa din partea celui care se obliga" inca din dreptul roman si este apreciata intotdeauna a fi nula.
- c) Solicitarea de extindere a contractului semnat se face doar de Consiliul National Tripartit.
- d) Extinderea contractului colectiv semnat la nivel de sector se face prin Ordin al Ministrului Muncii.

La ora actuala nu exista nici un contract inregistrat la nivel de sector care sa fi indeplinit toate cele 4 conditii expuse mai sus din 2011, de la aparitia legii, pana in prezent.

Actualul proiect propune mentinerea unor conditii rezonabile pentru incheierea la nivel de sector a unui contract colectiv, dar le reduce in masura in care apreciem ca ar putea, macar la nivelul unora dintre sectoarele de activitate, sa se incheie contracte colective de munca. Astfel proiectul propune mentinerea conditiilor de reprezentativitate a partilor pentru participarea la negocierea colectiva precum si mentinerea unui procent minimal de reprezentare a salariatilor pentru a se

putea exinde contractul la nivelul intregului sector. Proiectul actual apreciaza inasa necesara dar si suficienta indeplinirea conditiei de reprezentare a 50%+1 din salariatii din sectorul respectiv de oricare din partile prezente la negociere.

4. Prin disparitia contractului colectiv de munca la nivel national in urma intrarii in vigoare a Legii 62/2011 un numar semnificativ de salariati din economia nationala a ramas neacoperit de un contract colectiv de munca.

Prezentul proiect propune reintroducerea contractului colectiv de munca la nivel national cu respectarea principiilor reprezentativitatii partilor in negocierea colectiva. Pe de alta prezentul proiect a tinut seama si de observatiile cu privire la efectele aplicabilitatii unui astfel de contract la nivel national drept pentru care a prevazut in mod limitativ capitolele ce pot face obiectul negocierii la nivel national de catre partenerii sociali.

5. Protectia persoanelor alese in organele de conducere ale sindicatelor, desi mentinuta aparent de legislatia actuala, este pur formala fiind de fiecare data ocolita printr-o forma de discriminare indirecta a acestor persoane. Mai mult legislatia actuala se limiteaza a oferi aceasta protectie doar pe perioada mandatului.

Proiectul isi propune se dea eficienta prevederii legale actuale in sensul de a asigura o protectie reala, fara a deveni excesiva, persoanelor alese in organele de conducere ale sindicatului si care sunt expuse in relatia cu angajatorul prin insasi natura functiei pe care o ocupa. Proiectul urmareste sa ofere astfel garantii legale impotriva eventualelor actiuni de constrangere, de santaj sau reprimare, de natura sa impiedice exercitarea mandatului reprezentantilor alesi ai sindicatelor astfel incat ei sa-si poata indeplini mandatul incredintat de salariati de a le apara drepturile si a le promova interesele profesionale, economice, sociale, etc.

Situatia expusa mai sus privind drepturile incalcate de actuala legislatie si efectele aplicarii acesteia din care rezulta afetarea dialogului social in Romania sunt sustinute si de urmatoarele:

In studiul realizat cu sustinerea Echipei de Suport Tehnic pentru Muncă Decentă/ Biroul pentru țările din Europa Centrală și de Est Echipa de Suport Tehnic pentru Muncă Decentă/ Biroul pentru țările din Europa Centrală și de Est al Organizației Internaționale a Muncii privind **Impactul reformelor legislative asupra relațiilor industriale din România** cu referire la modificarile legislative din 2011, inclusiv ale celor produse prin adoptarea Legii 62/2011 se concluzioneaza ca:

- nu mai există un contract colectiv de muncă unic la nivel național;
- numărul de contracte colective de muncă înregistrate la nivel de unitate s-a redus la aproximativ jumătate.

Menționăm între cauzele acestui fenomen:

- Prevederea unor criterii foarte exigente de obținere a reprezentativității de către sindicate, neconcordanțe cu rata reală a sindicalizării din România. Condițiile impuse de lege (creștere de

la 1/3 din numărul salariaților la ½ plus unu) apar ca excesive în raport cu gradul de sindicalizare în România (în medie de 30% din numărul total al salariaților);

– În anumite situații, lipsa de interes din partea organizațiilor patronale de obținere a reprezentativității la nivel de sector, ceea ce face imposibilă derularea negocierii;

– Amplificarea drepturilor de reprezentare a reprezentanților salariaților, în detrimentul reprezentării sindicale a acestora. În realitate, instituția reprezentanților salariaților nu a funcționat niciodată în mod eficient, astfel încât preluarea unor atribuții din sfera de negociere proprie până acum sindicatelor face ca o parte dintre lucrători să nu fie practic reprezentați. Potrivit legii, este posibilă excluderea sindicatului de la negocierea colectivă, dacă acesta e nereprezentativ, și negocierea exclusiv cu reprezentanții salariaților (art. 135 (1) lit. b)

– Prin noile reglementări, la nivel de sector, pe lângă condiția inițială de reprezentativitate pentru organizația patronală (minim 10% din salariați angajați în unitățile afiliate), înregistrarea contractului negociat se poate face „numai în situația în care numărul de angajați din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare este mai mare decât jumătate din numărul total al angajaților din sectorul de activitate” (Legea 62/2011, art. 143 alin. 3).

Consecința imediată este creșterea spectaculoasă a numărului de salariați care ar trebui să fie angajați în unitățile afiliate, pentru a se dobândi reprezentativitatea, ceea ce a determinat unele confederații sindicale să aprecieze reglementarea drept “absurdă”<sup>113</sup>. Iată două exemple privind efectele acestei modificări:

În sectorul Comerț:

– vechea reglementare: era suficient ca în unitățile afiliate la organizația patronală reprezentativă să fie angajați 88.469 salariați (10% din salariații din sector)

– noua reglementare: numărul minim de angajați din aceste unități pentru înregistrarea contractului la nivel de sector este de 411.350 salariați.

În sectorul Construcții:

– vechea reglementare: era suficient ca în unitățile afiliate la organizația patronală reprezentativă să fie angajați 39.334 salariați;

– noua reglementare: numărul minim de angajați din aceste unități pentru înregistrarea contractului la nivel de sector este de 147.500 salariați.

### **Sub aspectul gradului de acoperire a lucrătorilor prin contracte colective de muncă**

Principiul opozabilității erga omnes a prevederilor contractelor colective de muncă, aplicabil până în 2011 în România, a fost parțial înlăturat, în prezent el găsindu-și locul numai în ceea ce privește contractul colectiv de la nivel de unitate.

Între cauzele fenomenului de descreștere a numărului de lucrători acoperiți prin contracte colective de muncă se numără:

– eliminarea obligativității negocierii colective anuale;

– eliminarea contractului colectiv la nivel național.

– faptul că la nivele superioare negocierea depinde de măsura în care federațiile patronale și-au obținut reprezentativitatea (la nivel de sector), respectiv au constituit grupul de unități – or aceștia nu au întotdeauna interesul de a o face. Gradul de interes pentru constituirea în organizații patronale poate fi uneori redus, fiind posibil în consecință să se diminueze și rolul contractelor colective de muncă de la nivelul sectoarelor de activitate;

– dificultățile în obținerea reprezentativității.

**Concluziile raportului Comitetul European pentru Drepturi Sociale 2014**, date publicitatii in luna ianuarie 2015 privind incalcarea prevederilor din Carta Socială Europeană (revizuită) prevad ca Romania incalca, prin reglementarea interna (Legea 62/2011) urmatoarele drepturi fundamentale reglemantate de Carta:

**Incalcarea art.5 – Dreptul la organizare**

Comitetul concluzionează că situația din România nu este în conformitate cu articolul 5 din Carta pentru motivul că dreptul sindicatelor de bază non-reprezentative să își exercite prerogativele esentiale sindicale este restricționat.

**Incalcarea art.6 – Dreptul la negociere colectivă**

**Punctul 4 - acțiune colectivă**

Comitetul concluzionează că situația din România nu este în conformitate cu articolul 6§4 din Carta, pe motiv că numai sindicatele reprezentative pot întreprinde o acțiune colectivă.

De asemenea Comitetul continua sa tina sub observatie Romania cu privire la incalcarea altor 2 puncte ale art.6 din Carta, respectiv:

Articolul 6 - Dreptul la negociere colectivă

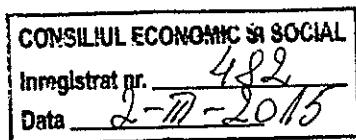
- Punctul 1 - consultare comună

- Punctul 2 - proceduri de negociere

**Incalcarea art.28 – Dreptul reprezentantilor lucratorilor la protectie in intreprindere si facilitatile acordate acestora**

Comitetul concluzionează că situația din România nu este în conformitate cu articolul 28 din Carta pentru motivul că protecția acordată reprezentanților lucrătorilor nu se prelungește pentru o perioadă de timp rezonabilă după încheierea mandatului lor.

Proiectul urmareste corectarea legislatiei actuale pentru conformarea acesteia cu prevederile Cartei Social Europene (revizuite) enuntate mai sus.



Proiect

## Lege privind negocierile colective de muncă

### CAPITOLUL I Dispoziții generale

#### Art. 1

Prezenta lege reglementează procedura organizării, desfășurării și finalizării negocierilor colective precum și încheierea, executarea și încetarea contractelor colective de muncă, în sectorul public și privat .

#### Art. 2

Dispozițiile prezentei legi se aplică:

- a. Persoanelor care prestează activitatea în baza contractului individual de muncă;
- b. Persoanelor care prestează activitatea în calitate de funcționari publici, funcționari publici cu statut special.

#### Art. 3

(1) În sensul prezentei legi, se definesc următorii termeni:

- a) negocierea colectivă reprezintă negocierea dintre angajator, respectiv organizația patronală, și angajați reprezentați de organizații sindicale sau de reprezentanții angajaților, prin care se urmărește încheierea unui contract colectiv de muncă.
- b) contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, pe de o parte, și angajați, reprezentați de organizații sindicale sau de reprezentanții angajaților, de cealaltă parte.  
Prin contractul colectiv de muncă se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă;
- c) prin angajator se înțelege persoana fizică sau juridică care poate, potrivit legislației în vigoare, să angajeze personal prin încheierea de contracte individuale de muncă sau în baza altor acte juridice;
- d) angajatul este lucrătorul din sectorul public și privat, funcționarul public și funcționarul public cu statut special, care prestează muncă remunerată, pentru și sub autoritatea unui angajator, în baza unui contract individual de muncă sau a unui act de numire în funcție;
- e) organizația patronală este acea organizație constituită potrivit legii,
- f) organizația sindicală este organizația constituită conform legii,
- g) reprezentanții angajaților sunt cei aleși și mandatați de către angajați să îi reprezinte potrivit legii;
- h) sectoarele de activitate sunt sectoarele economiei naționale care grupează domenii de activitate definite conform codului CAEN.  
Sectoarele de activitate se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, pe baza clauzelor contractului colectiv de muncă încheiat la nivel național sau, în lipsa acestuia, pe baza acordului scris al confederațiilor patronale și sindicale reprezentative.



#### **Art. 4**

- (1) Prin încheierea contractelor colective de muncă se urmărește promovarea și apărarea intereselor părților, prevenirea sau limitarea conflictelor de interese și asigurarea păcii sociale.
- (2) Fac parte din contractele colective de muncă și acordurile prin care se soluționează conflictele de muncă.
- (3) Contractele colective de muncă vor cuprinde și alte clauze privind protecția celor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale sau a reprezentanților angajaților decât cele prevăzute de lege.

#### **Art. 5**

- (1) Contractele colective de muncă se pot încheia la nivelul angajatorului, grupurilor de angajatori sectoarelor de activitate, precum și la nivel național.

#### **Art. 6**

- (1) Negocierea colectivă este obligatorie în cazul angajatorilor cu cel puțin 15 de angajați.
- (2) Negocierea colectivă are drept obiect cel puțin următoarele elemente: salarizarea, durata timpului de lucru și de odihnă, condițiile de muncă, programul de lucru, procedurile amiabile de soluționare a conflictelor, obiectivele de performanță individuală, criteriile de evaluare a activității angajaților, echivalarea funcțiilor din cadrul întreprinderii, procedurile de selecție a persoanelor care solicită angajarea.
- (3) În cazul contractelor colective de muncă cu o durată mai mare de 1 an, negocierea colectivă are loc în fiecare an și are drept obiect următoarele elemente: salarizarea, programul de lucru, durata timpului de muncă și de odihnă.

#### **Art. 7**

- (1) Declanșarea negocierilor colective reglementate potrivit art. 6 are loc după cum urmează:
  - a) cu cel puțin 60 de zile înaintea expirării contractelor colective de muncă încheiate pe un an;
  - b) după 10 luni de la înregistrarea contractelor colective de muncă încheiate pe o durată mai mare de 1 an, cu privire la elementele care fac obiectul negocierii obligatorii prevăzute la art. 6 alin. (3);
  - c) oricând în anul calendaristic următor celui care a avut loc negocierea colectivă, neurmată de încheierea unui contract colectiv de muncă.
- (3) Durata negocierilor colective este de 60 de zile. Dacă părțile au prevăzut o durată mai mică a negocierii colective, pot conveni prelungirea negocierilor, fără a depăși 60 de zile.

#### **Art. 8**

- (1) La nivelul angajatorului, inițiativa negocierii aparține acestuia.
- (2) În cazul în care angajatorul nu inițiază negocierea, aceasta va începe la solicitarea organizației sindicale sau a reprezentanților angajaților, după expirarea unui termen de 10 zile de la data primirii cererii de către angajator.
- (3) La nivelul grupului de angajatori, sectorului de activitate și la nivel național, inițiativa negocierii aparține oricăruia dintre parteneri.

#### **Art. 9**

- (1) După expirarea unui termen de 10 zile de la inițierea negocierii prevăzute de art. 8 alin.(1) și alin.(2), angajatorii au obligația să convoace părțile, în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.
- (2) La prima reuniune, părțile prezente la negocieri încheie un proces-verbal care va cuprinde cel puțin următoarele mențiuni:
  - a) componența nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unei împuterniciri scrise;
  - b) nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă;

- c) durata maximă a negocierilor convenită de părți;
  - d) locul și calendarul reuniunilor;
  - e) dovada reprezentativității părților participante la negocieri;
  - f) dovada convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;
- (3) Negocierile se declanșează de la data primei reuniuni. Reprezentanții mandatați ai părților convin asupra informațiilor publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul le va pune la dispoziția organizațiilor sindicale sau reprezentanților angajaților, după caz, și data până la care urmează a îndeplini această obligație.
- (4) Angajatorul are obligația să furnizeze informații detaliate și concrete cu privire la situația economică și financiară a întreprinderii, precum și a locurilor de muncă, și nivelele de salarizare pe funcții.
- La solicitarea angajatorului, prin acordul părților se pot stabili categoriile de informații a căror furnizare ar putea produce prejudicii întreprinderii și care, după caz, nu vor fi comunicate sau asupra cărora organizațiile sindicale sau reprezentanții angajaților vor păstra caracterul lor confidențial.
- (5) Informațiile pe care angajatorul sau organizațiile patronale le vor pune la dispoziția organizațiilor sindicale sau reprezentanților angajaților trebuie să permită o analiză a situației economico - financiare și vor cuprinde cel puțin date referitoare la:
- a) situația economico - financiară actuală, precum și perspectiva de evoluție a acesteia;
  - b) sistemul de salarizare (propus pe durata aplicării contractului colectiv de muncă);
  - c) situația, structura și evoluția estimată a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri preconizate pe durata aplicării a contractului colectiv de muncă;
  - d) măsurile propuse de angajator privind organizarea muncii, programului și a timpului de lucru pe durata aplicării contractului colectiv de muncă;
  - e) măsurile propuse de angajator privind protecția drepturilor angajaților în caz de transfer al întreprinderii, unității sau unor părți ale acestora;
  - f) nivelele de salarizare pentru fiecare funcție în parte.
- (6) La fiecare ședință de negociere se încheie procese verbale semnate de reprezentanții mandatați ai părților în care se consemnează conținutul negocierilor.

#### **Art. 10**

- (1) La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă, părțile sunt egale și libere.
- (2) Este interzisă orice fel de imixtiune a autorităților publice, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractelor colective de muncă.

#### **Art. 11**

- (1) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior.
- (2) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă aplicabile.
- (3) Contractele colective de muncă nu pot stabili drepturi la un nivel inferior celui prevăzut de lege.

## **CAPITOLUL II**

### **Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă**

#### **Art. 12**

Părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorul sau organizațiile patronale și angajații, prin organizațiile sindicale sau reprezentanții angajaților, după caz, reprezentați după cum urmează:

(1) Angajatorul sau organizațiile patronale:

a) la nivelul angajatorului, de către organul de conducere al acestuia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare, după caz;

b) la nivel de grup de angajatori, sector de activitate și la nivel național, de către organizațiile patronale legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi;

(2) Angajații:

a) la nivelul angajatorului, reprezentarea angajaților la negocieri se realizează după cum urmează:

- ✓ sindicatul/sindicatul reprezentative conform dispozițiilor prezentei legi;
- ✓ federațiile sindicale reprezentative, în cazul în care la nivelul unității sunt constituite organizații sindicale afiliate la acestea, care au solicitat participarea la negocieri a federației;
- ✓ reprezentanții salariaților, dacă la nivelul angajatorului nu este constituită o organizație sindicală sau, deși există constituite una sau mai multe organizații sindicale, acestea nu sunt reprezentative conform dispozițiilor prezentei legi.

b) la nivelul grupurilor de angajatori, al sectoarelor de activitate și la nivel național, de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi;

### **Art. 13**

Sunt reprezentative pentru negocierea contractului colectiv de muncă, organizațiile patronale care îndeplinesc, cumulativ, următoarele condiții:

(1) La nivel național:

a) au statut legal de confederație patronală;

b) au independență organizatorică și patrimonială;

c) au în componență structuri proprii, cu sau fără personalitate juridică, în cel puțin jumătate din numărul județelor, inclusiv municipiul București;

d) au în componență patronate sau federații patronale reprezentative care își desfășoară activitatea în cel puțin 25% din sectoarele de activitate;

e) reprezintă angajatori ale căror unități încadrează minim 7% din efectivul angajaților din cadrul economiei naționale, mai puțin angajații din sectorul bugetar;

(2) La nivel de sector de activitate:

a) au statut legal de patronat sau federație patronală;

b) au independență organizatorică și patrimonială;

c) reprezintă angajatori care cuprind minim 10% din efectivul angajaților sectorului respectiv.

(3) Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate prevăzute la alineatele (1) și (2) se stabilește la cererea organizațiilor patronale prin decizia pronunțată de instanța judecătorească, în compunerea și potrivit regulilor de competență materială și teritorială aplicabile conflictelor de drepturi.

(4) Hotărârea este supusă recursului.

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

### **Art. 14**

Dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate a organizațiilor patronale are loc după cum urmează:

(1) La nivel național:

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

b) copie de pe certificatul de înregistrare fiscală;

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

- d) copii de pe actele de înființare a structurilor județene proprii conform statutelor, în cel puțin jumătate din numărul județelor și municipiul București;
  - e) document oficial elaborat de către Institutul Național de Statistică, prin care se atestă numărul total de angajați care desfășoară activitatea în economia națională.
  - f) adeverință emisă de Ministrul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, din care rezultă depunerea unei copii a dosarului de reprezentativitate;
  - g) declarație dată pe proprie răspundere de fiecare angajator, privind apartenența sa la o singură organizație patronală;
- (2) La nivel de sector de activitate:
- a) copie de pe hotărârea judecătorească definitivă și irevocabilă de dobândire a personalității juridice a patronatului sau federației patronale și de pe ultima hotărâre judecătorească de modificare a Statutului și/sau a componenței organelor de conducere, după caz;
  - b) declarație semnată de reprezentantul legal al patronatului sau federației patronale, cuprinzând lista angajatorilor membri și numărul total de angajați, realizată în baza declarațiilor pe proprie răspundere a reprezentanților legali a acestora;
  - c) copie de pe certificatul de înregistrare fiscală;
  - d) document oficial elaborat de către Institutul Național de Statistică, prin care se atestă numărul total de angajați care desfășoară activitatea în sectorul de activitate pentru care se urmărește obținerea reprezentativității.
  - e) adeverință emisă de Ministrul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, din care rezultă depunerea unei copii a dosarului de reprezentativitate;
  - f) declarație dată pe proprie răspundere de către fiecare angajator privind apartenența la o singură organizație patronală.

#### **Art. 15.**

Confederațiile și sau federațiile patronale, anterior depunerii cererii în vederea obținerii reprezentativității la instanța judecătorească competentă, vor depune o copie a acestuia la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, care va emite o adeverință din care să rezulte îndeplinirea acestei obligații.

#### **Art. 16.**

- (1) Confederațiile patronale reprezentative la nivel național sunt reprezentative și la nivelul sectoarelor de activitate în care au federații și/sau patronate.
- (2) În mod corespunzător, federațiile și/sau patronatele reprezentative la nivelul sectoarelor de activitate sunt reprezentative și la nivelul grupurilor de angajatori în care au membri.

#### **Art. 17**

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

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

#### **Art. 18**

(1) Sunt reprezentative și participă la negocierea contractelor colective de muncă la nivel național, sectoare de activitate și la nivelul angajatorilor, respectiv autorități sau instituții publice care au în subordine sau în conducere alte persoane juridice care angajează personal, organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

- (A) La nivel național:

- a) au statut legal de confederație sindicală;
  - b) au independență organizatorică și patrimonială;
  - c) au în componență structuri proprii în cel puțin jumătate din numărul total al județelor, inclusiv municipiul București;
  - d) au în componență federații sindicale reprezentative în cel puțin 25% din sectoarele de activitate;
  - e) organizațiile sindicale componente cumulează un număr de membri cel puțin egal cu 5% din efectivul lucrătorilor din economia națională.
- (B) La nivel de sector de activitate:**
- f) au statut legal de federație sindicală;
  - g) au independență organizatorică și patrimonială;
  - h) organizațiile sindicale membre cumulează un număr de membri cel puțin egal cu 7% din efectivul lucrătorilor din sectorul respectiv;
- (C) La nivel de grup de angajatori:**
- i) au statut legal de federație sindicală;
  - j) au independență organizatorică și patrimonială;
  - k) numărul membrilor sindicatelor componente este cel puțin egal cu 7% din efectivul lucrătorilor din grupul respectiv;
- (D) La nivelul angajatorului:**
- l) au statut legal de sindicat;
  - m) au independență organizatorică și patrimonială;
  - n) numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin 35% din numărul lucrătorilor de la nivelul angajatorului.
- (2) La nivelul angajatorului, pe lângă organizațiile sindicale reprezentative în condițiile prevăzute de art.18 alin.(1) lit.D), sunt reprezentative și organizațiile sindicale afiliate la o federație/confederație sindicală reprezentativă.
- (3) Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate prevăzute la alineatul (1) și alineatul (2) se stabilește la cererea organizațiilor sindicale prin decizia pronunțată de instanța în raza teritorială unde își are sediul organizația sindicală
- (4) Hotărârea se motivează și se comunică în 15 zile de la pronunțare.
- (5) Hotărârea poate fi atacată cu recurs în termen de 10 zile de la comunicare.

#### **Art. 19**

Dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate se face astfel:

**(1) La nivel național:**

- a) copie de pe hotărârea judecătorească definitivă și irevocabilă de dobândire a personalității juridice de către confederație și de pe ultima hotărâre judecătorească de modificare a Statutului și/sau a componenței organelor de conducere;
- b) copie de pe certificatul de înregistrare fiscală;
- c) declarație semnată de reprezentantul legal al confederației, cuprinzând lista federațiilor componente și numărul total de membri; documentul semnat de către reprezentantul legal al confederației este întocmit pe baza declarațiilor federațiilor membre;
- d) copii de pe hotărârile judecătorești definitive și irevocabile de stabilire a reprezentativității federațiilor membre în număr de cel puțin 25% din totalul sectoarelor de activitate;
- e) copii de pe hotărârile de înființare a structurilor județene proprii, adoptate conform statutului organizației;
- f) lista sectoarelor de activitate stabilite prin hotărâre de Guvern, în care confederația are organizații membre, precum și numărul de angajați din economia națională, conform datelor oficiale comunicate de Institutul Național de Statistică;
- g) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate;

**(2) La nivel de sector de activitate și la nivel de grup de angajatori:**

- a) copie de pe hotărârea judecătorească definitivă și irevocabilă de dobândire a personalității juridice de către federație și de pe ultima hotărâre judecătorească de modificare a Statutului și/sau a componenței organelor de conducere, după caz;
- b) declarație semnată de reprezentantul legal al federației, cuprinzând lista sindicatelor componente și numărul total de membri al acestora. Documentul semnat de către reprezentantul legal al federației este întocmit pe baza declarațiilor fiecărui sindicat membru, în ceea ce privește numărul de membri al acestora.
- c) copie de pe certificatul de înregistrare fiscală;
- d) document oficial elaborat de către Institutul Național de Statistică, prin care se atestă numărul total de angajați care desfășoară activitatea în sectorul de activitate pentru care se urmărește obținerea reprezentativității.
- e) adeverință emisă de Ministrul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, din care rezultă depunerea unei copii a dosarului de reprezentativitate;

La nivelul angajatorului:

- a) copie de pe hotărârea judecătorească definitivă și irevocabilă de dobândire a personalității juridice de către sindicat și de pe ultima hotărâre judecătorească de modificare a statutului și/sau componenței organelor de conducere;
- b) copie de pe certificatul de înregistrare fiscală;
- c) document certificat de reprezentantul legal al sindicatului privind numărul total de membri;
- d) adeverință privind numărul total de angajați încadrați în muncă la nivelul angajatorului, eliberată de reprezentantul legal al acestuia;
- e) adeverință emisă de Inspectoratul Teritorial de Muncă, din care rezultă depunerea unei copii a dosarului de reprezentativitate.
- f) . adeverinta eliberata de federatia/confederatia reprezentativa la care sindicatul este afiliat, pentru cazul in care sindicatul solicita constatarea reprezentativitatii in baza art. 18 alin.(1').

#### **Art. 20**

(1) Confederațiile sindicale și/sau federațiile, anterior depunerii cererii în vederea obținerii reprezentativității la instanța judecătorească competentă, vor depune o copie de pe respectivul dosar la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, care va emite o adresă din care să rezulte îndeplinirea acestei obligații.

(2) Organizațiile sindicale, constituite la nivelul angajatorului, anterior depunerii cererii în vederea obținerii reprezentativității la instanța judecătorească competentă, vor depune o copie de pe respectivul dosar la Inspectoratul Teritorial de Muncă, care va emite o adresă din care să rezulte îndeplinirea acestei obligații.

#### **Art. 21**

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

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

#### **Art. 23**

(1) La angajatorii unde nu este constituită o organizație sindicală sau, deși există constituite una sau mai multe organizații sindicale nereprezentative, reprezentarea se va realiza exclusiv de către reprezentanții angajaților.

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

#### **Art. 24**

(1) Reprezentativitatea organizațiilor patronale sau a organizațiilor sindicale, stabilită în condițiile prezentei legi, poate fi contestată de către organizațiile patronale sau sindicale reprezentative la nivel național, sector de activitate, grup de angajatori, angajator, dacă s-a modificat situația avută în vedere la data pronunțării hotărârii judecătorești de recunoaștere a reprezentativității.

(2) Contestarea reprezentativității organizațiilor patronale sau sindicale nu poate avea drept scop împiedicarea abuzivă a desfășurării negocierii colective.

(3) Încălcarea cerinței prevăzute la alin.(2) dă dreptul organizației patronale sau sindicale, după caz, de a solicita instanței judecătorești obligarea celui în culpă la plata daunelor interese proporțional cu paguba produsă.

#### **Art 25**

Îndeplinirea condiției de reprezentativitate, astfel cum a fost stabilită prin hotărâre judecătorească, produce efecte până pentru o perioadă de 4 ani de la data rămânerii definitive a acesteia sau până la pronunțarea unei hotărâri judecătorești de constatare a nereprezentativității.

### **CAPITOLUL III**

#### **Negocierea colectivă în sectorul bugetar**

#### **Art. 26**

(1) Negocierea colectivă în sectorul bugetar poate avea ca obiect toate drepturile privind calitatea de angajat, cu excepția acelor drepturi patrimoniale de natură salarială al căror quantum este stabilit exclusiv prin lege.

(2) Cu titlu de excepție, negocierea colectivă poate avea drept obiect și drepturile de salariu, în cazul în care prin lege se stabilește o limită minimă și maximă a quantumului salariului. În acest caz, negocierea va purta asupra quantumului concret al salariului, cu respectarea limitelor minime și maxime prevăzute de lege.

(3) La nivelul angajatorului, negocierea colectivă poate avea loc direct și între conducătorii autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau coordonare nemijlocită persoane juridice care angajează personal și federațiile sindicale reprezentative în sectorul de activitate în care se realizează negocierea.

(4) Dispozițiile prezentei legi privind negocierea la nivel de angajator se aplică în mod corespunzător și în cazul negocierii colective la nivelul regiilor autonome, companiilor și societăților naționale, asimilate potrivit legii grupurilor de angajatori.

#### **Art. 27**

(1) În sectorul bugetar, părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorii și angajații, reprezentați după cum urmează:

##### **A. Din partea angajatorilor:**

- a) La nivelul angajatorului: conducătorul persoanei juridice care angajează personal sau, după caz, conducătorii autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau coordonare nemijlocită persoana juridică care angajează personal;
- b) La nivelul grupului de angajatori: conducătorii persoanelor juridice care angajează, după caz, conducătorii autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau coordonare nemijlocită angajatorii care alcătuiesc grupul de angajatori pentru care se realizează negocierea colectivă;
- c) La nivelul sectorului de activitate bugetară: reprezentantul legal al autorității publice centrale competente.

B. Din partea angajaților de către organizațiile sindicale sau reprezentanții angajaților, în condițiile stabilite de prezenta lege pentru fiecare nivel de negociere colectivă.

#### CAPITOLUL IV

##### Încheierea contractelor colective de muncă

###### Art. 28

(1) În vederea inițierii negocierii prevăzute la art.8 alin.(3) din prezenta lege, organizațiile sindicale sau patronale, după caz, vor transmite tuturor partenerilor sociali îndreptățiți să participe la negociere o convocare scrisă care conține invitația de participare la negocierilor colective.

(2) Negocierile vor începe în termen de 30 zile de la data primirii convocării între părțile care au dat curs invitației de participare la negociere.

###### Art. 29

(1) Contractele colective de muncă vor fi încheiate la nivel național de acele organizații patronale și sindicale, reprezentative la aceste nivele.

(2) Contractele colective de muncă încheiate în condițiile prevăzute la alin.(1) se aplică tuturor angajaților din economia națională, inclusiv celor din sectorul bugetar, cu excepția acelor drepturi și obligații reglementate imperativ de lege.

###### Art. 30

(1) Contractele colective de muncă se încheie la nivel de sector de activitate de organizațiile patronale și sindicale, reprezentative la acest nivel.

(2) Contractele colective de muncă încheiate în condițiile alin.(1) se aplică pentru toți angajații din unitățile în care părțile semnatare au membri.

(3) Organizațiile sindicale, împreună cu organizațiile patronale reprezentative, care nu sunt semnatare ale contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de sector de activitate, pot solicita Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale extinderea aplicării contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de sector de activitate și altor unități în care acestia au membri.

(4) Extinderea aplicării contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de sector de activitate se dispune prin ordinul Ministrului Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

(5) Clauzele contractului colectiv de muncă se aplică tuturor angajaților din sectorul de activitate, dacă se îndeplinește una din următoarele cerințe:

- a) contractul colectiv a fost încheiat de organizații patronale și sindicale care au un număr de angajați și membri cel puțin egal cu 50% din numărul total al angajaților din sectorul de activitate;
- b) prin extinderea contractului colectiv de muncă, clauzele acestuia au devenit aplicabile unui număr de cel puțin 50% din totalul angajaților din sectorul de activitate respectiv.

###### Art. 31

Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de minim 1 an și maxim 5 ani, putând fi prelungit cu cel mult încă 5 ani.

###### Art. 32

(1) Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă, care sunt negociate cu încălcarea prevederilor art. 11 alin. (1) și (3) sunt nule.

(2) Nulitatea clauzelor contractului colectiv de muncă se pronunță de către instanța judecătorească competentă, care soluționează cererile cu acest obiect potrivit regulilor aplicabile conflictelor de drepturi.



(3) Clauzele a căror nulitate a fost pronunțată în condițiile alin.(2) se înlocuiesc de drept cu acele clauze prevăzute în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior sau, după caz, în lege.

(4) Părțile contractului colectiv de muncă pot renegocia clauzele contractului colectiv de muncă în legătură cu care s-a pronunțat nulitatea de către instanțele judecătorești.

(5) Renegocierea clauzelor contractului colectiv de muncă declarate nule la nivelul angajatorului va avea loc în următoarele condiții:

- a) în cazul contractului colectiv de muncă încheiat pe o durată de 1 an, renegocierea acestuia poate avea loc oricând, prin derogare la prevederile art. 7 alin.(1) lit. a);
- b) în cazul contractului colectiv de muncă încheiat pe o durată mai mare de 1 an, renegocierea acestuia poate avea loc oricând, prin derogare la prevederile art. 7 alin.(1) lit. b).

(6) Renegocierea clauzelor contractului colectiv de muncă la nivelul angajatorului, grupului de angajatori, sector de activitate sau la nivel național are loc oricând pe durata aplicării acestuia, potrivit înțelegerii partenerilor sociali.

### **Art. 33**

(1) Contractele colective de muncă se încheie numai în formă scrisă. Cerința formei scrise reprezintă o condiție de validitate a acestora.

(2) Contractele colective de muncă produc efecte față de părți, de regulă, de la data înregistrării lor.

(3) Prin excepție, contractele colective de muncă produc efecte ulterior înregistrării, la data prevăzută în cuprinsul lor.

(4) Contractele colective de muncă devin opozabile terților după înregistrare.

### **Art. 34**

(1) Contractele colective de muncă, se depun și se înregistrează prin grija părților, astfel:

- a) contractele colective de muncă încheiate la nivelul grupurilor de angajatori, al sectoarelor de activitate și la nivel național, la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale;
- b) contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului, la inspectoratul teritorial de muncă.

(2) În vederea înregistrării contractelor colective de muncă, se întocmește un dosar, cu următorul conținut:

- a) contractul colectiv de muncă, în original, semnat de către părți;
- b) procesul verbal al negocierii, conținând poziția părților;
- c) dovada de reprezentativitate a părților, în condițiile prezentei legi;
- d) împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea semnării contractului colectiv de muncă;
- e) dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere, adresată în baza dispozițiilor 8 și 28.

### **Art. 35**

Contractul colectiv de muncă unic la nivel național și contractele colective de muncă la nivel sectorial, se publică în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a.

### **Art. 36**

(1) Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, sau după caz, inspectoratele teritoriale de muncă vor înregistra contractele colective de muncă în termen de trei zile de la depunere.

(2) În cazul în care se constată că în contractele colective de muncă există clauze convenite cu încălcarea dispozițiilor art.11, Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, sau după caz, inspectoratele teritoriale de muncă au obligația să sesizeze acest fapt părților contractante.

### **Art. 37**

(1) Contractele colective de muncă nu vor fi înregistrate dacă:

a) părțile nu au depus dosarul în conformitate cu prevederile art.34 alin. (2);

b) nu sunt semnate de toți reprezentanții părților la negociere;

(2) Contractele colective de muncă la nivel național, sector de activitate sau grup de angajatori și angajatori vor fi înregistrate fără semnătura tuturor organizațiilor patronale și/sau sindicale, după caz, dacă:

a) unele organizații reprezentative ale organizațiilor patronale sau ale organizațiilor sindicale au fost invitate la negocieri și nu s-au prezentat;

b) unele organizații reprezentative ale organizațiilor patronale sau ale organizațiilor sindicale, deși au fost prezente la negocieri și au fost de acord cu clauzele negociate, conform proceselor verbale, refuză să semneze contractul colectiv de muncă.

c) reprezentanții părților la negociere care nu au semnat contractul colectiv de muncă reprezintă sub 35% din numărul salariaților unității, în cazul contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, sub 7% din efectivul salariaților din sectorul respectiv, în cazul contractului colectiv de muncă la nivel de sector de activitate sau sub 5% din efectivul salariaților din economia națională, în cazul contractului colectiv de muncă la nivel național, după caz.

(3) Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, precum și Inspectoratul teritorial de muncă, vor examina existența și conformitatea cu dispozițiile legale a documentelor necesare pentru înregistrare exclusiv din punct de vedere al îndeplinirii condițiilor de formă.

### **Art. 38**

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

## **CAPITOLUL V**

### **Conținutul contractului colectiv de muncă**

### **Art. 39**

(1) Contractele colective de muncă vor cuprinde următoarele categorii de drepturi și obligații ale părților, precum și unele cerințe de formă, de procedură privind regulile negocierii colective:

A. La nivel național:

- a) Echivalarea funcțiilor salariate din economia națională;
- b) Regimul juridic al liderilor sindicali și al reprezentanților angajaților;
- c) Durata maximă a timpului de lucru, inclusiv numărul orelor suplimentare;
- d) Durata minimă a concediului de odihnă;
- e) Statutul juridic al muncii cu fracțiune de normă;
- f) Procedura-cadru de stabilire a criteriilor de evaluare profesională a angajaților;
- g) Procedura-cadru de cercetare disciplinară a angajaților;
- h) Elaborarea cadrului instituțional privind constituirea și funcționarea organismelor bipartite de interpretare și aplicare a dispozițiilor contractelor colective de muncă;
- i) Reglementarea unor proceduri de soluționare amiabilă a conflictelor intervenite între partenerii sociali;
- j) Regulile privind organizarea și desfășurarea arbitrajului conflictului de interese;
- k) Elaborarea criteriilor de stabilire a sectoarelor de activitate ale economiei naționale.

**B. La nivel de sector de activitate:**

- a) Salariul minim de bază brut pe funcții, activități, ocupații, meserii;
- b) Stabilirea categoriilor de funcții, ocupații, meserii și a duratei maxime pentru care se pot încheia clauze de confidențialitate care produc efecte după încetarea contractului individual de muncă;
- c) Stabilirea condițiilor generale privind organizarea, desfășurarea și verificarea modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu în cadrul telemuncii;
- d) Condițiile de acordare a repausului săptămânal în alte zile decât sâmbătă și duminică pe categorii de activități și personal;
- e) Reglementarea în concret a duratei perioadei de referință pe categorii de profesii, funcții, activități, meserii, în vederea compensării orelor prestate peste durata maximă legală de lucru cu timp liber corespunzător.

**C. La nivelul angajatorului:**

- a) Conținutul, condițiile de îndeplinire a obiectivelor de performanță și criteriile de evaluare a realizării acestora, pe categorii de funcții, ocupații, meserii, activități;
- b) Stabilirea modalităților de angajare prin verificarea aptitudinilor personale și profesionale, pe categorii de funcții, ocupații, meserii, activități;
- c) Stabilirea regimului juridic aplicabil angajaților aflați în perioadă de probă;
- d) Stabilirea atribuțiilor de serviciu ale salariaților, în privința conținutului și a modalităților de realizare, pe categorii de funcții, ocupații, meserii, activități;
- e) Stabilirea în concret a intervalelor de timp și a modului de realizare a obligației de informare a angajaților asupra situației actuale economice și financiare a angajatorului;
- f) Stabilirea în concret a motivelor, a condițiilor de realizare și a duratei reducerii temporare a activității, precum și a categoriilor de salariați vizați de reducerea temporară de activitate;
- g) Stabilirea categoriilor de drepturi acordate angajaților detașați;
- h) Enumerarea în concret a drepturilor recunoscute angajaților pe durata suspendării contractelor individuale de muncă;
- i) Stabilirea programelor individualizate de muncă pe categorii de funcții, ocupații, meserii, activități;
- j) Stabilirea în concret a condițiilor și categoriilor de personal pentru care plata salariului poate avea loc parțial în natură.

(2) Quantumul drepturilor salariaților negociate potrivit alin.(1) poate fi mărit prin negocierile colective desfășurate la niveluri inferioare sau prin negocierea individuală, după caz.

**Art. 40**

(1). În scopul detalierii conținutului unor clauze ale contractului colectiv de muncă, părțile pot conveni încheierea unor acorduri colective pe durata de aplicare a acestuia.

(2). 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 forma scrisă, care reprezintă legea părților și ale caror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizațiilor semnatare.

## **CAPITOLUL VI**

**Art. 41**

(1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:

- a) pentru toți angajații, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la nivelul angajatorului;

- b) pentru toți angajații persoanelor juridice aflate în subordinea sau în coordonarea autorităților și instituțiilor publice care încheie contracte colective de muncă în conformitate cu dispozițiile art. 27 alin.(1), pct. A, lit.b) din prezenta lege;
  - c) pentru toți angajații încadrați la angajatorii care fac parte din grupul de angajatori pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă;
  - d) pentru toți angajații din unitățile în care părțile semnatare au membri și angajații din unitățile asupra cărora s-a extins aplicarea contractului colectiv prin ordin al Ministerului Muncii și Protecției Sociale, după caz. În cazul prevăzut de art. 30 alin.(6), contractul colectiv de muncă se va aplica tuturor angajaților încadrați în sectorul de activitate pentru care acesta se încheie.
  - e) pentru toți angajații din economia națională în cazul contractului colectiv de muncă unic la nivel național.
- (2) În contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate pentru salariații bugetari, părțile vor stabili expres modalitățile de negociere a contractelor de muncă.
- (3) În contractul colectiv de muncă unic la nivel național, sectorial, grup de angajatori sau angajatori, clauzele aplicabile angajaților din sectorul bugetar vor fi menționate într-un capitol separat.
- (4) La fiecare dintre nivelurile prevăzute la art. 5 se încheie un singur contract colectiv de muncă.
- (5) Prin contractul colectiv de muncă, părțile pot conveni constituirea unui fond din contribuția angajatorului sau a organizației patronale, după caz, destinat activităților în domeniul negocierilor colective. Mărimea fondului, precum și categoriile de cheltuieli ce pot fi efectuate din acest fond se stabilesc prin intermediul unui acord scris și special între părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă.
- (6) Fondul prevăzut la alin. (5) se poate suplimenta și din contribuțiile voluntare ale angajaților ce nu au calitatea de membri de sindicat. Nivelul minim al contribuțiilor și modalitatea de plată a acestora se stabilește prin acordul prevăzut la alin.(5).

## **CAPITOLUL VII**

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

#### **Art. 42**

- (1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.
- (2) Neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor asumate de părți prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea contractuală a părții în culpă.
- (3) Soluționarea conflictelor de drepturi generate de neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor asumate de părți prin contractul colectiv de muncă este de competența instanțelor judecătorești, potrivit regulilor aplicabile jurisdicției muncii.

#### **Art. 43**

- (1) Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării acestuia pe baza acordului scris și special al părților.
- (2) Modificarea clauzelor contractului colectiv de muncă poate avea ca obiect drepturile și obligațiile părților care nu au fost preluate ca atare în contractele individuale de muncă sau în conținutul drepturilor și obligațiilor funcționarilor publici.
- (3) Părțile vor menționa în cuprinsul contractului colectiv de muncă elementele care pot face obiectul modificării, cu respectarea condițiilor prevăzute în alineatul precedent.
- (4) Modificările se vor consemna prin intermediul unui act adițional la contractul colectiv de muncă, pe care părțile îl vor înainta spre înregistrare instituției publice competente.
- (5) Modificările efectuate în condițiile alin.(1) produc efecte juridice conform dispozițiilor art. 33.

#### **Art. 44**

În vederea modificării contractului colectiv de muncă în cadrul negocierii colective anuale obligatorii se vor aplica regulile prevăzute de art. 7 din prezenta lege.

#### **Art. 45**

Contractul colectiv de muncă poate fi suspendat prin acordul părților.

#### **Art. 46**

- (1) Contractele colective de muncă încetează:

- a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care au fost încheiate, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestora;
  - b) la data dizolvării, respectiv lichidării judiciare sau decesul angajatorului;
  - c) prin acordul părților.
- (2) Contractele colective de muncă nu pot fi denunțate unilateral.

**Art. 47**

Modificarea, suspendarea, prelungirea sau încetarea contractului colectiv de muncă vor fi notificate instituției publice competente în termen de 7 zile de la data când părțile și-au exprimat voința în acest scop.

**Art. 48**

Conflictele în legătură cu validitatea, executarea, interpretarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă sunt conflicte de drepturi și se soluționează de către instanțele judecătorești competente.

## **Capitolul VI Sanctiuni**

**Art. 49**

Neîndeplinirea de către angajatori sau organizațiile acestora a obligațiilor prevăzute la art.8. alin. (1), art. 9 alin.(1) constituie contravenții și se sancționează cu amendă cuprinsă între 20.000 și 50.000 de lei.

**Art. 50**

Constatarea și sancționarea contravențiilor prevăzute la art. 50 se face de către Inspekția Muncii, potrivit legii.

**Art. 51**

Declararea necorespunzătoare a adevărului, făcută în fata instanței judecătorești de către organizațiile patronale sau sindicale, în vederea obținerii reprezentativității, constituie fals în declarații și se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.

## **Capitolul VII Dispoziții tranzitorii și finale**

**Art. 52**

(1) Din momentul intrării în vigoare a prezentei legi, organizațiile patronale și organizațiile sindicale vor dobândi reprezentativitatea în conformitate cu dispozițiile prezentei legi.

(2) Reprezentativitatea organizațiilor patronale și a organizațiilor sindicale constatată potrivit legislației anterioare este recunoscută în condițiile de art. 24.

**Art. 53**

Până la încheierea unui contract colectiv de muncă la nivel național sau a unui acord scris al confederațiilor patronale și sindicale reprezentative la nivel național, Hotărârea Guvernului nr. 1.260/2011 privind sectoarele de activitate se aplică în mod corespunzător.

**Art. 54**

La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă art. 51- 53 din Titlul II, art. 72 -74 din Titlul III și Titlul VII ale Legii dialogului social nr. 62/2011.

