

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

Forma sintetică la data 14-apr-2021. Acest act a fost creat utilizând tehnologia SintAct®-Acte Sintetice. SintAct® și tehnologia Acte Sintetice sunt mărci înregistrate ale Wolters Kluwer.

## **☒ TITLUL I: Dispoziții 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 cunoștință 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 forță de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu;

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

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

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

**i)** contract colectiv de muncă - convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală și reprezentanții angajaților, prin care se stabilesc clauze privind drepturile și obligațiile ce decurg din relațiile de muncă. Prin încheierea contractelor colective de muncă se urmărește promovarea și apărarea intereselor părților semnatare, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă, în vederea asigurării păcii sociale;

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

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

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

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

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

**n)**conflict de muncă - conflictul dintre angajați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă sau de serviciu. 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 muncă - conflictul de muncă ce are ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații care decurg din contractele individuale și colective de muncă ori din acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, precum și din legi sau din alte acte normative. De asemenea, sunt considerate conflicte individuale de muncă următoarele:

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

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

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

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

~~**r)**sectoare de activitate - sectoarele economiei naționale care grupează domenii de activitate definite conform codului CAEN. Sectoarele de activitate se stabilesc prin hotărâre a Guvernului după consultarea partenerilor sociali;~~

**r)**sectoare de activitate - sectoarele economiei naționale care se stabilesc de către Consiliul Național Tripartit și se aprobă prin hotărâre a Guvernului;  
(la data 17-ian-2016 Art. 1, litera R. din titlul I modificat de Art. I, punctul 1. din [Legea 1/2016](#) )

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

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

**u)**organizație sindicală - denumire generică pentru sindicat, federație sau confederație sindicală. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul

apărării drepturilor prevăzute în legislația națională, în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă, precum și în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, pentru promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor săi;

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

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

1.

Organizația sindicală este denumirea generică pentru sindicat, federație sau confederație sindicală, ca organizații de drept privat care se constituie pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul apărării drepturilor prevăzute în legislația națională, în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă, precum și în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, pentru promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor săi [art. 1 lit. u)]. Spre deosebire de Cod, Legea nr. 62/2011 conține și definiția sindicatului – formă de organizare voluntară a angajaților, în scopul apărării drepturilor și intereselor lor profesionale, economice și sociale în relația cu angajatorul [art. 1 lit. w)].

2.

Potrivit acestui text, noțiunea contractului colectiv de muncă este parțial diferită de cea prevăzută în art. 229 C. mun. sub două aspecte: primul, această normă se referă la „angajați”, adică inclusiv la salariații din autoritățile și instituțiile publice, însă nu și la funcționarii publici, care încheie acorduri colective; al doilea, nu se precizează conținutul acestor contracte colective, ținând seama de faptul că problemele legate de salarizare, în sectorul public, nu pot fi negociate, fiind stabilite de lege. Excepție făcând salarizarea, celelalte probleme la care se referă art. 229 C. mun., Legea nr. 316/2006, Legea nr. 202/2002 ș.a. rămân și în acest caz componente legale ale conținutului contractelor colective... [citește mai departe \(1-6\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

## ☐ **TITLUL II: Organizațiile sindicale**

### ☐ **CAPITOLUL I: Dispoziții generale**

#### ☐ **Art. 2**

**(1)** Organizațiile sindicale sunt independente față de autoritățile publice, de partidele politice și de organizațiile patronale.

**(2)** Organizațiile sindicale nu pot desfășura activități cu caracter politic.

Alin. (1) din acest text legal consacră – alături de art. 7 și art. 40 alin. (1) din același act normativ și alături de art. 218 C. mun. – unul dintre principiile diriguitoare care funcționează în cazul sindicatelor respectiv, cel al independenței lor (alături de libertatea sindicală și pluralismul sindical). Este un principiu care se traduce în aceea că legiuitorul a statuat ca fiind interzisă orice ingerință din partea organelor statutului, a partidelor politice ori a altor organizații (fundații, asociații ș.a.) în ceea ce privește exercitarea drepturilor și libertăților sindicale. De reținut că activitatea organizațiilor sindicale trebuie să fie apolitică, în acest sens fiind și dispozițiile art. 214 alin. (1) din Cod și ale art. 1 lit. u) și w) din Legea nr. 62/2011 care exclud din sfera intereselor apărute și promovate de sindicate pe cele de natură politică.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ☐ **Art. 3**

**(1)** Persoanele încadrate cu contract individual de muncă, funcționarii publici și funcționarii publici cu statut special în condițiile legii, membrii cooperatori și agricultorii încadrați în muncă au dreptul, fără nicio îngrădire sau autorizare prealabilă, să constituie și/sau să adere la un sindicat.

**(2)** Pentru constituirea unui sindicat este necesar un număr de cel puțin 15 angajați din aceeași unitate.

**(3)** Nicio persoană nu poate fi constrânsă să facă sau să nu facă parte, să se retragă sau să nu se retragă dintr-o organizație sindicală.

**(4)** O persoană poate face parte, în același timp, numai dintr-o singură organizație sindicală la același angajator.

**(5)** Salariații minori, de la împlinirea vârstei de 16 ani, pot fi membri ai unei organizații sindicale, fără a fi necesară încuviințarea prealabilă a reprezentanților lor legali.

1.

Textul de lege reprezintă o proiecție/o expresie a dispoziției constituționale cantonată în art. 40 alin. (1) conform căreia cetățenii se pot asocia liber în partide politice, în sindicate, în patronate și în alte forme de asociere.

Condiția principală pentru constituirea în mod legal a unui sindicat este întrunirea voinței a cel puțin 15 angajați din cadrul aceleiași unități. Un salariat minor, cu vârstă de peste 16 ani, poate avea calitatea de membru de sindicat, fără a fi necesară încuviințarea prealabilă a reprezentantului său legal. Legiuitorul a făcut referire expresă doar la noțiunea de „salariat”, și nu la cea de „angajat”, având în vedere că o persoană minoră poate deține doar calitatea de salariat – în temeiul dispozițiilor art. 13 alin. (1) C. mun. – și nu și pe cea de funcționar public – una dintre condițiile pentru ca o persoană să ocupe o funcție publică este de a avea vârsta de minim 18 ani împliniți (art. 54 din Legea nr. 188/1999)... [citește mai departe \(1-2\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ☐ **Art. 4**

Persoanele care dețin funcții de demnitate publică conform legii, magistrații, personalul militar din Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Administrației și Internelor, Serviciul Român de Informații, Serviciul de Protecție și Pază, Serviciul de Informații Externe și Serviciul de Telecomunicații Speciale, unitățile și/sau subunitățile din subordinea ori coordonarea acestora nu pot constitui și/sau adera la o organizație sindicală.

Ca regulă, cei care pot constitui un sindicat sau adera la un sindicat sunt doar angajații. Textul analizat prevede excepțiile de la regula enunțată, în sensul că nu au dreptul de a constitui sau adera la un sindicat: persoanele care dețin funcții de demnitate publică; magistrații; prefecții și subprefecții; personalul militar. Cei care nu sunt încadrați în muncă – pensionari, elevi, studenți, șomeri – nu pot constitui sau adera la un sindicat.

O situație specială a existat în ceea ce privește personalul clerical de rit ortodox, situație care a fost tranșată de către C.E.D.O. care, prin Hotărârea din 9 iulie 2013, a statuat că prin respingerea cererii de înscriere a „Sindicatului Păstorul cel Bun” nu a fost încălcat art. 11 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului. Se deduce că, și în ipoteza în care nu există o prevedere legală expresă, preoții ortodocși nu au dreptul de a constitui sindicate.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

## ☐ **CAPITOLUL II: Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor sindicale**

### ☐ **SECȚIUNEA 1: Statutele organizațiilor sindicale**

#### ☐ **Art. 5**

Constituirea, organizarea, funcționarea, reorganizarea și încetarea activității unei organizații sindicale se reglementează prin statutul adoptat de membrii săi, cu respectarea prevederilor legale. În absența unor prevederi statutare exprese cu privire la reorganizarea și încetarea activității organizației sindicale, se vor aplica dispozițiile de drept comun privind încetarea persoanelor juridice.

1.

Sindicatele sunt libere să stabilească, prin statutul lor, modul în care vor fi organizate și vor funcționa, precum și modalitatea de reorganizare sau încetare a activității. Este o expresie a principiului independenței sindicale. Legiuitorul – tocmai pentru a accentua această independență – nu a prescris condiții excesive referitoare la constituire, organizare, funcționare, reorganizare sau încetare a activității, lăsând la latitudinea membrilor de sindicat reglementarea în amănunt a acestora.

2.

Actul care stă la baza constituirii unui sindicat este statutul care, se deduce, trebuie redactat în scris. Legiuitorul nu a instituit vreo cerință privind forma acestuia, în sensul ca acesta să îmbrace forma autentică (care ar reprezenta o excepție de la principiul consensualismului), ci doar a instituit un minim al cerințelor de conținut. Sarcina de verificare a îndeplinirii condițiilor minime de conținut, precum și a legalității clauzelor conținute de un statut al unui sindicat revine instanței de judecată competentă să înregistreze, constituirea unui sindicat sau, după caz, modificările aduse statutului. ... [citește mai departe \(1-2\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

#### ☐**Art. 6**

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

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

**(2)** Clauzele statutare contrare legilor în vigoare sunt nule de drept.

1.

Sindicatul este liber să stabilească, prin statutul lor, modul în care vor fi organizate și vor funcționa, precum și modalitatea de reorganizare sau încetare a activității. Este o expresie a principiului independenței sindicale. Legiuitorul – tocmai pentru a accentua această independență – nu a prescris condiții excesive referitoare la constituire, organizare, funcționare, reorganizare sau încetare a activității, lăsând la latitudinea membrilor de sindicat reglementarea în amănunt a acestora.

2.

Actul care stă la baza constituirii unui sindicat este statutul care, se deduce, trebuie redactat în scris. Legiuitorul nu a instituit vreo cerință privind forma acestuia, în sensul ca acesta să îmbrace forma autentică (care ar reprezenta o excepție de la principiul consensualismului), ci doar a instituit un minim al cerințelor de conținut. Sarcina de verificare a îndeplinirii condițiilor minime de conținut, precum și a legalității clauzelor conținute de un statut al unui sindicat revine instanței de judecată competentă să înregistreze, constituirea unui sindicat sau, după caz, modificările aduse statutului. ... [citește mai departe \(1-2\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

#### ☐**Art. 7**

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

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

Astfel cum s-a arătat în cuprinsul Comentariului de la art. 2 din Legea nr. 62/2011, textul legal analizat consacră, alături de alin. (1) al art. 2 și art. 40 alin. (1), o expresie a principiului independenței sindicatelor, fiind precizate atât drepturile în materie – elaborarea de reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții ș.a. –, cât și interdicția de a se interveni în exercitarea drepturilor lor. Este de reținut, cu deosebire, faptul că angajatorul nu poate să își subordoneze *de facto* sindicatul din cadrul unității sale și nici sindicatul nu este admisibil să devină o remorcă a angajatorului.

## SECTIUNEA 2: Conducerea organizațiilor sindicale

### Art. 8

~~Pot fi alese în organele de conducere ale organizațiilor sindicale persoane care au capacitate de exercițiu deplină și nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa o funcție sau de a exercita o profesie de natura aceleia de care s-au folosit pentru săvârșirea infracțiunii.~~

Pot fi alese în organele de conducere ale organizațiilor sindicale persoane care au capacitate de exercițiu deplină și nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa funcția, de a exercita profesia sau meseria ori de a desfășura activitatea de care s-a folosit pentru săvârșirea infracțiunii.

*(la data 01-feb-2014 Art. 8 din titlul II, capitolul II, secțiunea 2 modificat de Art. 98, punctul 1. din titlul II din [Legea 255/2013](#) )*

Singurele condiții instituite de lege pentru ca o persoană să poată fi aleasă în organele de conducere ale organizațiilor sindicale (sindicat, federație sau confederație sindicală) sunt: (i) să aibă capacitate deplină de exercițiu; (ii) să nu execute pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa funcția, de a exercita profesia sau meseria ori de a desfășura activitatea de care s-a folosit pentru săvârșirea infracțiunii. Rezultă că poate fi ales într-un astfel de organ și un salariat sancționat disciplinar.

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic

### Art. 9

Membrilor organelor de conducere alese ale organizațiilor sindicale li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare în exercitarea funcțiilor lor.

Este o dispoziție identică cu prevederea de la art. 220 alin. (1) C. mun. (a se vedea Comentariul la acest articol).

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic

### Art. 10

**(1)** Sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă ale membrilor organizațiilor sindicale pentru motive care privesc apartenența la sindicat și activitatea sindicală.

**(2)** Dispozițiile alin. (1) se aplică în mod corespunzător și raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici și funcționarilor publici cu statut special.

Protecția instituită de acest text este aplicabilă nu numai membrilor de sindicat aleși în organele de conducere ale organizației sindicale, ci oricărui membru de sindicat (indiferent că acesta are calitate de salariat, de funcționar public sau de funcționar public cu statut special). Ca atare, în ipoteza modificării contractului individual de muncă, chiar dacă modificarea este operată cu acordul salariatului în cauză, se poate invoca nulitatea absolută a clauzei de modificare a contractului, având în vedere că au fost nerespectate dispozițiile art. 10.

Cu toate că textul legal face referire la termenul de „desfacere a contractului individual de muncă” – termen care este specific doar concedierii disciplinare prevăzută de dispozițiile art. 248 alin. (1) lit. e) din Cod coroborate cu dispozițiile art. 61 lit. a) din același act normativ – în realitate se circumscriu acestei interdicții toate cazurile de concediere.

STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic

### Art. 11

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

Acest text legal se coroborează cu dispozițiile art. 34 din Legea nr. 62/2011 (a se vedea Comentariul de la acest articol).

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

#### Art. 12

Prin contractele colective de muncă sau, după caz, prin acordurile colective privind raporturile de serviciu se pot stabili, în condițiile legii, și alte măsuri de protecție în afara celor prevăzute la art. 10 și 11 pentru cei aleși în organele executive de conducere ale organizațiilor sindicale.

Se preia reglementarea alin. (3) al art. 220 din Cod, singura diferență constând în aceea că măsurile suplimentare de protecție a liderilor de sindicat pot fi prevăzute doar prin contractele colective de muncă sau acordurile colective aplicabile, nu și prin legi speciale (a se vedea Comentariul de la textul din Codul muncii). Măsurile suplimentare de protecție se stabilesc de la caz la caz. În practică, pentru punerea în aplicare în mod concret a măsurilor suplimentare de protecție a liderilor de sindicat prevăzute prin contractele colective de muncă, este util ca ulterior înregistrării contractului colectiv de muncă organizația sindicală să transmită angajatorului lista cu numele liderilor de sindicat (care urmează să fie actualizată de fiecare dată când intervin modificări ale componenței organelor de conducere).

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### Art. 13

Organul executiv de conducere al organizației sindicale are obligația de a ține evidența numărului de membri, a încasărilor și a cheltuielilor de orice fel.

Ca regulă, atribuțiile și obligațiile organelor de conducere ale organizațiilor sindicale sunt prevăzute de statut, dar prin excepție sunt reglementate și de lege. Se impun a fi făcute următoarele precizări:  
În practică, obligația de a ține evidența numărului de membri, este ținută în baza datelor transmise de angajator referitoare la salariații cărora li se reține cotizația (lunar, reprezentanții angajatorului transmit organizației sindicale o situație centralizată a salariaților cărora le este reținută, conform legii, cotizația de membru de sindicat). Este o obligație care se impune a fi corelată cu dispozițiile art. 52 pct. A lit. c), art. 52 pct. B lit. b) și art. 52 pct. C lit. b) din Legea nr. 62/2011, texte legale care prevăd că unul dintre actele doveditoare ale îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate a organizațiilor sindicale este declarația reprezentantului legal al organizației sindicale referitoare la numărul total de membri. În practică, în cadrul acestui act, se face distincția între total membri cotizanți și total membri [deoarece, de regulă, acest număr diferă, în condițiile în care este posibil ca un salariat să adere la un sindicat iar momentul la care i se reține cotizația de membru să fie ulterioară datei aderării – având în vedere că, astfel cum am arătat (a se vedea Comentariul la art. 24 din Legea nr. 62/2011) cotizația este reținută din drepturile salariale]. Însă, în condițiile în care legiuitorul nu a făcut nicio distincție, în cuprinsul declarației trebuie indicat numărul total de membri de sindicat, și nu cel al membrilor de sindicat cotizanți. [... citește mai departe \(- \)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

### SECȚIUNEA 3: Dobândirea personalității juridice

#### Art. 14

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

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

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

**b)** statutul;

**c)** lista membrilor organului executiv de conducere a sindicatului, cu menționarea numelui, prenumelui, codului numeric personal, profesiei/funcției și a domiciliului acestora.

1.

Instanța competentă să soluționeze cererea de înregistrare a sindicatului este judecătoria în a cărei rază teritorială se află sediul sindicatului. În condițiile în care pe parcursul existenței sindicatului intervine o modificare a sediului – noul sediu nemaifiind situat în raza teritorială a judecătoriei care a operat înregistrarea sindicatului – competentă să soluționeze cererile ulterioare de înregistrare a modificărilor statutare și ale organelor de conducere (formulate în baza art. 20 din Legea nr. 62/2011) este tot judecătoria care a înregistrat sindicatul. Rigiditatea textului de lege este de natură să ridice dificultăți de ordin practic, respectiv necesitatea deplasării reprezentantului organizației sindicale la sediul instanței care a operat inițial înregistrarea organizației sindicale ori de câte ori intervine o modificare a statutului sau/și în componența organului de conducere de cel puțin trei ori: cu ocazia înregistrării cererii pe rolul instanței de judecată, la termenul fixat pentru soluționarea cererii și pentru ridicarea unei copii legalizate a hotărârii prin care s-a dispus înregistrarea modificării. ... [citește mai departe \(1-4\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

#### ☐**Art. 15**

☐**(1)** La primirea cererii de înscriere, judecătoria competentă potrivit art. 14 alin. (1) este obligată ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea acesteia, să examineze:

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

**b)** dacă statutul sindicatului este conform prevederilor legale în vigoare.

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

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

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

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

1.

Instanța competentă să soluționeze cererea de înregistrare a sindicatului este judecătoria în a cărei rază teritorială se află sediul sindicatului. În condițiile în care pe parcursul existenței sindicatului intervine o modificare a sediului – noul sediu nemaifiind situat în raza teritorială a judecătoriei care a operat înregistrarea sindicatului – competentă să soluționeze cererile ulterioare de înregistrare a modificărilor statutare și ale organelor de conducere (formulate în baza art. 20 din Legea nr. 62/2011) este tot judecătoria care a înregistrat sindicatul. Rigiditatea textului de lege este de natură să ridice dificultăți de ordin practic, respectiv necesitatea deplasării reprezentantului organizației sindicale la sediul instanței care a operat inițial înregistrarea organizației sindicale ori de câte ori intervine o modificare a statutului sau/și în componența organului de conducere de cel puțin trei ori: cu ocazia înregistrării cererii pe rolul instanței de judecată, la termenul fixat pentru soluționarea cererii și pentru ridicarea unei copii legalizate a hotărârii prin care s-a dispus înregistrarea modificării. ... [citește mai departe \(1-4\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ☐**Art. 16**

☐**(1)** Hotărârea judecătorească este supusă numai apelului.\*)

\*) Intră 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)** 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](#).\*)

\*) Intră 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.

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

\*) Intră 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.

1.

Instanța competentă să soluționeze cererea de înregistrare a sindicatului este judecătoria în a cărei rază teritorială se află sediul sindicatului. În condițiile în care pe parcursul existenței sindicatului intervine o modificare a sediului – noul sediu nemaifiind situat în raza teritorială a judecătorei care a operat înregistrarea sindicatului – competentă să soluționeze cererile ulterioare de înregistrare a modificărilor statutare și ale organelor de conducere (formulate în baza art. 20 din Legea nr. 62/2011) este tot judecătoria care a înregistrat sindicatul. Rigiditatea textului de lege este de natură să ridice dificultăți de ordin practic, respectiv necesitatea deplasării reprezentantului organizației sindicale la sediul instanței care a operat inițial înregistrarea organizației sindicale ori de câte ori intervine o modificare a statutului sau/și în componența organului de conducere de cel puțin trei ori: cu ocazia înregistrării cererii pe rolul instanței de judecată, la termenul fixat pentru soluționarea cererii și pentru ridicarea unei copii legalizate a hotărârii prin care s-a dispus înregistrarea modificării. ... [citește mai departe \(1-4\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ☒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, codul numeric personal al acestora, data înscrierii, precum și numărul și data hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii de înscriere.\*)

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

\*) Intră 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.

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

1.

Cu toate că dispozițiile art. 220 din Legea nr. 62/2011 prevăd că modelul, modul de completare și operare a

registrelor speciale ale sindicatelor se stabilesc prin ordin comun al ministrului justiției și al ministrului muncii și justiției sociale în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a Legii nr. 62/2011, după consultarea partenerilor sociali, nici până la acest moment un asemenea ordin nu există. În această situație, modelul de registru special al sindicatelor ținut la nivelul judecătorilor este similar cu cel care a fost implementat anterior intrării în vigoare a Legii nr. 62/2011 [în baza dispozițiilor art. 17 alin. (1) din Legea nr. 54/2003 – lege abrogată de Legea nr. 62/2011].

2.

În practică, nu toate judecătorii eliberează certificatul de înscriere a sindicatului în registrul special al judecătoriei prevăzut de art. 17 alin. (3), motivat de faptul că nu a fost elaborat și implementat un model-cadru al acestui certificat. Ca urmare, în aceste cazuri, singurul act doveditor al înregistrării sindicatului îl reprezintă hotărârea judecătorească prin care a fost admisă cererea de înscriere, cu mențiunea definitivă. [... citește mai departe \(1-4\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

## 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\*)

\*) Intră 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.

1.

Cu toate că dispozițiile art. 220 din Legea nr. 62/2011 prevăd că modelul, modul de completare și operare a registrelor speciale ale sindicatelor se stabilesc prin ordin comun al ministrului justiției și al ministrului muncii și justiției sociale în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a Legii nr. 62/2011, după consultarea partenerilor sociali, nici până la acest moment un asemenea ordin nu există. În această situație, modelul de registru special al sindicatelor ținut la nivelul judecătorilor este similar cu cel care a fost implementat anterior intrării în vigoare a Legii nr. 62/2011 [în baza dispozițiilor art. 17 alin. (1) din Legea nr. 54/2003 – lege abrogată de Legea nr. 62/2011].

2.

În practică, nu toate judecătorii eliberează certificatul de înscriere a sindicatului în registrul special al judecătoriei prevăzut de art. 17 alin. (3), motivat de faptul că nu a fost elaborat și implementat un model-cadru al acestui certificat. Ca urmare, în aceste cazuri, singurul act doveditor al înregistrării sindicatului îl reprezintă hotărârea judecătorească prin care a fost admisă cererea de înscriere, cu mențiunea definitivă. [... citește mai departe \(1-4\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

## Art. 19

Originalul procesului-verbal de constituire și al statutului, pe care judecătorii certifică înscrierea pe fiecare pagină, împreună cu câte un exemplar al celorlalte acte depuse se restituie sindicatului, iar al doilea exemplar al tuturor actelor prevăzute la art. 14 alin. (2), în copii semnate pe fiecare pagină de împuternicitul special și vizate de judecătorie, se va păstra în arhiva acesteia.

1.

Cu toate că dispozițiile art. 220 din Legea nr. 62/2011 prevăd că modelul, modul de completare și operare a registrelor speciale ale sindicatelor se stabilesc prin ordin comun al ministrului justiției și al ministrului muncii și justiției sociale în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a Legii nr. 62/2011, după consultarea partenerilor sociali, nici până la acest moment un asemenea ordin nu există. În această situație, modelul de registru special al sindicatelor ținut la nivelul judecătorilor este similar cu cel care a fost implementat anterior intrării în vigoare a Legii nr. 62/2011 [în baza dispozițiilor art. 17 alin. (1) din Legea nr. 54/2003 – lege abrogată de Legea nr. 62/2011].

2.

În practică, nu toate judecătorii eliberează certificatul de înscriere a sindicatului în registrul special al judecătoriei prevăzut de art. 17 alin. (3), motivat de faptul că nu a fost elaborat și implementat un model-cadru al acestui certificat. Ca urmare, în aceste cazuri, singurul act doveditor al înregistrării sindicatului îl reprezintă hotărârea judecătorească prin care a fost admisă cererea de înscriere, cu mențiunea definitivă. [... citește mai departe \(1-4\)](#)

#### Art. 20

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

(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 componenței organelor de conducere ale organizațiilor sindicale va fi însoțită de următoarele documente, în două exemplare, semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împuternicitul special desemnat de organul de conducere:

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

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

c) statutul, în forma modificată;

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

1.

Cu toate că textul legal ar trebui să reglementeze procedura de înregistrare a modificărilor de statutare și ale componenței organelor de conducere doar în ceea ce privește sindicatele (având în vedere că această procedură, în cazul federațiilor și confederațiilor, este prevăzută de art. 49), există o serie de elemente de natură contradictorie. Pe de altă parte, legiuitorul face referire la sintagma „organizație sindicală” (denumirea generică pentru sindicate, federații și confederații), în condițiile în care în toate celelalte texte legale care reglementează procedura de constituire este menționat termenul de „sindicat”. În cuprinsul alin. (1), se face referire la faptul că organizațiile sindicale sunt obligate să aducă la cunoștința judecătoriei sau a Tribunalului Municipiului București modificările ulterioare ale statutului sau ale componenței organelor de conducere. Or, conform art. 42 alin. (2) cererea pentru dobândirea personalității juridice de către federația sau confederația sindicală trebuie depusă la tribunalul în a cărei rază teritorială își are sediul organizația sindicală. În concluzie, ținând seama că alin. (1) al textului legal analizat vine în contradicție cu dispozițiile art. 42 alin. (2), prevederea referitoare la Tribunalul Municipiului București trebuie să fie înțeleasă, logic, ca o mențiune care include și tribunalele județene. ... citește mai departe (1-7)

### SECȚIUNEA 4: 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.

1.

Art. 21 și alin. (1) al art. 22 reprezintă o aplicare a principiului specialității capacității de folosință (în sensul că bunurile din patrimoniul organizațiilor sindicale se pot folosi exclusiv potrivit intereselor membrilor lor).

2.

Punerea la dispoziția sindicatului reprezentativ a spațiilor și facilităților necesare desfășurării activității nu îmbracă forma unei obligații pentru angajator (așa cum era sub regimul Legii nr. 54/2003 a sindicatelor în prezent abrogată), ci a unei posibilități. Prin urmare, în ipoteza în care sindicatul reprezentativ și angajatorul nu ajung la un consens cu privire la acest aspect, angajatorul nu poate fi obligat. Este de menționat faptul că această posibilitate este recunoscută de lege doar pentru sindicatele reprezentative, dar nimic nu se opune ca o astfel de posibilitate să se practice și în cazul sindicatelor reprezentative.

Cu toate că legea prevede că punerea la dispoziția sindicatului reprezentativ a spațiului și facilităților pentru

desfășurarea activității se negociază în cadrul negocierii contractului colectiv de muncă, în practică există situații în care această chestiune nu este tranșată în cadrul acestei negocieri, ci este negociată separat de partenerii sociali, încheindu-se în caz de acord un protocol în cuprinsul căruia sunt stabiliți termenii înțelegerii (identificarea spațiului pus la dispoziție, termenul pentru care acesta este alocat, obligațiile care incumbă părților, facilitățile puse la dispoziția sindicatului reprezentativ). În categoria facilităților la care face referire alin. (2) al art. 22 se includ, de regulă: un post sau mai multe de telefonie/fax, un anumit număr de adrese de e-mail, conexiune la internet ș.a....

[citește mai departe \(1-3\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

## Art. 22

**(1)** Organizația sindicală poate dobândi, în condițiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau oneros, orice fel de bunuri mobile și imobile necesare realizării scopului pentru care este înființată.

**(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.

1.

Art. 21 și alin. (1) al art. 22 reprezintă o aplicare a principiului specialității capacității de folosință (în sensul că bunurile din patrimoniul organizațiilor sindicale se pot folosi exclusiv potrivit intereselor membrilor lor).

2.

Punerea la dispoziția sindicatului reprezentativ a spațiilor și facilităților necesare desfășurării activității nu îmbracă forma unei obligații pentru angajator (așa cum era sub regimul Legii nr. 54/2003 a sindicatelor în prezent abrogată), ci a unei posibilități. Prin urmare, în ipoteza în care sindicatul reprezentativ și angajatorul nu ajung la un consens cu privire la acest aspect, angajatorul nu poate fi obligat. Este de menționat faptul că această posibilitate este recunoscută de lege doar pentru sindicatele reprezentative, dar nimic nu se opune ca o astfel de posibilitate să se practice și în cazul sindicatelor reprezentative.

Cu toate că legea prevede că punerea la dispoziția sindicatului reprezentativ a spațiului și facilităților pentru desfășurarea activității se negociază în cadrul negocierii contractului colectiv de muncă, în practică există situații în care această chestiune nu este tranșată în cadrul acestei negocieri, ci este negociată separat de partenerii sociali, încheindu-se în caz de acord un protocol în cuprinsul căruia sunt stabiliți termenii înțelegerii (identificarea spațiului pus la dispoziție, termenul pentru care acesta este alocat, obligațiile care incumbă părților, facilitățile puse la dispoziția sindicatului reprezentativ). În categoria facilităților la care face referire alin. (2) al art. 22 se includ, de regulă: un post sau mai multe de telefonie/fax, un anumit număr de adrese de e-mail, conexiune la internet ș.a....

[citește mai departe \(1-3\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

## Art. 23

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

1.

Art. 21 și alin. (1) al art. 22 reprezintă o aplicare a principiului specialității capacității de folosință (în sensul că bunurile din patrimoniul organizațiilor sindicale se pot folosi exclusiv potrivit intereselor membrilor lor).

2.

Punerea la dispoziția sindicatului reprezentativ a spațiilor și facilităților necesare desfășurării activității nu îmbracă forma unei obligații pentru angajator (așa cum era sub regimul Legii nr. 54/2003 a sindicatelor în prezent abrogată), ci a unei posibilități. Prin urmare, în ipoteza în care sindicatul reprezentativ și angajatorul nu ajung la un consens cu privire la acest aspect, angajatorul nu poate fi obligat. Este de menționat faptul că această posibilitate este recunoscută de lege doar pentru sindicatele reprezentative, dar nimic nu se opune ca o astfel de posibilitate să se practice și în cazul sindicatelor reprezentative.

Cu toate că legea prevede că punerea la dispoziția sindicatului reprezentativ a spațiului și facilităților pentru

desfășurarea activității se negociază în cadrul negocierii contractului colectiv de muncă, în practică există situații în care această chestiune nu este transată în cadrul acestei negocieri, ci este negociată separat de partenerii sociali, încheindu-se în caz de acord un protocol în cuprinsul căruia sunt stabiliți termenii înțelegerii (identificarea spațiului pus la dispoziție, termenul pentru care acesta este alocat, obligațiile care incumbă părților, facilitățile puse la dispoziția sindicatului reprezentativ). În categoria facilităților la care face referire alin. (2) al art. 22 se includ, de regulă: un post sau mai multe de telefonie/fax, un anumit număr de adrese de e-mail, conexiune la internet ș.a. [... citește mai departe \(1-3\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### **Art. 24**

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

#### **Art. 24**

**(1)** La cererea organizației sindicale și cu acordul membrilor acesteia, angajatorii vor reține și vor vira sindicatului cotizația de sindicat pe statele lunare de plată.

**(2)** Cotizația plătită de membrii de sindicat este deductibilă în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat, potrivit prevederilor Codului fiscal.

*(la data 17-ian-2016 Art. 24 din titlul II, capitolul II, secțiunea 4 modificat de Art. I, punctul 2. din [Legea 1/2016](#) )*

1.  
Pentru a putea opera asemenea metodă de colectare a taxei de membru de sindicat este necesar să fie îndeplinite, în mod cumulativ, două condiții: (i) să existe o cerere a organizației sindicale în acest sens; (ii) să existe acordul membrului de sindicat. Referitor la existența cererii organizației sindicale, se practică ori încheierea de protocoale între sindicat și angajator, ori stipularea acestei posibilități în contractul colectiv de muncă. Sub un alt aspect, în practică se uzitează ca în cererea de aderare la sindicat să fie menționat și faptul că salariatul în cauză este de acord să fie reținută cotizația din salariu de către angajator.

2.  
Ca regulă, cuantumul cotizației este prevăzut în statut și, tot ca regulă, este prevăzută o sumă fixă, și nu o cotă procentuală din salariu. Legea nu prevede limitele minime sau maxime ale cotizației, stabilirea cuantumului acesteia fiind lăsată de legiuitor la latitudinea sindicatului. Este prevăzut doar faptul că aceasta este deductibilă în cuantum de maxim 1% din venitul brut realizat de fiecare membru de sindicat [art. 24 alin. (2) analizat fiind necesar a fi coroborat cu dispozițiile art. 25 alin. (1) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal publicată în M. Of. nr. 688 din 10 septembrie 2015]. Din punct de vedere fiscal, cotizația este asimilată veniturilor neimpozabile [conform art. 15 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal]. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### **Art. 25**

Organizația sindicală poate, în condițiile prevăzute de statut:

- a)** să sprijine material membrii săi în exercitarea profesiei;
- 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 bancă proprie;
- e)** să constituie fonduri proprii pentru ajutorarea membrilor săi;
- f)** să organizeze și să sprijine material și financiar activități culturale-artistice;
- g)** să organizeze și să desfășoare cursuri de pregătire și calificare profesională, în condițiile legii;
- h)** să desfășoare și alte activități prevăzute prin statut, în condițiile legii.

Textul reglementează, de o manieră clară activitățile sindicale pe care organizațiile sindicale le pot desfășura pentru atingerea scopului pentru care au fost constituite. Singura mențiune necesară vizează prevederea conform căreia organizațiile sindicale pot înființa și administra bancă proprie. Având în vedere normele extrem de restrictive care reglementează domeniul bancar, în practică nu există bănci înființate și administrate de organizațiile sindicale.

Se impune semnalat că, potrivit legii, majoritatea acțiunilor sindicale sunt orientate spre sprijinirea, în diverse forme din punct de vedere sindical, a membrilor lor. Așadar, componenta socială a activității lor este fundamentală.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

#### ▣**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.

Având în vedere că textul legal nu distinge, pot deține calitatea de cenzori atât membrii de sindicat, cât și persoane din afara sindicatului (caz în care activitatea acestora se va desfășura în baza unui contract încheiat cu organizația sindicală). Desemnarea și alegerea cenzorilor se face de către organul de conducere al organizației sindicale căruia îi aparține această prerogativă conform statutului.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

#### ▣**SECȚIUNEA 5: 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, marș, miting și demonstrație sau grevă, în condițiile prevăzute de lege.

1.

Textul legal analizat reglementează categoriile de acțiuni revendicative pe care organizațiile sindicale le au la îndemână în vederea atingerii scopului pentru care au fost create.

2.

Negocierile (indiferent că vorbim de negocierea contractului colectiv de muncă sau de negocieri care au alt obiect) reprezintă una dintre laturile dialogului social [acesta fiind definit de Legea nr. 62/2011 – art. 1 lit. b) pct. (iii) – ca reprezentând procesul voluntar prin care partenerii sociali se informează, se consultă și negociază în vederea stabilirii unor acorduri în probleme de interes comun]. Eșuarea negocierilor poate antrena, în anumite condiții, declanșarea de conflicte colective de muncă (inclusiv în forma cea mai gravă – greva), a căror procedură de soluționare este reglementată în detaliu de Legea nr. 62/2011 (a se vedea Comentariile la art. 166-207).

Petiția se circumscrie dreptului constituțional de petiționare iar procedura de soluționare este reglementată de O.G. nr. 27/2002 cu privire la reglementarea activității de soluționare a petițiilor (publicată în M. Of. nr. 296 din 30 aprilie 2002).[... citește mai departe \(1-2\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ▣**Art. 28**

**(1)**Organizațiile sindicale apără drepturile membrilor lor, ce decurg din legislația muncii, statutele funcționarilor publici, contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă, precum și din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, în fața instanțelor judecătorești, organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități ale statului, prin apărători proprii sau aleși.

**(2)**În exercitarea atribuțiilor prevăzute la alin. (1), organizațiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, în baza unei împuterniciri scrise din partea acestora. Acțiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizația sindicală dacă cel în cauză se opune sau renunță la judecată în mod expres.

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

1.

Organizațiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege (respectiv, dintre cele prevăzute de art. 27 din Legea nr. 62/2011), inclusiv de a formula acțiuni în justiție în numele membrilor lor. Condiția principală este ca membrii de sindicat să împuternicească organizația sindicală în mod expres. Așadar, trebuie să existe o împuternicire scrisă care nu trebuie să îmbrace forma autentică, ci doar să exprime, fără echivoc, voința membrului de sindicat de a fi reprezentat în justiție de organizația sindicală. Un corolar al regulii conform căreia este necesar să existe o manifestare de voință a membrilor de sindicat pentru ca organizația sindicală să poată promova acțiuni în justiție în numele lor îl reprezintă faptul că, oricând, pe parcursul derulării litigiului, membrii de sindicat se pot opune sau pot renunța la judecată. Aplicarea principiului simetriei formei actelor juridice conduce la concluzia că cererea de renunțare la judecată a membrilor de sindicat trebuie să îmbrace aceeași formă cu cea a împuternicirii, nefiind impusă forma autentică. Prin excepție de la regula instituită de art. 406 alin. (4) C. pr. civ. nu este necesar ca în cazul în care renunțarea la judecată intervine la primul termen la care părțile sunt legal citate sau ulterior acestui moment, aceasta să nu se poată face decât cu acordul expres sau tacit al celeilalte părți. ... [citește mai departe \(1-2\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

## 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.

Sintagma „domenii de interes sindical” nu trebuie privită doar prin raportare la activitățile de ordin sindical pe care organizațiile sindicale le pot desfășura în temeiul dispozițiilor art. 25 din Legea nr. 62/2011, ci trebuie privită în sens larg, prin raportare la întreaga sferă a raporturilor de muncă care se intersectează cu activitatea sindicală. Acest text este similar cu cel al art. 64 alin. (1) din Legea nr. 62/2011 (a se vedea Comentariul la acest articol), conform căruia confederațiile patronale reprezentative la nivel național au posibilitatea de a adresa autorităților publice competente, în condițiile art. 74 din Constituția României, republicată, propuneri de legiferare în domeniile specifice de interes.

Este o posibilitate care nu conferă respectivelor organizații sindicale sau organizații patronale drept de inițiativă legislativă.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

## 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.

1.

Alin. (1) prevede doar posibilitatea pentru angajator de a invita sindicatul reprezentativ să participe în consiliul de administrație sau în alt organ de conducere asimilat acestuia, și nu o obligație. În practică, punerea în aplicare a acestui text de lege este destul de rar întâlnită. Se exprimă, astfel, o viziune restrictivă a angajatorilor, aflată la distanță de cerințele dialogului social. În condițiile în care sindicatul reprezentativ este invitat să participe în consiliul de administrație sau alt organ de conducere asimilat acestuia, reprezentanții sindicatului nu au drept de vot și nu pot participa decât la acele ședințe în cadrul cărora sunt discutate probleme de interes profesional, economic și social.

Dacă dorește, angajatorul poate invita la astfel de ședințe și un sindicat nereprezentativ, dar și reprezentați aleși ai salariaților.

2.

Organizațiile sindicale reprezentative au dreptul de a primi de la angajator toate informațiile necesare negocierii contractelor colective sau acordurilor colective, după caz. Alin. (2) se coroborează cu dispozițiile art. 130 alin. (2)-(4) din Legea nr. 62/2011 (a se vedea Comentariul de la acest articol). [... citeste mai departe \(1-3\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

### 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 organizațiile acestora.

Se impune a se face distincția între asistare (când decizia și acțiunile aparțin organizațiilor sindicale în cauză) și reprezentare (caz în care federațiile/confederațiile decid și acționează ele în numele organizațiilor sindicale).

Așadar, sunt două aspecte posibile, ambele, la cererea organizațiilor sindicale afiliate.

De regulă, federațiile și confederațiile sindicale asistă/reprezintă la cerere organizația sindicală afiliată în ipoteza în care aceasta din urmă este implicată într-un proces de negociere dificil sau este în faza în care a fost declanșat conflictul colectiv de muncă.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

## SECȚIUNEA 6: Raporturile organizațiilor sindicale cu membrii lor

### Art. 32

Raporturile dintre organizațiile sindicale și membrii lor sunt reglementate prin statutele proprii și prin prezenta lege.

Ca și în alte aspecte legate de activitatea sindicală, și în ceea ce privește raporturile stabilite între organizațiile sindicale și membrii lor legiuitorul nu a intervenit prin legiferarea acestora, fiind lăsată strict la latitudinea organizațiilor sindicale de a reglementa aceste aspecte prin statutele organizațiilor în cauză.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

### Art. 33

(1) Membrii unei organizații sindicale au dreptul de a se retrage din organizația sindicală fără a avea obligația de a arăta motivele.

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

Dreptul unei persoane de a se retrage oricând dintr-o organizație sindicală, fără a fi necesară arătarea motivelor reprezintă o latură a dreptului de a face sau nu parte dintr-o organizație sindicală [consacrat de art. 3 alin. (3) din Legea nr. 62/2011]. În practică, în unele statute, este prevăzut faptul că la momentul la care încetează contractul individual de muncă al membrului de sindicat încheiat cu angajatorul la nivelul căruia este constituit sindicatul, încetează și calitatea acestuia de membru de sindicat. De altfel, în cazul în care membrul de sindicat își pierde calitatea de salariat, de cele mai multe ori nu este nici din punct de vedere practic să-și păstreze calitatea de sindicalist, în condițiile în care se încetează raportul de muncă și, astfel, nu beneficiază, în continuare, nici de protecția ce îi era conferită de calitatea de membru de sindicat și nici de eventualele avantaje negociate de sindicat prin contractul colectiv de muncă sau prin alte acorduri, convenții sau înțelegeri. [... citeste mai departe \(-\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

### Art. 34

Membrii aleși în organele executive de conducere ale organizațiilor sindicale, personalul de specialitate și administrativ din aparatul acestora pot fi salariați din fondurile organizațiilor sindicale.

1.

Angajarea în cadrul organizației sindicale a membrilor aleși în organele executive de conducere ale organizațiilor sindicale și a personalului de specialitate și administrativ din aparatul acestora se face conform regulilor generale instituite de Codul muncii în ceea ce privește încheierea contractului individual de muncă. Contractul individual de muncă poate fi pe durată determinată (având în vedere că, cel puțin în cazul membrilor în organele de conducere, mandatul acestora este limitat în timp) sau nedeterminată, cu timp parțial sau cu normă întreagă.

Organizației sindicale, în calitate sa de angajator, îi incumbă toate obligațiile prevăzute de lege în sarcina angajatorilor.

2.

În ipoteza în care persoanele la care face referire textul de lege analizat au și calitate de angajat (fie ca salariat, fie ca funcționar public) în cadrul unității, pe durata pe care au încheiat contract individual de muncă cu organizația sindicală, raportul de muncă încheiat cu unitatea se suspendă – în temeiul dispozițiilor art. 50 lit. e) C. mun. în cazul salariaților și în temeiul dispozițiilor art. 94 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 188/1999 în cazul funcționarilor publici. [... citeste mai departe \(1-3\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

### Art. 35

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

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

**(3)** Modalitatea de desfășurare a activităților sindicale în timpul programului normal de lucru se stabilește de către părți prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate.

1.

Textul reglementează: pe de o parte, dreptul membrilor aleși în organele executive de conducere ale sindicatului de a beneficia de reducerea programului de lucru cu un număr de zile destinate activității sindicale (și, concomitent cu reglementarea acestui drept, este instituită îndatorirea corelativă în sarcina angajatorului); pe de altă parte, facultatea (iar nu obligația) pentru angajator de a plăti respectivele zile.

2.

Elementele concrete se stabilesc, de către partenerii sociali, cu ocazia negocierii contractului colectiv de muncă sau, după caz, a acordului colectiv respectiv: numărul de zile (ore)/lună alocate activității sindicale, numărul membrilor din organele de conducere ale organizației sindicale care beneficiază de această reducere a programului de lucru, dacă respectivele zile/ore sunt plătite sau nu de angajator. Nu face obiectul negocierii nici modul în care zilele (orele)/lună alocate de angajator sunt împărțite între membrii organelor de conducere ale organizației sindicale și nici lista membrilor care beneficiază de această reducere (aceste elemente reprezentând o chestiune de ordin intern a organizației sindicale, în care angajatorul nu poate interveni). [... citeste mai departe \(1-3\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

## CAPITOLUL III: Reorganizarea și dizolvarea organizațiilor sindicale

### Art. 36

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

1.

Având în vedere că nici Legea nr. 62/2011 și nici Codul muncii nu conțin dispoziții detaliate cu privire la procedura reorganizării organizațiilor sindicale, aplicabile sunt dispozițiile Codului civil în materie. Reorganizarea se poate realiza prin fuziune, prin divizare sau prin transformare. Dintre acestea, incidentă în materia acestor organizații pot avea doar fuziunea și divizarea.

2.

Fuziunea intervine, de regulă, în cazul în care două sau mai multe sindicate de la nivelul aceluiași angajator hotărăsc să se contopească, formând un sindicat nou sau în cazul în care unul dintre sindicate absoarbe unul sau mai multe sindicate mai mici, tot de la nivelul aceluiași angajator, caz în care nu este alcătuit un sindicat nou. Este necesar să existe încheiat un acord de fuziune între organizațiile sindicale care doresc acest lucru, act care va fi depus (alături de celelalte acte cerute de lege în caz de constituire sindicat sau înregistrare modificări statutare sau/și ale componenței organelor de conducere), după caz: (i) odată cu cererea de constituire a noului sindicat (rezultat urmare a fuziunii prin contopire); (ii) odată cu cererea de înregistrare a modificărilor statutare și ale organelor de conducere (în cazul fuziunii prin absorbție); (iii) odată cu cererea de încetare a existenței sindicatelor care au fuzionat prin contopire și absorbție (respectiv, în acest ultim caz, sindicatele care au fost absorbite). [... citeste mai departe \(1-3\)](#)

#### Art. 37

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

1.

Art. 37 prevede doar un singur caz de dizolvare – prin hotărârea membrilor sau a delegaților acestora. La acesta, se adaugă și cazul prevăzut de art. 40 alin. (2), respectiv acela în care o organizația sindicală nu mai întrunește condițiile minime de constituire (a se vedea Comentariul de la art. 40).

De observat este faptul că legiuitorul nu a mandatat organele de conducere ale sindicatului să hotărască în această privință, singurii în măsură să decidă dizolvarea sindicatului fiind membrii de sindicat ori delegații acestora. Prin urmare, pentru ca hotărârea de dizolvare a organizației sindicale să fie validă, este necesară exprimarea voinței membrilor de sindicat. În practică, o asemenea hotărâre se adoptă în cadrul Adunării Generale sau a Consiliului Național la care participă delegații aleși ai membrilor de sindicat.

2.

Se reglementează modalitățile de distribuire a patrimoniului organizației sindicale în cazul dizolvării respectiv: (i) conform dispozițiilor din statut; (ii) în cazul în care nu există asemenea prevederi, conform hotărârii adunării de dizolvare (formată din membrii de sindicat sau delegații acestora); (iii) în cazul în care nici adunarea de dizolvare nu a adoptat o asemenea hotărâre, de către instanța de judecată (la cererea oricărui membru de sindicat)....

[citește mai departe \(1-6\)](#)

#### Art. 38

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

(2) Dacă statutul nu prevede modul de distribuire a patrimoniului și nici adunarea de dizolvare nu a luat o hotărâre în această privință, tribunalul județean sau al municipiului București, după caz, sesizat de oricare membru al organizației sindicale, hotărăște asupra distribuirii patrimoniului.

1.

Art. 37 prevede doar un singur caz de dizolvare – prin hotărârea membrilor sau a delegaților acestora. La acesta, se adaugă și cazul prevăzut de art. 40 alin. (2), respectiv acela în care o organizația sindicală nu mai întrunește condițiile minime de constituire (a se vedea Comentariul de la art. 40).

De observat este faptul că legiuitorul nu a mandatat organele de conducere ale sindicatului să hotărască în această privință, singurii în măsură să decidă dizolvarea sindicatului fiind membrii de sindicat ori delegații acestora. Prin urmare, pentru ca hotărârea de dizolvare a organizației sindicale să fie validă, este necesară exprimarea voinței membrilor de sindicat. În practică, o asemenea hotărâre se adoptă în cadrul Adunării Generale sau a Consiliului Național la care participă delegații aleși ai membrilor de sindicat.

2.

Se reglementează modalitățile de distribuire a patrimoniului organizației sindicale în cazul dizolvării respectiv: (i) conform dispozițiilor din statut; (ii) în cazul în care nu există asemenea prevederi, conform hotărârii adunării de dizolvare (formată din membrii de sindicat sau delegații acestora); (iii) în cazul în care nici adunarea de dizolvare nu a adoptat o asemenea hotărâre, de către instanța de judecată (la cererea oricărui membru de sindicat)....

[citește mai departe \(1-6\)](#)

#### Art. 39

(1) În termen de 5 zile de la dizolvare, conducătorii organizației sindicale dizolvate sau lichidatorii patrimoniului sunt obligați să ceară instanței judecătorești competente care a operat înscrierea ei în registrul special al sindicatelor ca persoană juridică să facă mențiunea dizolvării organizației sindicale.

**(2)** După împlinirea termenului de 5 zile, orice persoană interesată din rândul membrilor organizației sindicale poate cere instanței judecătorești competente efectuarea mențiunii prevăzute la alin. (1).

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

1.

Art. 37 prevede doar un singur caz de dizolvare – prin hotărârea membrilor sau a delegaților acestora. La acesta, se adaugă și cazul prevăzut de art. 40 alin. (2), respectiv acela în care o organizația sindicală nu mai întrunește condițiile minime de constituire (a se vedea Comentariul de la art. 40).

De observat este faptul că legiuitorul nu a mandatat organele de conducere ale sindicatului să hotărască în această privință, singurii în măsură să decidă dizolvarea sindicatului fiind membrii de sindicat ori delegații acestora. Prin urmare, pentru ca hotărârea de dizolvare a organizației sindicale să fie validă, este necesară exprimarea voinței membrilor de sindicat. În practică, o asemenea hotărâre se adoptă în cadrul Adunării Generale sau a Consiliului Național la care participă delegații aleși ai membrilor de sindicat.

2.

Se reglementează modalitățile de distribuire a patrimoniului organizației sindicale în cazul dizolvării respectiv: (i) conform dispozițiilor din statut; (ii) în cazul în care nu există asemenea prevederi, conform hotărârii adunării de dizolvare (formată din membrii de sindicat sau delegații acestora); (iii) în cazul în care nici adunarea de dizolvare nu a adoptat o asemenea hotărâre, de către instanța de judecată (la cererea oricărui membru de sindicat)....

[citeste mai departe \(1-6\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ▣ **Art. 40**

**(1)** Organizațiile sindicale nu pot fi dizolvate și nu li se poate suspenda activitatea în baza unor acte de dispoziție ale autorităților administrației publice sau ale patronatelor.

**(2)** În cazul în care o organizație sindicală nu mai întrunește condițiile minime de constituire, orice terț interesat poate solicita instanței competente dizolvarea organizației în cauză, în baza unei cereri motivate.

1.

Alin. (1) consacră – alături de art. 2 și art. 7 din același act normativ și alături de art. 218 C. mun. – o aplicație specifică a principiului independenței sindicatelor. Chiar dacă textul se referă la patronate, este vizat direct și orice angajator.

2.

Alin. (2) reglementează unul dintre cele două cazuri de dizolvare a organizației sindicale consacrate de Legea nr. 62/2011. Din coroborarea acestui text legal cu art. 37 din același act normativ, rezultă că o organizație sindicală poate fi dizolvată:

- prin hotărârea membrilor de sindicat sau a delegaților acestora – caz în care: (i) actul de dizolvare îl reprezintă hotărârea adunării membrilor de sindicat sau a delegaților acestora; (ii) elementele care țin de dizolvare (numirea lichidatorului, împărțirea patrimoniului), în caz de consens, sunt tranșate tot în cadrul adunării;

- prin hotărâre judecătorească – caz în care: (i) orice persoană interesată (poate fi un membru de sindicat, un salariat, o altă organizație sindicală sau chiar angajatorul) sesizează instanța de judecată competentă cu o cerere privind dizolvarea organizației sindicale, motivat de faptul că nu mai sunt îndeplinite condițiile minime de constituire; (ii) numirea lichidatorului și stabilirea onorariului acestuia vor fi făcute de către instanța de judecată....

[citeste mai departe \(1-4\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

### ▣ **CAPITOLUL IV: Forme de asociere a organizațiilor sindicale**

#### ▣ **Art. 41**

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

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

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

**(4)** Federațiile sau confederațiile sindicale pot constitui din sindicatele componente uniuni sindicale teritoriale.

**(5)** Un sindicat poate fi afiliat, la nivel național, la o singură federație sindicală. De asemenea, o federație sindicală poate fi afiliată, la nivel național, unei singure confederații sindicale.

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

1.

Criteriul după care sindicatele de la nivelul unităților se pot asocia este cel al sectoarelor de activitate care sunt prevăzute de H.G. nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011 (publicată în M. Of. nr. 933 din 29 decembrie 2011). Astfel, două sau mai multe sindicate care activează la nivelul unor angajatori din cadrul aceluiași sector de activitate se pot asocia și constitui o federație. Dar, în cazul confederațiilor, nu este impusă aceeași cerință – a identității sectorului de activitate – având în vedere că legiuitorul precizează în mod expres că două sau mai multe federații din sectoare de activitate diferite se pot asocia în vederea constituirii unei confederații.

2.

Alin. (2) al textului analizat instituie regula unicității afilierii organizațiilor sindicale în sensul că un sindicat poate fi afiliat la o singură federație și o federație poate fi afiliată la o singură confederație sindicală. ... [citește mai departe \(1-2\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

#### ▣ **Art. 42**

**(1)** Federațiile și confederațiile sindicale constituite prin asociere, potrivit art. 41 alin. (2) și (3), dobândesc personalitate juridică potrivit dispozițiilor prezentei legi.

▣ **(2)** În vederea dobândirii personalității juridice, împuternicitul special al federației sau confederației sindicale va depune la tribunalul în a cărui rază teritorială își are sediul aceasta o cerere pentru dobândirea personalității juridice, însoțită de următoarele înscrisuri:

**a)** hotărârea de constituire a federației sau confederației sindicale;

**b)** hotărârile organizațiilor sindicale de a se asocia într-o federație sau confederație, semnate de reprezentanții legali ai acestora;

▣ **c)** copii legalizate ale hotărârilor judecătorești de dobândire a personalității juridice, rămase definitive, de către organizațiile sindicale care se asociază; \*)

\*) Intră 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.

**d)** statutul federației sau confederației sindicale constituite;

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

1.

Instanța competentă să soluționeze cererea de înregistrare a federației, confederației sau uniunii teritoriale este tribunalul în a cărei rază teritorială se află sediul organizației sindicale formată prin asociere. În plus de actele menționate de art. 42 alin. (2) și art. 43 alin. (1), în practică se depun anexat cererii de înscriere următoarele acte:

- dovada sediului [de regulă, această dovadă constă într-un contract de închiriere sau contract de împrumut de folosință (comodat)];

- certificatele de cazier judiciar ale membrilor din organele de conducere;

- dovadă existenței unui cont bancar deschis în numele organizației sindicale.

Cererea de înscriere a organizației sindicale formată prin asociere trebuie să fie însoțită și de dovada achitării unei taxe judiciare de timbru [conform art. 12 lit. b) din O.U.G. nr. 80/2013 privind taxele judiciare de timbru].

2.

Procedura de soluționare a cererii de înregistrare este o procedură necontencioasă judiciară prevăzută de art. 527-537 C. pr. civ. Prin urmare, judecarea cererii se desfășoară în camera de consiliu, cu citarea petentului, respectiv a persoanei împuternicite de federație sau confederație. ... [citește mai departe \(1-3\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ☐**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, rămasă definitivă.\*)

\*) Întră 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)** Mai multe federații sau confederații sindicale pot constitui în comun uniuni sindicale teritoriale.

1.

Instanța competentă să soluționeze cererea de înregistrare a federației, confederației sau uniunii teritoriale este tribunalul în a cărei rază teritorială se află sediul organizației sindicale formată prin asociere. În plus de actele menționate de art. 42 alin. (2) și art. 43 alin. (1), în practică se depun anexat cererii de înscriere următoarele acte:

- dovada sediului [de regulă, această dovadă constă într-un contract de închiriere sau contract de împrumut de folosință (comodat)];

- certificatele de cazier judiciar ale membrilor din organele de conducere;

- dovadă existenței unui cont bancar deschis în numele organizației sindicale.

Cererea de înscriere a organizației sindicale formată prin asociere trebuie să fie însoțită și de dovada achitării unei taxe judiciare de timbru [conform art. 12 lit. b) din O.U.G. nr. 80/2013 privind taxele judiciare de timbru].

2.

Procedura de soluționare a cererii de înregistrare este o procedură necontencioasă judiciară prevăzută de art. 527-537 C. pr. civ. Prin urmare, judecarea cererii se desfășoară în camera de consiliu, cu citarea petentului, respectiv a persoanei împuternicite de federație sau confederație. ... [citește mai departe \(1-3\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ☐**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), căruia 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.

1.

Instanța competentă să soluționeze cererea de înregistrare a federației, confederației sau uniunii teritoriale este tribunalul în a cărei rază teritorială se află sediul organizației sindicale formată prin asociere. În plus de actele menționate de art. 42 alin. (2) și art. 43 alin. (1), în practică se depun anexat cererii de înscriere următoarele acte:

- dovada sediului [de regulă, această dovadă constă într-un contract de închiriere sau contract de împrumut de folosință (comodat)];
- certificatele de cazier judiciar ale membrilor din organele de conducere;
- dovadă existenței unui cont bancar deschis în numele organizației sindicale.

Cererea de înscriere a organizației sindicale formată prin asociere trebuie să fie însoțită și de dovada achitării unei taxe judiciare de timbru [conform art. 12 lit. b) din O.U.G. nr. 80/2013 privind taxele judiciare de timbru].

2.

Procedura de soluționare a cererii de înregistrare este o procedură necontencioasă judiciară prevăzută de art. 527-537 C. pr. civ. Prin urmare, judecarea cererii se desfășoară în camera de consiliu, cu citarea petentului, respectiv a persoanei împuternicite de federație sau confederație. ... [citeste mai departe \(1-3\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ☐ **Art. 45**

☐ **(1)** Hotărârea tribunalului este supusă numai apelului.\*)

\*) Intră 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)** 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](#).\*)

\*) Intră 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.

☐ **(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.\*)

\*) Intră 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.

1.

Instanța competentă să soluționeze cererea de înregistrare a federației, confederației sau uniunii teritoriale este tribunalul în a cărei rază teritorială se află sediul organizației sindicale formată prin asociere. În plus de actele menționate de art. 42 alin. (2) și art. 43 alin. (1), în practică se depun anexat cererii de înscriere următoarele acte:

- dovada sediului [de regulă, această dovadă constă într-un contract de închiriere sau contract de împrumut de folosință (comodat)];
- certificatele de cazier judiciar ale membrilor din organele de conducere;

- dovadă existenței unui cont bancar deschis în numele organizației sindicale.

Cererea de înscriere a organizației sindicale formată prin asociere trebuie să fie însoțită și de dovada achitării unei taxe judiciare de timbru [conform art. 12 lit. b) din O.U.G. nr. 80/2013 privind taxele judiciare de timbru].

2.

Procedura de soluționare a cererii de înregistrare este o procedură necontencioasă judiciară prevăzută de art. 527-537 C. pr. civ. Prin urmare, judecarea cererii se desfășoară în camera de consiliu, cu citarea petentului, respectiv a persoanei împuternicite de federație sau confederație. ... [citește mai departe \(1-3\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

## ☐**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.\*)

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

\*) Intră 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.

**(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.

1.

La o primă vedere, prevederea de la alin. (1) vine în contradicție cu dispozițiile art. 42 alin. (2) din Legea nr. 62/2011 și cu cele ale art. 43 alin. (1) din același act normativ referitoare la instanța competentă să înregistreze organizația sindicală constituită prin asociere. Astfel, pe de o parte, legiuitorul a prevăzut faptul că instanța competentă să înregistreze constituirea federațiilor, confederațiilor și uniunilor sindicale este tribunalul în a cărui rază teritorială își are sediul organizația sindicală – adică tribunalul municipiului București și tribunalele județene – și, pe de altă parte, la momentul la care este instituit registrul special al federațiilor, confederațiilor și uniunilor sindicale [art. 46 alin. (1)] se face vorbire despre faptul că acesta este ținut la nivelul Tribunalului Municipiului București, fără să se facă vreo referire la tribunalele județene. Concomitent, dispozițiile art. 219 alin. (2) din Legea nr. 62/2011 dispun că federațiile care și-au dobândit personalitatea juridică la tribunalele județene au obligația ca în termen de 90 de zile de la intrarea în vigoare a Legii nr. 62/2011 să solicite transcrierea în Registrul special al federațiilor și confederațiilor sindicale al Tribunalului Municipiului București, alin. (3) al aceluiași text legal detaliind această procedură. În sfârșit, art. 59 alin. (2) din Regulamentul Consiliului Suprem al Magistraturii din 17 decembrie 2015 privind organizarea și funcționarea instanțelor de judecată (publicat în M. Of. nr. 970 din 28 decembrie 2015) prevăd că grefierul delegat pentru activitatea de înregistrare și evidență a persoanelor juridice comunică Tribunalului Municipiului București copii de pe hotărârile judecătorești privind constituirea, modificarea și dizolvarea federațiilor, confederațiilor și uniunilor sindicale teritoriale ale acestora, precum și copii de pe înscrisurile referitoare la denumirea și sediul organizației sindicale constituite prin asociere, numele și prenumele membrilor organului de conducere, codul numeric personal al acestora, în termen de 3 zile de la rămânerea definitivă sau, după caz, irevocabilă a hotărârii. ... [citește mai departe \(1-1\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

## ☐**Art. 47**

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

\*) Intră 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.

1.

Prevederea legală referitoare la momentul de la care organizația sindicală constituită prin asociere obține personalitate juridică este insuficient de clară, având în vedere faptul că face referire la „data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de admitere a cererii de înscriere în registrul special”. În primul rând, legea în discuție nu conține prevederi referitoare la „cererea de înscriere în registrul special”, reglementarea legală făcând referire doar la „cererea pentru dobândirea personalității juridice” [art. 42 alin. (2) și art. 43 alin. (1)] – cerere care se soldează cu pronunțarea unei hotărâri de către instanța de judecată – iar pentru înscrierea în registrul special legea nu impune obligația formulării unei cereri, având în vedere că înscrierea se operează de către instanță, din oficiu, conform art. 46 alin. (2). În al doilea rând, în materia sindicatelor art. 18 din Legea nr. 62/2011 prevede că personalitatea juridică este dobândită de la momentul înscrierii în registrul special al sindicatelor a hotărârii judecătorești definitive.... [citește mai departe \(1-2\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ▣Art. 48

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

1.

Prevederea legală referitoare la momentul de la care organizația sindicală constituită prin asociere obține personalitate juridică este insuficient de clară, având în vedere faptul că face referire la „data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de admitere a cererii de înscriere în registrul special”. În primul rând, legea în discuție nu conține prevederi referitoare la „cererea de înscriere în registrul special”, reglementarea legală făcând referire doar la „cererea pentru dobândirea personalității juridice” [art. 42 alin. (2) și art. 43 alin. (1)] – cerere care se soldează cu pronunțarea unei hotărâri de către instanța de judecată – iar pentru înscrierea în registrul special legea nu impune obligația formulării unei cereri, având în vedere că înscrierea se operează de către instanță, din oficiu, conform art. 46 alin. (2). În al doilea rând, în materia sindicatelor art. 18 din Legea nr. 62/2011 prevede că personalitatea juridică este dobândită de la momentul înscrierii în registrul special al sindicatelor a hotărârii judecătorești definitive.... [citește mai departe \(1-2\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ▣Art. 49

**(1)** Organizația sindicală constituită prin asociere este obligată să aducă la cunoștința tribunalului unde s-a înregistrat, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum și orice schimbare în componența organului executiv de conducere.

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

**(3)** Instanța este obligată să menționeze în registrul special modificările din statut, precum și schimbările din compunerea organului executiv de conducere al organizației sindicale.

1.

Există o dublă reglementare a aspectelor legate de înregistrarea modificărilor statutare și ale componenței

organelor de conducere: art. 20 și textul legal care face obiectul prezentei analize (a se vedea și Comentariul de la art. 20 din Legea nr. 62/2011).

Instanța competentă să soluționeze cererile de înregistrare a modificărilor aduse statutului sau componenței organelor de conducere este tribunalul care a înregistrat constituirea respectivei organizații sindicale. Procedura de înregistrare este similară cu procedura de înregistrare a constituirii a organizației sindicale și, drept urmare, este tot o procedură necontencioasă judiciară.

Cu toate că textul art. 49 alin. (2) face referire doar la procedura privind aprobarea modificărilor statutului se înțelege că aceeași procedură este aplicabilă și în cazul în care intervine o modificare a componenței organelor de conducere.

La judecarea cererii de înregistrare a modificărilor aduse statutului ori componenței organelor de conducere participă și procurorul... [citeste mai departe \(1-2\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

## ☐**Art. 50**

Organizațiile sindicale se pot afilia la alte organizații interne și internaționale, conform statutului acestora.

Textul este formulat într-o manieră clară, nefiind de natură să comporte interpretări. Cu toate acestea, el trebuie privit prin prisma dispozițiilor legale care interzic organizațiilor sindicale să desfășoare activități cu caracter politic și, prin urmare, organizațiile interne sau internaționale la care organizațiile sindicale doresc să se afilieze nu trebuie să desfășoare asemenea activități.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

## ☐**CAPITOLUL V: Reprezentativitatea organizațiilor sindicale**

### ☐**Art. 51**

☐**(1)**Sunt reprezentative la nivel național, de sector de activitate, de grup de unități și de unitate 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)**organizațiile sindicale componente cumulează un număr de membri de cel puțin 5% din efectivul angajaților din economia națională;

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

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

**a)**au statut legal de federație sindicală;

**b)**au independență organizatorică și patrimonială;

**c)**organizațiile sindicale componente cumulează un număr de membri de cel puțin 7% din efectivul angajaților din sectorul de activitate sau grupul de unități respectiv;

☐**C.**la nivel de unitate:

**a)**au statut legal de sindicat;

**b)**au independență organizatorică și patrimonială;

**c)**numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității.

**(2)**Îndeplinirea de către organizațiile sindicale a condițiilor de reprezentativitate se constată, la cererea acestora, de către instanța care le-a acordat personalitate juridică, prin depunerea la instanță a documentației prevăzute la art. 52.

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

☐**(4)**Hotărârea judecătorească poate fi atacată numai cu apel.\*)

\*) Intră 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.

1.

Condițiile pe care organizațiile sindicale trebuie să le îndeplinească pentru obținerea reprezentativității pot fi împărțite în: (i) condiții comune tuturor nivelelor (național, sector de activitate, grup de unități și unitate) respectiv: statut legal de organizație sindicală (sindicat, federație, confederație); independență organizatorică și patrimonială; (ii) condiții specifice (referitoare la pragul minimal de membrii).

Instanța competentă să soluționeze cererea de constatare a reprezentativității este instanța care a dispus înregistrarea constituirii organizației sindicale, respectiv judecătoria în cazul sindicatelor și tribunalul în cazul federațiilor și confederațiilor.

Procedura constatării reprezentativității este, ca și în cazul constituirii sau înregistrării modificărilor statutare și/sau ale componenței organelor de conducere, tot o procedură necontencioasă judiciară. În practică, cu toate că fiind o procedură necontencioasă aceasta se desfășoară doar în funcție de petent (în acest caz, organizația sindicală), în ipoteza constatării reprezentativității sindicatelor, există cazuri în care instanța dispune și citarea angajatorului la nivelul căruia se solicită constatarea reprezentativității [în temeiul dispozițiilor art. 532 alin. (2) C. pr. civ. conform cărora instanța poate să dispună orice măsuri, chiar și din oficiu și să asculte orice persoană care poate aduce lămuriri în cauză, precum și pe acelea ale căror interese ar putea fi afectate de hotărâre]. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ☐ **Art. 52**

Dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate se face astfel:

☐ **A.** la nivel național:

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

\*) Intră 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.

**b)** extras din ultimul buletin statistic publicat privind numărul total de angajați din economia națională;

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

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

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

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

\*) Intră 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.

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

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

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

☒ **C.** la nivel de unitate:

☒ **a)** copie a hotărârii judecătorești definitive de dobândire a personalității juridice de către sindicat și a ultimei hotărâri judecătorești definitive de modificare a statutului și/sau componenței organului executiv de conducere; \*)

\*) Intră 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.

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

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

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

1.

Condițiile pe care organizațiile sindicale trebuie să le îndeplinească pentru obținerea reprezentativității pot fi împărțite în: (i) condiții comune tuturor nivelelor (național, sector de activitate, grup de unități și unitate) respectiv: statut legal de organizație sindicală (sindicat, federație, confederație); independență organizatorică și patrimonială; (ii) condiții specifice (referitoare la pragul minimal de membri).

Instanța competentă să soluționeze cererea de constatare a reprezentativității este instanța care a dispus înregistrarea constituirii organizației sindicale, respectiv judecătoria în cazul sindicatelor și tribunalul în cazul federațiilor și confederațiilor.

Procedura constatării reprezentativității este, ca și în cazul constituirii sau înregistrării modificărilor statutare și/sau ale componenței organelor de conducere, tot o procedură necontencioasă judiciară. În practică, cu toate că fiind o procedură necontencioasă aceasta se desfășoară doar în funcție de petent (în acest caz, organizația sindicală), în ipoteza constatării reprezentativității sindicatelor, există cazuri în care instanța dispune și citarea angajatorului la nivelul căruia se solicită constatarea reprezentativității [în temeiul dispozițiilor art. 532 alin. (2) C. pr. civ. conform cărora instanța poate să dispună orice măsuri, chiar și din oficiu și să asculte orice persoană care poate aduce lămuriri în cauză, precum și pe acelea ale căror interese ar putea fi afectate de hotărâre]. ... **[citește mai departe \(1-2\)](#)**

**STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

☒ **Art. 53**

**(1)** Anterior depunerii dosarului pentru obținerea reprezentativității la Tribunalul Municipiului București, confederațiile și federațiile sindicale vor depune o copie scrisă și una în format electronic a respectivului dosar Sa Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, care o va înregistra și va emite dovadă în acest sens.

**(2)** Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale va afișa pe pagina de internet a instituției dosarul, precum și orice alte informații cu privire la reprezentativitate puse la dispoziție de organizațiile sindicale.

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

1.

Condițiile pe care organizațiile sindicale trebuie să le îndeplinească pentru obținerea reprezentativității pot fi împărțite în: (i) condiții comune tuturor nivelelor (național, sector de activitate, grup de unități și unitate) respectiv: statut legal de organizație sindicală (sindicat, federație, confederație); independență organizatorică și patrimonială; (ii) condiții specifice (referitoare la pragul minimal de membrii).

Instanța competentă să soluționeze cererea de constatare a reprezentativității este instanța care a dispus înregistrarea constituirii organizației sindicale, respectiv judecătoria în cazul sindicatelor și tribunalul în cazul federațiilor și confederațiilor.

Procedura constatării reprezentativității este, ca și în cazul constituirii sau înregistrării modificărilor statutare și/sau ale componenței organelor de conducere, tot o procedură necontencioasă judiciară. În practică, cu toate că fiind o procedură necontencioasă aceasta se desfășoară doar în funcție de petent (în acest caz, organizația sindicală), în ipoteza constatării reprezentativității sindicatelor, există cazuri în care instanța dispune și citarea angajatorului la nivelul căruia se solicită constatarea reprezentativității [în temeiul dispozițiilor art. 532 alin. (2) C. pr. civ. conform cărora instanța poate să dispună orice măsuri, chiar și din oficiu și să asculte orice persoană care poate aduce lămuriri în cauză, precum și pe acelea ale căror interese ar putea fi afectate de hotărâre]. ... [citește mai departe \(1-2\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

## ☐ **TITLUL III: Organizațiile patronale**

### ☐ **CAPITOLUL I: Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor patronale**

#### ☐ **SECȚIUNEA 1: Constituire și organizare**

##### ☐ **Art. 54**

Organizațiile patronale sunt independente față de autoritățile publice, de partidele politice și de sindicate.

La constituirea unei organizații patronale este interzisă implicarea autorităților publice, partidelor politice ori sindicatelor. Niciuna dintre deciziile adoptate în mod legal de organizația patronală (cum ar fi cele de adoptare a statutului, de a întreprinde anumite acțiuni, de dizolvare etc.) nu poate fi influențată, determinată, aprobată ori condiționată de vreuna dintre entitățile în discuție.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

##### ☐ **Art. 55**

☐ **(1)** Organizațiile patronale se constituie prin asociere liberă, pe sectoare de activitate, teritorial sau la nivel național, după cum urmează:

**a)** patronii se pot asocia pentru constituirea unei organizații patronale;

**b)** două sau mai multe organizații patronale pot constitui o federație patronală;

**c)** două sau mai multe federații patronale pot constitui o confederație patronală.

**(2)** Organizațiile patronale își pot constitui structuri organizatorice teritoriale proprii, cu sau fără personalitate juridică. Structurile organizatorice teritoriale fără personalitate juridică își desfășoară activitatea în baza statutului organizațiilor patronale din care fac parte.

**(3)** Federațiile și confederațiile patronale pot constitui din organizațiile afiliate uniuni patronale teritoriale.

☐ **(4)** Uniunile patronale teritoriale dobândesc personalitate juridică la cererea federațiilor sau a confederațiilor patronale care au hotărât constituirea acestora. În acest scop, împuternicitul special al federației sau confederației patronale va depune o cerere de dobândire a personalității juridice la tribunalul în a cărui rază

teritorială își are sediul uniunea patronală teritorială, însoțită de hotărârea federației sau a confederației patronale de constituire a uniunii, potrivit statutului, copiile certificate ale statutelor federațiilor și/sau confederațiilor patronale și de copiile legalizate ale hotărârilor judecătorești de dobândire a personalității juridice de către acestea, rămase definitive.\*)

\*) Intră 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.

**(4<sup>1</sup>)** Un angajator poate fi afiliat, la nivel național, la o singură federație patronală. De asemenea, o federație patronală poate fi afiliată, la nivel național, la o singură confederație patronală de rang superior.  
▶ (la data 17-ian-2016 Art. 55, alin. (4) din titlul III, capitolul I, secțiunea 1 completat de Art. I, punctul 4. din [Legea 1/2016](#) )

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

**(6)** Organizațiile patronale constituite la nivel național trebuie să aibă în componență structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu dintre județe, inclusiv în municipiul București.

1.

Patronatele se constituie în baza principiului liberei asocieri reglementat de art. 40 alin. (1) din Constituția României: „Cetățenii se pot asocia liber în partide politice, în sindicate, în patronate și în alte forme de asociere”. Așadar, textul art. 55 din Legea nr. 62/2011 constituie o aplicare la nivel colectiv a dreptului de asociere garantat de Legea fundamentală. Tot Legea fundamentală fixează scopul constituirii patronatelor, la art. 9 („Sindicatele, patronatele și asociațiile profesionale se constituie și își desfășoară activitatea potrivit statutelor lor, în condițiile legii. Ele contribuie la apărarea drepturilor și la promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor lor.”).

2.

Textul reglementează două categorii de structuri: cele rezultate în urma procesului asociativ (organizații patronale, federații patronale și confederații patronale) și cele rezultate în urma procesului de organizare internă (structuri organizatorice teritoriale – cu sau fără personalitate juridică – și uniuni patronale teritoriale – întotdeauna cu personalitate juridică).[... citeste mai departe \(1-2\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

## ☐ **Art. 56**

**(1)** Organizațiile patronale își desfășoară activitatea în baza statutelor și regulamentelor proprii, potrivit prevederilor prezentei legi.

**(2)** Organizațiile patronale nu pot desfășura activități cu caracter politic.

Organizațiile patronale dispun de libertatea legală de a se organiza și a-și desfășura activitatea potrivit propriilor opțiuni, fără ingerințe din afară, dar cu respectarea prevederilor legale.

În cazul patronatelor, organizațiilor patronale li se interzice expres să desfășoare activități politice (garanție a exercitării unor atribuții politice de către formațiunile politice care au un astfel de scop, declarat expres).

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

## ☐ **SECȚIUNEA 2: Statutul**

### ☐ **Art. 57**

Modul de constituire, organizare, funcționare și de dizolvare a unei organizații patronale se reglementează prin statutul adoptat de către membrii săi, cu respectarea dispozițiilor legale.

1.

Organizațiile patronale se autoreglementează prin actele adoptate de organele proprii de conducere cu respectarea normelor legale. Prin statut se stabilesc modul de constituire, organizare, funcționare și de dizolvare. Conținutul obligatoriu al statutului este prevăzut de lege sub sancțiunea nulității (ceea ce în reglementarea organizațiilor sindicale nu se regăsește). Asupra acestei nulități – dacă este cazul – se pronunță instanța de judecată învestită cu soluționarea cererii de înscriere a organizației patronale, ce va respinge respectiva cerere în ipoteza în care statutul nu conține elementele impuse de lege.

Nulitatea prevăzută de art. 58 alin. (1) este remediabilă, în sensul că organizația patronală, la solicitarea instanței de judecată, poate completa statutul în cursul procedurilor judecătorești (între data depunerii cererii de înregistrare și data la care instanța se pronunță cu privire la această cerere), potrivit art. 58 alin. (7) din Legea nr. 62/2011. ... [citește mai departe \(1-6\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

## ☒ **Art. 58**

☒ **(1)** Statutul va cuprinde, sub sancțiunea nulității, cel puțin următoarele elemente:

- a)** denumirea organizației patronale și sediul principal;
- b)** obiectul de activitate și scopul;
- c)** patrimoniul inițial, mărimea și compunerea acestuia;
- d)** sursele de finanțare;
- e)** drepturile și obligațiile membrilor;
- f)** organele de conducere;
- g)** criteriul de constituire;
- h)** procedura de dizolvare și lichidare a organizației patronale.

**(2)** Personalitatea juridică a organizației patronale se dobândește potrivit prezentei legi.

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

☒ **(4)** La cererea de înscriere a organizației patronale se anexează originalul și câte două copii certificate de reprezentantul legal ale următoarelor acte:

- a)** procesul-verbal de constituire a organizației patronale, semnat de membrii fondatori;
- b)** statutul;
- c)** lista membrilor organului executiv de conducere al organizației patronale, cu menționarea numelui, prenumelui, codului numeric personal, profesiei/funției și domiciliului acestora;
- d)** dovada existenței sediului.

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

- a)** dacă s-au depus actele prevăzute la alin. (4);
- b)** dacă statutul organizației patronale este conform prevederilor legale în vigoare.

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

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

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

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

☒(10) Hotărârea judecătorească este supusă numai apelului.\*)

\*) Intră 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.

☒(11) 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](#).\*)

\*) Intră 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.

☒(12) Apelul se judecă cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizației patronale, în termen de 30 de zile. Instanța de apel redactează decizia și restituie dosarul judecătorească în termen de 5 zile de la pronunțare.\*)

\*) Intră 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.

1.

Organizațiile patronale se autoreglementează prin actele adoptate de organele proprii de conducere cu respectarea normelor legale. Prin statut se stabilesc modul de constituire, organizare, funcționare și de dizolvare. Conținutul obligatoriu al statutului este prevăzut de lege sub sancțiunea nulității (ceea ce în reglementarea organizațiilor sindicale nu se regăsește). Asupra acestei nulități – dacă este cazul – se pronunță instanța de judecată învestită cu soluționarea cererii de înscriere a organizației patronale, ce va respinge respectiva cerere în ipoteza în care statutul nu conține elementele impuse de lege.

Nulitatea prevăzută de art. 58 alin. (1) este remediabilă, în sensul că organizația patronală, la solicitarea instanței de judecată, poate completa statutul în cursul procedurilor judecătorești (între data depunerii cererii de înregistrare și data la care instanța se pronunță cu privire la această cerere), potrivit art. 58 alin. (7) din Legea nr. 62/2011... [citeste mai departe \(1-6\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

☒**Art. 59**

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

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

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

\*) Intră 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.

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

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

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

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

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

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

c)statutul, în forma modificată;

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

☒(8)Organizația patronală are obligația ca, în termen de 30 de zile de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de înființare, să transmită Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, în format electronic, statutul, actul constitutiv, tabelul de adeziuni, datele de contact ale membrilor organelor executive de conducere, precum și hotărârea judecătorească definitivă.\*)

\*) Intră 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.

1.

Deși legea prevede numai obligația judecătoriei de a ține registrul special de evidență al organizațiilor patronale, în realitate acest registru se ține, analog, și de tribunale pentru federațiile și confederațiile patronale și pentru uniunile patronale teritoriale.

Legea nr. 62/2011 stabilește două momente diferite pentru dobândirea personalității juridice a organizației

patronale: de la data înscrierii în registrul special a hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii de înscriere [art. 59 alin. (3)], dar și de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești (art. 60).

Data dobândirii personalității juridice este data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești, deoarece, în absența unei prevederi legale clare, trebuie să dobândească eficiență hotărârea judecătorească prin care se dispune acordarea personalității juridice. În această ipoteză înregistrarea în registrul special se realizează cu titlu de publicitate pentru terți. [... citeste mai departe \(1-3\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ☐ **Art. 60**

Organizația patronală dobândește personalitate juridică de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești.

1.

Deși legea prevede numai obligația judecătoriei de a ține registrul special de evidență al organizațiilor patronale, în realitate acest registru se ține, analog, și de tribunale pentru federațiile și confederațiile patronale și pentru uniunile patronale teritoriale.

Legea nr. 62/2011 stabilește două momente diferite pentru dobândirea personalității juridice a organizației patronale: de la data înscrierii în registrul special a hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii de înscriere [art. 59 alin. (3)], dar și de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești (art. 60).

Data dobândirii personalității juridice este data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești, deoarece, în absența unei prevederi legale clare, trebuie să dobândească eficiență hotărârea judecătorească prin care se dispune acordarea personalității juridice. În această ipoteză înregistrarea în registrul special se realizează cu titlu de publicitate pentru terți. [... citeste mai departe \(1-3\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

### ☐ **SECȚIUNEA 3: Drepturile și obligațiile organizațiilor patronale**

#### ☐ **Art. 61**

Organizațiile patronale reprezintă, susțin și apără interesele membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu sindicatele și cu alte persoane juridice și fizice, în raport cu obiectul și scopul lor de activitate, în plan național și internațional, potrivit propriilor statute și în acord cu prevederile prezentei legi.

1.

În sinteză, organizațiile patronale au următoarele drepturi: de a se autoreglementa; de a constitui din organizațiile afiliate uniuni patronale teritoriale (federațiile și confederațiile); de a adresa autorităților publice competente propuneri de legiferare în domeniile specifice de interes; de a participa la negocierea contractelor colective de muncă; de a face parte din Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social în condițiile în care îndeplinesc condițiile de reprezentativitate la nivel național, calitate în virtutea căreia, la nivel național, pot să participe la negocierea și încheierea acordurilor și pactelor sociale; de a face parte din Consiliul Economic și Social, în condițiile în care îndeplinește condițiile de reprezentativitate la nivel național (prin reprezentanții lor desemnați ca membri în acest Consiliu – 15 persoane); de a asista și de a reprezenta membrii săi, la cererea acestora, în cazul conflictelor de muncă; de a desemna reprezentanți la conferințele anuale al Organizației Internaționale a Muncii. [... citeste mai departe \(1-4\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

#### ☐ **Art. 62**

☐ **(1)** În vederea realizării scopului pentru care sunt înființate, organizațiile patronale:

**a)** reprezintă, promovează, susțin și apără interesele economice, juridice și sociale ale membrilor lor;

**b)** promovează concurența loială, în condițiile legii;

**c)** desemnează, în condițiile legii, reprezentanți la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la alte tratative și acorduri în relațiile cu autoritățile publice și cu sindicatele, precum și în structurile bipartite și tripartite de dialog social;

**d)** elaborează și promovează coduri de conduită în afaceri;

- e)** promovează principiile responsabilității sociale;
  - f)** asigură pentru membrii lor informarea, facilitarea de relații între aceștia, precum și cu alte organizații, promovarea progresului managerial, servicii de consultanță și asistență de specialitate, inclusiv în domeniul ocupării și formării profesionale, precum și al sănătății și securității în muncă;
  - g)** la cererea membrilor acestora, au dreptul de a-i asista și reprezenta în fața instanțelor de judecată de toate gradele, a organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități, prin apărători proprii sau aleși;
  - h)** elaborează și implementează politici de ocupare și plasare a forței de muncă;
  - i)** elaborează strategii și politici de dezvoltare economico-socială la nivel sectorial și național, în condițiile legii;
  - j)** înființează și administrează, în condițiile legii, în interesul membrilor lor, unități sociale, de cultură, învățământ și cercetare în domeniul propriu de interes, societăți comerciale, de asigurări, precum și bancă proprie.
- (2)** Organizațiile patronale sunt abilitate să asigure orice servicii cerute de membrii lor, în condițiile legii.

1.  
În sinteză, organizațiile patronale au următoarele drepturi: de a se autoreglementa; de a constitui din organizațiile afiliate uniuni patronale teritoriale (fedațiile și confederațiile); de a adresa autorităților publice competente propuneri de legiferare în domeniile specifice de interes; de a participa la negocierea contractelor colective de muncă; de a face parte din Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social în condițiile în care îndeplinesc condițiile de reprezentativitate la nivel național, calitate în virtutea căreia, la nivel național, pot să participe la negocierea și încheierea acordurilor și pactelor sociale; de a face parte din Consiliul Economic și Social, în condițiile în care îndeplinește condițiile de reprezentativitate la nivel național (prin reprezentanții lor desemnați ca membri în acest Consiliu – 15 persoane); de a asista și de a reprezenta membrii săi, la cererea acestora, în cazul conflictelor de muncă; de a desemna reprezentanți la conferințele anuale ale Organizației Internaționale a Muncii. ... [citeste mai departe \(1-4\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

### **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.~~

**(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 funcția, de a exercita profesia sau meseria ori de a desfășura activitatea de care s-a folosit pentru săvârșirea infracțiunii.

▶ (la data 01-feb-2014 Art. 63, alin. (1) din titlul III, capitolul I, secțiunea 3 modificat de Art. 98, punctul 2. din titlul II din [Legea 255/2013](#) )

**(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.

Reglementări speciale care să instituie măsuri de protecție pentru liderii patronali nu există. Dar acestora le sunt aplicabile prevederile generale referitoare la toate categoriile de persoane cu privire la interzicerea discriminării, la protecția dreptului la liberă exprimare, la interzicerea actelor de șantaj sau amenințare etc. Așadar, spre exemplu, în măsura în care liderul patronal devine subiectul pasiv al infracțiunii de amenințare sau șantaj cel care a întreprins astfel de acte împotriva sa va fi sancționat potrivit legii penale (art. 206 – Amenințarea, art. 207 – Șantajul, potrivit Codului penal – publicat în M. Of. nr. 510 din 24 iulie 2009).

#### 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.

Pentru alin. (1) a se vedea Comentariul de la art. 61-62 din Legea nr. 62/2011. Prevederile legale de la alin. (2) sunt clare. Trebuie menționat doar faptul că în prezent nu există o astfel de structură constituită la nivel național.

### SECȚIUNEA 4: 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.

1.

Art. 65 reprezintă o aplicare a principiului specialității capacității de folosință a organizațiilor patronale, în considerarea caracterului lor de persoane juridice fără scop lucrativ [potrivit art. 206 alin. (2) C. civ.: „Persoanele juridice fără scop lucrativ pot avea doar acele drepturi și obligații civile care sunt necesare pentru realizarea scopului stabilit prin lege, actul de constituire sau statut”].

În practică, uneori, organizațiile patronale (ca de altfel și cele sindicale) dobândesc calitatea de asociat în societăți înființate în baza Legii nr. 31/1990.

#### 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, cotizații, 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.

1.

Legea specială (nr. 62/2011) nu prevede care sunt cazurile de dizolvare a organizațiilor patronale, ceea ce înseamnă că devin aplicabile prevederile din dreptul comun (art. 245 și urm. C. civ.).

2.

Organizațiile patronale se dizolvă: dacă termenul pentru care au fost constituite s-a împlinit; dacă scopul a fost realizat ori nu mai poate fi îndeplinit; dacă scopul pe care îl urmăresc sau mijloacele întrebuintate pentru realizarea acestuia au devenit contrare legii sau ordinii publice ori dacă ele urmăresc un alt scop decât cel declarat; prin hotărârea organelor competente ale acestora; prin orice alt mod prevăzut de lege, actul de constituire sau statut. Prin efectul dizolvării organizația patronală intră în lichidare în vederea valorificării activului și a plății pasivului, dar își păstrează capacitatea civilă pentru operațiunile necesare lichidării până la finalizarea acesteia. Dacă încetarea organizației patronale are loc prin fuziune, transformare sau prin divizare totală, nu se declanșează procedura lichidării.... [citește mai departe \(1-4\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

### ☐ **Art. 70**

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

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

1.

Legea specială (nr. 62/2011) nu prevede care sunt cazurile de dizolvare a organizațiilor patronale, ceea ce înseamnă că devin aplicabile prevederile din dreptul comun (art. 245 și urm. C. civ.).

2.

Organizațiile patronale se dizolvă: dacă termenul pentru care au fost constituite s-a împlinit; dacă scopul a fost realizat ori nu mai poate fi îndeplinit; dacă scopul pe care îl urmăresc sau mijloacele întrebuintate pentru realizarea acestuia au devenit contrare legii sau ordinii publice ori dacă ele urmăresc un alt scop decât cel declarat; prin hotărârea organelor competente ale acestora; prin orice alt mod prevăzut de lege, actul de constituire sau statut. Prin efectul dizolvării organizația patronală intră în lichidare în vederea valorificării activului și a plății pasivului, dar își păstrează capacitatea civilă pentru operațiunile necesare lichidării până la finalizarea acesteia. Dacă încetarea organizației patronale are loc prin fuziune, transformare sau prin divizare totală, nu se declanșează procedura lichidării.... [citește mai departe \(1-4\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

### ☐ **Art. 71**

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

1.

Legea specială (nr. 62/2011) nu prevede care sunt cazurile de dizolvare a organizațiilor patronale, ceea ce înseamnă că devin aplicabile prevederile din dreptul comun (art. 245 și urm. C. civ.).

2.

Organizațiile patronale se dizolvă: dacă termenul pentru care au fost constituite s-a împlinit; dacă scopul a fost realizat ori nu mai poate fi îndeplinit; dacă scopul pe care îl urmăresc sau mijloacele întrebuintate pentru realizarea acestuia au devenit contrare legii sau ordinii publice ori dacă ele urmăresc un alt scop decât cel declarat; prin hotărârea organelor competente ale acestora; prin orice alt mod prevăzut de lege, actul de constituire sau statut. Prin efectul dizolvării organizația patronală intră în lichidare în vederea valorificării activului și a plății pasivului, dar își păstrează capacitatea civilă pentru operațiunile necesare lichidării până la finalizarea acesteia. Dacă încetarea organizației patronale are loc prin fuziune, transformare sau prin divizare totală, nu se declanșează procedura lichidării.... [citește mai departe \(1-4\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

## ☒ **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 căror 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 căror unități cuprind cel puțin 10% din efectivul angajaților sectorului de activitate, cu excepția angajaților din sectorul bugetar;

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

**(2)** Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate prevăzute la alin. (1) se constată, prin hotărâre, de către Tribunalul Municipiului București, la cererea organizației patronale, prin depunerea la instanță a documentației prevăzute la art. 73.

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

☒ **(4)** Hotărârea judecătorească poate fi atacată numai cu apel. \*)

\*) Intră 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.

1.

Legea impune anumite condiții pentru ca o organizație patronală să fie reprezentativă, condiții ce diferă în funcție de nivelul la care ele se constată (nivel național sau nivel de sector de activitate), condiții a căror îndeplinire se verifică de către instanța de judecată. Nu este necesară nicio intervenție din partea instanței de judecată și nici din partea unei alte entități sau autorități, pentru constatarea reprezentativității la nivel de unitate, deoarece legea prevede că angajatorul este reprezentativ de drept în astfel de situații.

2.

Procedura aplicabilă în cazul constatării reprezentativității este cea necontencioasă, reglementată de art. 527 și urm. C. pr. civ. Cu toate acestea, procedura poate deveni contencioasă în măsura în care în dosar se formulează cereri de intervenție (cum ar fi cele formulate de alte organizații patronale).

3.

Deși nu există prevedere legală expresă, în opinia noastră, în cazul formulării unei cereri pentru constatarea reprezentativității unei organizații patronale se achită o taxă judiciară de timbru de 20 lei [art. 15 lit. f) din O.U.G. nr. 80/2013 privind taxele judiciare de timbru, având în vedere caracterul de normă generală al acestui text, care stabilește acest quantum pentru „orice altă cerere neevaluabilă în bani”]. ... [citeste mai departe \(1-5\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

### ☒ **Art. 73**

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

☒ **A.** la nivel național:

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

\*) Intră 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.

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

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

☒B. la nivel de sector de activitate:

☒a) copie a hotărârii judecătorești definitive de dobândire a personalității juridice de federație de către organizația patronală și a ultimei hotărâri judecătorești definitive de modificare a statutului și/sau a componenței organelor executive de conducere; \*)

\*) Intră 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.

b) situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al federației patronale, cuprinzând lista unităților membre și numărul total de angajați ai acestora, certificat de inspectoratele teritoriale de muncă, precum și copii ale documentelor de aderare a membrilor la federație;

c) sectorul de activitate și numărul de angajați din cadrul acestuia;

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

1.

Legea impune anumite condiții pentru ca o organizație patronală să fie reprezentativă, condiții ce diferă în funcție de nivelul la care ele se constată (nivel național sau nivel de sector de activitate), condiții a căror îndeplinire se verifică de către instanța de judecată. Nu este necesară nicio intervenție din partea instanței de judecată și nici din partea unei alte entități sau autorități, pentru constatarea reprezentativității la nivel de unitate, deoarece legea prevede că angajatorul este reprezentativ de drept în astfel de situații.

2.

Procedura aplicabilă în cazul constatării reprezentativității este cea necontencioasă, reglementată de art. 527 și urm. C. pr. civ. Cu toate acestea, procedura poate deveni contencioasă în măsura în care în dosar se formulează cereri de intervenție (cum ar fi cele formulate de alte organizații patronale).

3.

Deși nu există prevedere legală expresă, în opinia noastră, în cazul formulării unei cereri pentru constatarea reprezentativității unei organizații patronale se achită o taxă judiciară de timbru de 20 lei [art. 15 lit. f) din O.U.G. nr. 80/2013 privind taxele judiciare de timbru, având în vedere caracterul de normă generală al acestui text, care stabilește acest quantum pentru „orice altă cerere neevaluabilă în bani”]. ... [citeste mai departe \(1-5\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

☒Art. 74

**(1)**Anterior depunerii dosarului de reprezentativitate la Tribunalul Municipiului București, confederațiile și federațiile patronale vor depune o copie scrisă și una în format electronic a respectivului dosar la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale care o va înregistra și va emite dovadă în acest sens.

**(2)**Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale va afișa pe pagina de internet a instituției dosarul, precum și orice alte informații cu privire la reprezentativitate, puse la dispoziție de organizațiile patronale.

1.

Legea impune anumite condiții pentru ca o organizație patronală să fie reprezentativă, condiții ce diferă în funcție de nivelul la care ele se constată (nivel național sau nivel de sector de activitate), condiții a căror îndeplinire se verifică de către instanța de judecată. Nu este necesară nicio intervenție din partea instanței de judecată și nici din partea unei alte entități sau autorități, pentru constatarea reprezentativității la nivel de unitate, deoarece legea prevede că angajatorul este reprezentativ de drept în astfel de situații.

2.

Procedura aplicabilă în cazul constatării reprezentativității este cea necontencioasă, reglementată de art. 527 și urm. C. pr. civ. Cu toate acestea, procedura poate deveni contencioasă în măsura în care în dosar se formulează cereri de intervenție (cum ar fi cele formulate de alte organizații patronale).

3.

Deși nu există prevedere legală expresă, în opinia noastră, în cazul formulării unei cereri pentru constatarea reprezentativității unei organizații patronale se achită o taxă judiciară de timbru de 20 lei [art. 15 lit. f) din O.U.G. nr. 80/2013 privind taxele judiciare de timbru, având în vedere caracterul de normă generală al acestui text, care stabilește acest quantum pentru „orice altă cerere neevaluabilă în bani”].[... citeste mai departe \(1-5\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

## ☐ **TITLUL IV: Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social**

### ☐ **Art. 75**

În vederea promovării bunelor practici din domeniul dialogului social tripartit la cel mai înalt nivel, se constituie Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social, denumit în continuare Consiliul Național Tripartit, organism consultativ la nivel național al partenerilor sociali.

1.

Curtea Constituțională [Decizia nr. 574/2011 referitoare la obiecția de neconstituționalitate a dispozițiilor Legii dialogului social în ansamblul său, precum și, în special, ale art. 3 alin. (1) și (2), art. 4, art. 41 alin. (1), titlul IV privind Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social, titlul V privind Consiliul Economic și Social, art. 138 alin. (3), art. 183 alin. (1) și (2), art. 186 alin. (1), art. 202, art. 205, art. 209 și art. 224 lit. a) din lege, publicată în M. Of. nr. 368 din 26 mai 2011] a statuat că în timp ce Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social este un organism consultativ la nivel național al partenerilor sociali instituit prin lege, Consiliul Economic și Social este o instituție publică de interes național cu statut constituțional, ambele având atribuții clar delimitate.

Consiliul Economic și Social exercită următoarele atribuții: avizează proiectele de acte normative din domeniile de specialitate (politicile economice, politicile financiare și fiscale, relațiile de muncă, protecția socială, politicile salariale și egalitatea de șanse și de tratament, agricultură, dezvoltare rurală, protecția mediului și dezvoltare durabilă, protecția consumatorului și concurență loială, cooperare, profesii liberale și activități independente; drepturi și libertăți cetățenești, politicile în domeniul sănătății, politicile în domeniul educației, tineretului, cercetării, culturii și sportului), inițiate de Guvern, precum și propunerile legislative ale deputaților și senatorilor, invitând inițiatorii la dezbaterile actelor normative; elaborează, la solicitarea Guvernului, a Parlamentului sau din proprie inițiativă, analize și studii privind realitățile economice și sociale; semnalează Guvernului sau Parlamentului apariția unor fenomene economice și sociale care impun elaborarea unor noi acte normative. Din analiza acestor atribuții, nu rezultă nici o suprapunere de competențe de natură să atragă neconstituționalitatea Titlului IV sau V al Legii nr. 62/2011 și nici o încercare de a reduce la un rol formal Consiliul Economic și Social.[... citeste mai departe \(1-3\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

### ☐ **Art. 76**

Consiliul Național Tripartit are următoarea componență:

**a)**președinții confederațiilor patronale și sindicale reprezentative la nivel național;

- b)** reprezentanți ai Guvernului, desemnați prin decizie a primului-ministru, cel puțin la nivel de secretar de stat, din fiecare minister, precum și din alte structuri ale statului, conform celor convenite cu partenerii sociali;
- c)** reprezentantul Băncii Naționale a României, președintele Consiliului Economic și Social și alți membrii conveniți cu partenerii sociali.

1.

Curtea Constituțională [Decizia nr. 574/2011 referitoare la obiecția de neconstituționalitate a dispozițiilor Legii dialogului social în ansamblul său, precum și, în special, ale art. 3 alin. (1) și (2), art. 4, art. 41 alin. (1), titlul IV privind Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social, titlul V privind Consiliul Economic și Social, art. 138 alin. (3), art. 183 alin. (1) și (2), art. 186 alin. (1), art. 202, art. 205, art. 209 și art. 224 lit. a) din lege, publicată în M. Of. nr. 368 din 26 mai 2011] a statuat că în timp ce Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social este un organism consultativ la nivel național al partenerilor sociali instituit prin lege, Consiliul Economic și Social este o instituție publică de interes național cu statut constituțional, ambele având atribuții clar delimitate.

Consiliul Economic și Social exercită următoarele atribuții: avizează proiectele de acte normative din domeniile de specialitate (politicile economice, politicile financiare și fiscale, relațiile de muncă, protecția socială, politicile salariale și egalitatea de șanse și de tratament, agricultură, dezvoltare rurală, protecția mediului și dezvoltare durabilă, protecția consumatorului și concurență loială, cooperare, profesii liberale și activități independente; drepturi și libertăți cetățenești, politicile în domeniul sănătății, politicile în domeniul educației, tineretului, cercetării, culturii și sportului), inițiate de Guvern, precum și propunerile legislative ale deputaților și senatorilor, invitând inițiatorii la dezbaterile actelor normative; elaborează, la solicitarea Guvernului, a Parlamentului sau din proprie inițiativă, analize și studii privind realitățile economice și sociale; semnalează Guvernului sau Parlamentului apariția unor fenomene economice și sociale care impun elaborarea unor noi acte normative. Din analiza acestor atribuții, nu rezultă nici o suprapunere de competențe de natură să atragă neconstituționalitatea Titlului IV sau V al Legii nr. 62/2011 și nici o încercare de a reduce la un rol formal Consiliul Economic și Social. ... [citeste mai departe \(1-3\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ☐ **Art. 77**

Consiliul Național Tripartit este prezidat de primul-ministru, locțiitorul de drept al acestuia fiind ministrul muncii, familiei și protecției sociale.

1.

Curtea Constituțională [Decizia nr. 574/2011 referitoare la obiecția de neconstituționalitate a dispozițiilor Legii dialogului social în ansamblul său, precum și, în special, ale art. 3 alin. (1) și (2), art. 4, art. 41 alin. (1), titlul IV privind Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social, titlul V privind Consiliul Economic și Social, art. 138 alin. (3), art. 183 alin. (1) și (2), art. 186 alin. (1), art. 202, art. 205, art. 209 și art. 224 lit. a) din lege, publicată în M. Of. nr. 368 din 26 mai 2011] a statuat că în timp ce Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social este un organism consultativ la nivel național al partenerilor sociali instituit prin lege, Consiliul Economic și Social este o instituție publică de interes național cu statut constituțional, ambele având atribuții clar delimitate.

Consiliul Economic și Social exercită următoarele atribuții: avizează proiectele de acte normative din domeniile de specialitate (politicile economice, politicile financiare și fiscale, relațiile de muncă, protecția socială, politicile salariale și egalitatea de șanse și de tratament, agricultură, dezvoltare rurală, protecția mediului și dezvoltare durabilă, protecția consumatorului și concurență loială, cooperare, profesii liberale și activități independente; drepturi și libertăți cetățenești, politicile în domeniul sănătății, politicile în domeniul educației, tineretului, cercetării, culturii și sportului), inițiate de Guvern, precum și propunerile legislative ale deputaților și senatorilor, invitând inițiatorii la dezbaterile actelor normative; elaborează, la solicitarea Guvernului, a Parlamentului sau din proprie inițiativă, analize și studii privind realitățile economice și sociale; semnalează Guvernului sau Parlamentului apariția unor fenomene economice și sociale care impun elaborarea unor noi acte normative. Din analiza acestor atribuții, nu rezultă nici o suprapunere de competențe de natură să atragă neconstituționalitatea Titlului IV sau V al Legii nr. 62/2011 și nici o încercare de a reduce la un rol formal Consiliul Economic și Social. ... [citeste mai departe \(1-3\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ☐ **Art. 78**

Principale atribuții ale Consiliului Național Tripartit sunt:

- a)** asigurarea cadrului de consultare pentru stabilirea salariului minim garantat în plată;
- 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;
  - f<sup>1</sup>)stabilește sectoarele de activitate, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului;
- (la data 17-ian-2016 Art. 78, litera F. din titlul IV completat de Art. I, punctul 5. din [Legea 1/2016](#))
- g)alte atribuții convenite între părți.

1.  
Curtea Constituțională [Decizia nr. 574/2011 referitoare la obiecția de neconstituționalitate a dispozițiilor Legii dialogului social în ansamblul său, precum și, în special, ale art. 3 alin. (1) și (2), art. 4, art. 41 alin. (1), titlul IV privind Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social, titlul V privind Consiliul Economic și Social, art. 138 alin. (3), art. 183 alin. (1) și (2), art. 186 alin. (1), art. 202, art. 205, art. 209 și art. 224 lit. a) din lege, publicată în M. Of. nr. 368 din 26 mai 2011] a statuat că în timp ce Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social este un organism consultativ la nivel național al partenerilor sociali instituit prin lege, Consiliul Economic și Social este o instituție publică de interes național cu statut constituțional, ambele având atribuții clar delimitate. Consiliul Economic și Social exercită următoarele atribuții: avizează proiectele de acte normative din domeniile de specialitate (politicile economice, politicile financiare și fiscale, relațiile de muncă, protecția socială, politicile salariale și egalitatea de șanse și de tratament, agricultură, dezvoltare rurală, protecția mediului și dezvoltare durabilă, protecția consumatorului și concurență loială, cooperare, profesii liberale și activități independente; drepturi și libertăți cetățenești, politicile în domeniul sănătății, politicile în domeniul educației, tineretului, cercetării, culturii și sportului), inițiate de Guvern, precum și propunerile legislative ale deputaților și senatorilor, invitând inițiatorii la dezbaterile actelor normative; elaborează, la solicitarea Guvernului, a Parlamentului sau din proprie inițiativă, analize și studii privind realitățile economice și sociale; semnalează Guvernului sau Parlamentului apariția unor fenomene economice și sociale care impun elaborarea unor noi acte normative. Din analiza acestor atribuții, nu rezultă nici o suprapunere de competențe de natură să atragă neconstituționalitatea Titlului IV sau V al Legii nr. 62/2011 și nici o încercare de a reduce la un rol formal Consiliul Economic și Social. [... citește mai departe \(1-3\)](#)  
**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### Art. 79

Secretariatul Consiliului Național Tripartit este asigurat de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

1.  
Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social nefiind o instituție publică și nici o autoritate publică, ci un organism consultativ la nivel național al partenerilor sociali, este normal ca aspectele de ordin administrativ să fie asigurate de ministere.

2.  
Regulamentul de organizare și funcționare nu este public, ceea ce este greu de înțeles, contravine transparenței autorităților publice.

3.  
Textul creează posibilitatea acestui organism de a apela la persoane având competență într-un anumit domeniu (reprezentanți ai unor autorități publice sau experți) în vederea îndeplinirii optime a atribuțiilor ce îi revin. Deși textul se referă la „părți”, în realitate este vorba despre membrii Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social.  
**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

#### Art. 80

Consiliul Național Tripartit își elaborează regulamentul propriu de organizare și funcționare, care se aprobă în plenul acestuia.

1.  
Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social nefiind o instituție publică și nici o autoritate publică, ci un organism

consultativ la nivel național al partenerilor sociali, este normal ca aspectele de ordin administrativ să fie asigurate de minister.

2.

Regulamentul de organizare și funcționare nu este public, ceea ce este greu de înțeles, contravine transparenței autorităților publice.

3.

Textul creează posibilitatea acestui organism de a apela la persoane având competență într-un anumit domeniu (reprezentanți ai unor autorități publice sau experți) în vederea îndeplinirii optime a atribuțiilor ce îi revin. Deși textul se referă la „părți”, în realitate este vorba despre membrii Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

## Art. 81

La ședințele Consiliului Național Tripartit pot fi invitați reprezentanți ai altor autorități ale statului sau experți, conform celor convenite între părți.

1.

Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social nefiind o instituție publică și nici o autoritate publică, ci un organism consultativ la nivel național al partenerilor sociali, este normal ca aspectele de ordin administrativ să fie asigurate de minister.

2.

Regulamentul de organizare și funcționare nu este public, ceea ce este greu de înțeles, contravine transparenței autorităților publice.

3.

Textul creează posibilitatea acestui organism de a apela la persoane având competență într-un anumit domeniu (reprezentanți ai unor autorități publice sau experți) în vederea îndeplinirii optime a atribuțiilor ce îi revin. Deși textul se referă la „părți”, în realitate este vorba despre membrii Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

## ~~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 dintre organizațiile patronale, organizațiile sindicale și reprezentanți ai 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 se concretizează în avize la proiectele 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 dezbateră actelor normative;~~

~~b) elaborează, la solicitarea Guvernului, a Parlamentului sau din proprie inițiativă, analize și studii privind realitățile economice și sociale;~~

~~c) semnalează 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 părților exprimate în plenul Consiliului Economic și Social.~~

~~(8) Avizul Consiliului Economic și Social sau punctele de vedere ale părților 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 său 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 vicepreședinți;
- d)** comisiile de specialitate permanente;
- e)** secretarul general.

### **SECȚIUNEA 2: 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 vicepreședinții.

**(2)** Desemnarea membrilor Consiliul 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 și Social este de 4 ani.

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

#### **Art. 96**

~~(1) Organizațiile reprezentate vor înainta Consiliului Economic și Social lista membrilor numiți, cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea mandatului membrilor în activitate.~~

~~(2) Membrii numiți în Consiliul Economic și Social sunt validați individual, prin verificarea îndeplinirii de către aceștia a condițiilor prevăzute la art. 94.~~

~~(3) În cazul în care un candidat nu îndeplinește condițiile prevăzute la art. 94, organizația care l-a desemnat urmează să facă o altă propunere.~~

#### ~~Art. 97~~

~~(1) Consiliul Economic și Social se consideră legal constituit la data validării a cel puțin 24 de membri, cu condiția ca fiecare parte să fie reprezentată de cel puțin 8 persoane.~~

~~(2) Până la data constituirii unui nou Consiliu Economic și Social, consiliul anterior își continuă activitatea.~~

#### ~~Art. 98~~

~~(1) Calitatea de membru al Consiliului Economic și Social încetează în următoarele situații:~~

~~a) la expirarea mandatului;~~

~~b) în caz de deces;~~

~~c) în caz de demisie;~~

~~d) în situația în care plenul Consiliului Economic și Social sau, după caz, confederația patronală, confederația sindicală ori Guvernul, care l-a numit, cere revocarea sa;~~

~~e) în cazul în care nu mai îndeplinește una dintre condițiile prevăzute la art. 94 lit. b) și c);~~

~~f) în situația în care confederația patronală sau confederația sindicală care l-a numit își pierde calitatea de confederație reprezentativă la nivel național;~~

~~g) în alte situații prevăzute de regulamentul Consiliului Economic și Social.~~

~~(2) Procedura revocării calității de membru al Consiliului Economic și Social se stabilește prin regulamentul de organizare și funcționare.~~

~~(3) Înlocuirea unui membru al plenului Consiliului Economic și Social se face pe perioada rămasă până la expirarea mandatului plenului.~~

#### ~~Art. 99~~

~~(1) Plenul Consiliului Economic și Social se întrunește săptămânal în sesiuni ordinare.~~

~~(2) Plenul se întrunește și în sesiuni extraordinare, la cererea biroului executiv ori a cel puțin unei treimi din numărul membrilor.~~

#### ~~Art. 100~~

~~(1) Dezbaterile în plen se desfășoară în prezența a minimum 24 de membri. În cazul în care nu este îndeplinită condiția de cvorum, iar convocarea a fost realizată regulamentar, membrii prezenți ai plenului pot să își exprime părerile, care vor fi consemnate ca puncte de vedere motivate ale membrilor prezenți.~~

~~(2) Lucrările plenului se desfășoară în ședințe publice, în afara cazurilor expres stabilite de biroul executiv.~~

#### ~~Art. 101~~

~~(1) Plenul asigură conducerea generală a Consiliului Economic și Social și are următoarele atribuții principale:~~

~~a) avizează proiecte de acte normative;~~

~~b) alege, la propunerea părților, președintele;~~

- ~~e) alege, la propunerea părților, pe cei 3 vicepreședinți și pe membrii biroului executiv;~~
  - ~~d) adoptă regulamentul propriu de organizare și funcționare;~~
  - ~~e) stabilește componența comisiilor permanente;~~
  - ~~f) aprobă proiectul propriu al bugetului de venituri și cheltuieli, precum și raportul privind execuția bugetară;~~
  - ~~g) dezbate și adoptă propunerile de hotărâri elaborate de comisiile de specialitate;~~
  - ~~h) numește secretarul general al Consiliului Economic și Social.~~
- ~~(2) Atribuțiile prevăzute la alin. (1) pot fi completate prin regulamentul propriu de organizare și funcționare.~~

#### ~~Art. 102~~

- ~~(1) În exercitarea atribuțiilor sale prevăzute la art. 101 alin. (1) lit. c) h), plenul Consiliului Economic și Social adoptă hotărâri, prin consensul părților.~~
- ~~(2) În cazul în care nu se realizează consensul, hotărârile se adoptă prin vot, cu o majoritate de trei pătrimi din numărul membrilor Consiliului Economic și Social prezenți.~~

#### ~~SECȚIUNEA 3: Biroul executiv~~

##### ~~Art. 103~~

- ~~(1) Biroul executiv al Consiliului Economic și Social este alcătuit din președinte, 3 vicepreședinți și câte un membru din fiecare parte.~~
- ~~(2) Funcția de președinte este asigurată prin rotație de fiecare parte, cu respectarea duratei fiecărui mandat.~~
- ~~(3) Biroul executiv al Consiliului Economic și Social asigură conducerea în intervalul dintre ședințele plenului.~~
- ~~(4) Atribuțiile și modul de lucru ale biroului executiv sunt stabilite prin regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Economic și Social.~~

#### ~~SECȚIUNEA 4: Președintele și vicepreședinții~~

##### ~~Art. 104~~

- ~~(1) Președintele Consiliului Economic și Social este ales prin votul plenului, dintre membrii acestuia, cu o majoritate de trei pătrimi din numărul total al membrilor Consiliului Economic și Social.~~
- ~~(2) Președintele Consiliului Economic și Social este validat de Parlament pentru un mandat de 4 ani.~~
- ~~(3) Revocarea președintelui Consiliului Economic și Social se face de către Parlament, la propunerea plenului Consiliului Economic și Social, adoptată cu o majoritate de trei pătrimi din numărul total al membrilor.~~
- ~~(4) Funcția de președinte al Consiliului Economic și Social este asimilată din punctul de vedere al indemnizării celei de ministru, iar funcția de vicepreședinte celei de secretar de stat.~~
- ~~(5) Președintele Consiliului Economic și Social este ordonator principal de credite.~~

##### ~~Art. 105~~

~~Președintele Consiliului Economic și Social îndeplinește următoarele atribuții:~~

- ~~a) reprezintă Consiliul Economic și Social în fața Parlamentului, a Guvernului și a celorlalte autorități publice, precum și în relațiile cu persoanele fizice și juridice;~~
- ~~b) semnează actele Consiliului Economic și Social;~~
- ~~e) angajează și, după caz, numește, potrivit legii, personalul din aparatul Consiliului Economic și Social;~~
- ~~d) exercită orice alte atribuții care îi revin potrivit legii sau hotărârilor plenului.~~

#### **Art. 106**

Atribuțiile vicepreședinților Consiliului Economic și Social se stabilesc prin regulamentul propriu de organizare și funcționare.

#### **SECȚIUNEA 5: Comisiile de specialitate**

##### **Art. 107**

(1) Comisiile de specialitate sunt structurile Consiliului Economic și Social care analizează problemele specifice domeniilor de activitate pentru care sunt constituite și care propun plenului măsuri de soluționare a acestora.

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

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

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

##### **Art. 108**

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

(2) Comisiile de specialitate permanente sunt următoarele:

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

b) Comisia pentru incluziune socială și protecție socială;

c) Comisia pentru relațiile de muncă și politică salarială;

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

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

f) Comisia pentru protecția consumatorului și concurență loială;

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

h) Comisia pentru drepturi și libertăți cetățenești;

i) Comisia pentru administrație publică și ordine publică.

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

##### **Art. 109**

Fiecare membru al Consiliului Economic și Social face parte obligatoriu din cel puțin o comisie permanentă.

##### **Art. 110**

(1) Numărul membrilor comisiilor de specialitate permanente sau temporare ale Consiliului Economic și Social este de minimum 5, repartizați conform acordului părților.

(2) Până la concurența numărului de 5 membri ai fiecărei comisii, părțile vor desemna ca membri în comisii experți în domeniul de activitate al acesteia. În acest caz, procedura de numire a experților se stabilește prin regulamentul de organizare și funcționare al Consiliului Economic și Social.

##### **Art. 111**

Procedura de lucru a comisiilor de specialitate permanente se stabilește prin regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Economic și Social.

#### **SECȚIUNEA 6: Secretariatul tehnic**

##### **Art. 112**

~~(1) În structura Consiliului Economic și Social funcționează un secretariat tehnic, care este aparatul de lucru de specialitate și tehnico-administrativ.~~

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

~~(3) Secretariatul tehnic al Consiliului Economic și Social este condus de un secretar general, atribuțiile acestuia fiind stabilite prin regulamentul propriu de organizare și funcționare.~~

~~(4) Funcția de secretar general este incompatibilă cu calitatea de membru în Consiliul Economic și Social.~~

~~(5) Funcția de secretar general este asimilată din punctul de vedere al salarizării celei de secretar general din minister.~~

#### ~~▣~~ **CAPITOLUL IV: Alte dispoziții**

##### ~~▣~~ **Art. 113**

~~Desemnarea membrilor în Comitetul Economic și Social European se face după cum urmează:~~

~~a) câte 5 membri desemnați prin consens sau, în caz de dezacord, prin vot de către fiecare parte reprezentată în Consiliul Economic și Social;~~

~~b) în cazul în care desemnarea nu se face cu cel puțin 30 de zile înaintea termenului prevăzut pentru nominalizarea reprezentanților în Comitetul Economic și Social European, desemnarea va fi făcută de către Guvern.~~

##### ~~▣~~ **Art. 114**

~~(1) Consiliul Economic și Social are buget propriu, care face parte din bugetul de stat.~~

~~(2) Pentru activitatea desfășurată, membrii Consiliului Economic și Social primesc o indemnizație în cuantum de 20% din cuantumul indemnizației stabilite pentru președinte.~~

~~(3) Pentru activitatea desfășurată, membrii comisiilor de specialitate permanente care nu au calitatea de membru al Consiliului Economic și Social au dreptul la o indemnizație lunară în cuantum de până la 10% din cuantumul indemnizației stabilite pentru președinte.~~

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

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

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

~~a) cheltuielile curente și cheltuielile de capital;~~

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

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

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

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

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

~~☐ **Art. 115**~~

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

~~a) personalul de specialitate și tehnico-administrativ;~~

~~b) experții comisiilor de specialitate permanente.~~

~~☐ **Art. 116**~~

~~În cazul în care membrii Consiliului Economic și Social sau ai comisiilor de specialitate permanente sau temporare se deplasează în interesul serviciului, în țară sau în străinătate, pot beneficia de drepturile de delegare prevăzute de legislația în vigoare pentru personalul din sectorul bugetar.~~

~~☐ **Art. 117**~~

~~(1) Pentru elaborarea unor studii în domeniul economico-social stabilite de către plen, Consiliul Economic și Social poate folosi colaboratori externi – cadre didactice din învățământul superior, cercetători științifici, magistrați sau alți specialiști, în condițiile legii.~~

~~(2) Cuantumul sumelor convenite colaboratorilor externi se stabilește prin negociere directă, în raport cu complexitatea și importanța lucrării ce urmează să fie elaborată, fără a putea depăși, lunar, salariul de bază maxim stabilit de lege pentru funcția de consilier gradul I A din cadrul Consiliului Economic și Social.~~

~~☐ **Art. 118**~~

~~Personalul de specialitate și tehnico-administrativ funcționează în cadrul secretariatului tehnic al Consiliului Economic și Social și se încadrează în condițiile legii.~~

~~☐ **Art. 119**~~

~~(1) Potrivit prevederilor Legii nr. [544/2001](#) privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Economic și Social are dreptul să solicite datele și informațiile necesare îndeplinirii atribuțiilor acestuia.~~

~~(2) Păstrarea și folosirea datelor și informațiilor se vor face cu respectarea gradului de confidențialitate precizat de emitent.~~

~~▶ (la data 27-iul-2013 titlul V abrogat de Art. 38 din capitolul V din [Legea 248/2013](#) )~~

~~☐ **TITLUL VI: Constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale și la nivel teritorial**~~

~~☐ **Art. 120**~~

~~(1) În cadrul ministerelor și al altor instituții publice prevăzute în anexa nr. 1, precum și la nivelul județelor și al municipiului București se constituie și vor funcționa comisii de dialog social, formate din reprezentanții administrației publice centrale sau locale, reprezentanții organizațiilor patronale și ai organizațiilor sindicale reprezentative la nivel național.~~

~~(2) Comisiile de dialog social care funcționează la nivelul ministerelor pot aproba înființarea unor subcomisii de dialog social sau a unor grupuri de lucru formate din persoane desemnate de plenul comisiilor respective.~~

~~(3) Comisiile de dialog social constituite la nivelul județelor pot aproba înființarea unor subcomisii de dialog social la nivelul localităților din județul respectiv. Modalitatea de constituire și funcționare a acestor subcomisii se stabilește de plenul comisiei la nivel județean.~~

1.

Comisiile de dialog social sunt organisme care funcționează la nivelul administrației publice centrale – în cadrul ministerelor, al Autorității pentru Valorificarea Activelor Statului și al Autorității Naționale pentru Reglementarea și Monitorizarea Achizițiilor Publice - și la nivel teritorial – la nivelul județelor și municipiul București – cu caracter consultativ (indiferent de problematica vizată de acestea).

Comisiile de dialog social vizează asigurarea unor relații de parteneriat social între administrație, organizațiile patronale și organizațiile sindicale - realizarea unei informări reciproce permanente asupra problemelor care sunt de domeniul de interes al administrației sau al partenerilor sociali, în vederea asigurării unui climat de pace și stabilitate socială. Se urmărește și consultarea obligatorie a partenerilor sociali asupra inițiativelor legislative sau de altă natură cu caracter economico-social (art. 121 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social). ... [citește mai departe \(1-2\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

#### ☐**Art. 121**

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

**a)** asigurarea unor relații de parteneriat social între administrație, organizațiile patronale și organizațiile sindicale, care să permită o informare reciprocă permanentă asupra problemelor care sunt de domeniul de interes al administrației sau al partenerilor sociali, în vederea asigurării unui climat de pace și stabilitate socială;

**b)** consultarea obligatorie a partenerilor sociali asupra inițiativelor legislative sau de altă natură cu caracter economico-social;

**c)** alte probleme din sfera de activitate a administrației publice centrale sau din județe și municipiul București asupra cărora partenerii sociali convin să discute.

1.

Comisiile de dialog social sunt organisme care funcționează la nivelul administrației publice centrale – în cadrul ministerelor, al Autorității pentru Valorificarea Activelor Statului și al Autorității Naționale pentru Reglementarea și Monitorizarea Achizițiilor Publice - și la nivel teritorial – la nivelul județelor și municipiul București – cu caracter consultativ (indiferent de problematica vizată de acestea).

Comisiile de dialog social vizează asigurarea unor relații de parteneriat social între administrație, organizațiile patronale și organizațiile sindicale - realizarea unei informări reciproce permanente asupra problemelor care sunt de domeniul de interes al administrației sau al partenerilor sociali, în vederea asigurării unui climat de pace și stabilitate socială. Se urmărește și consultarea obligatorie a partenerilor sociali asupra inițiativelor legislative sau de altă natură cu caracter economico-social (art. 121 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social). ... [citește mai departe \(1-2\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

#### ☐**Art. 122**

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

**a)** reprezentanți ai ministerelor sau ai respectivelor instituții publice, numiți prin ordin al ministrului, respectiv al conducătorului instituției publice;

**b)** reprezentanți numiți de confederațiile patronale reprezentative la nivel național;

**c)** reprezentanți numiți de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național.

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

**a)** prefectul, precum și reprezentanți ai prefectului și ai serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor și ale celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale, numiți prin ordin de către prefect;

**b)** președintele consiliului județean sau, pentru municipiul București, primarul general;

**c)** câte un reprezentant numit de fiecare confederație patronală reprezentativă la nivel național;

**d)** câte un reprezentant numit de fiecare confederație sindicală reprezentativă la nivel național.

**(3)** Președinții confederațiilor patronale și sindicale reprezentative la nivel național sunt membri de drept ai comisiilor de dialog social constituite la nivelul administrației publice centrale și locale.

1.

Comisiile de dialog social sunt formate din reprezentanții administrației publice centrale sau locale, reprezentanții organizațiilor patronale și ai organizațiilor sindicale reprezentative la nivel național [art. 122 alin. (1) din Legea nr. 62/2011].

Președinția comisiilor de dialog social se asigură astfel: la nivelul fiecărui minister, de către un secretar de stat sau, în situații speciale – cu acordul partenerilor de dialog social – de către un alt reprezentant al ministerului, împuternicit prin ordin al ministrului; la nivelul celorlalte instituții publice (Autoritatea pentru Valorificarea Activelor Statului și Agenția Națională pentru Achiziții Publice) de către un reprezentant numit de conducătorul instituției publice; la nivel teritorial, în baza principiului copreședinției, de către prefect și președintele consiliului județean sau, pentru municipiul București, de către primarul general [art. 123 alin. (1) din Legea nr. 62/2011]. [... citeste mai departe \(1-2\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

#### **Art. 123**

**(1)** Președinția comisiilor de dialog social se asigură astfel:

**a)** la nivelul fiecărui minister, de către un secretar de stat sau, în situații speciale - cu acordul partenerilor de dialog social -, de către un alt reprezentant al ministerului, împuternicit prin ordin al ministrului; la nivelul celorlalte instituții publice prevăzute în anexa nr. 1, de către un reprezentant numit de conducătorul instituției publice;

**b)** la nivel teritorial, în baza principiului copreședinției, de către prefect și președintele consiliului județean sau, pentru municipiul București, de către primarul general.

**(2)** Secretariatul comisiilor de dialog social se asigură de instituția publică în cadrul căreia acestea funcționează.

1.

Comisiile de dialog social sunt formate din reprezentanții administrației publice centrale sau locale, reprezentanții organizațiilor patronale și ai organizațiilor sindicale reprezentative la nivel național [art. 122 alin. (1) din Legea nr. 62/2011].

Președinția comisiilor de dialog social se asigură astfel: la nivelul fiecărui minister, de către un secretar de stat sau, în situații speciale – cu acordul partenerilor de dialog social – de către un alt reprezentant al ministerului, împuternicit prin ordin al ministrului; la nivelul celorlalte instituții publice (Autoritatea pentru Valorificarea Activelor Statului și Agenția Națională pentru Achiziții Publice) de către un reprezentant numit de conducătorul instituției publice; la nivel teritorial, în baza principiului copreședinției, de către prefect și președintele consiliului județean sau, pentru municipiul București, de către primarul general [art. 123 alin. (1) din Legea nr. 62/2011]. [... citeste mai departe \(1-2\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

#### **Art. 124**

**(1)** Elaborarea unitară a politicilor naționale în domeniul dialogului social și coordonarea metodologică a comisiilor de dialog social se asigură de către Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

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

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

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

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

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

**(7)** Raportarea activității comisiilor de dialog social județene se face lunar către secretarul de stat responsabil cu dialogul social din cadrul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, potrivit modelului prevăzut în anexa nr. 2.

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

1.

Deoarece elaborarea unitară a politicii naționale în domeniu este în competența Ministerului Consultării Publice și Dialogului Social rezultă că, într-un fel, însăși activitatea comisiilor – adică orientarea dialogului social – este dată de factorii guvernamentali. Restul dispozițiilor sunt reglementări de natură strict organizatorică.

2.

Cu toate că alin. (3) prevede că Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social emite norme cu caracter metodologic pentru reglementarea dialogului social, până la acest moment nu au fost emise astfel de norme.

**STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

#### ☐ **Art. 125**

**(1)** În termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, comisiile de dialog social organizate la nivelul ministerelor și instituțiilor publice prevăzute în anexa nr. 1, precum și în plan teritorial se vor constitui și își vor desfășura activitatea în conformitate cu prevederile acesteia.

**(2)** Regulamentul-cadru privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale este prevăzut în anexa nr. 3.

**(3)** Regulamentul-cadru privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice locale este prevăzut 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 funcționare, ale cărui prevederi nu pot contraveni prevederilor regulamentului-cadru.

Este de reținut că regulamentele-cadru privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social de la nivelul administrației publice centrale și locale se diferențiază de regulamentele de funcționare ale fiecărei comisii de dialog social. Rolul regulamentelor proprii este de a concretiza aspectele specifice fiecărei comisii.

**STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

#### ☐ **Art. 126**

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

#### ☐ **TITLUL VII: Negocierile colective de muncă**

#### ☐ **CAPITOLUL I: Negocierea contractelor colective de muncă**

## Art. 127

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

A se vedea Comentariul la art. 230 C. mun.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

## Art. 128

(1) Contractele colective de muncă se pot negocia la nivel de unități, grupuri de unități și sectoare de activitate.

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

(3) Unitățile din același sector de activitate definite prin apartenența la aceeași diviziune, grupă sau clasă, conform codului CAEN, se pot constitui voluntar în grupuri de unități, în vederea negocierii contractelor colective la nivelul respectiv. Angajatorii care intenționează să negocieze contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități pot constitui în mod voluntar grupul de unități, atât prin hotărâre judecătorească de constituire, cât și prin proces-verbal sau orice altă convenție scrisă între părți.

(4) Fac parte din contractele colective de muncă și convențiile dintre părțile semnatare ale acestora prin care se soluționează conflictele colective de muncă, precum și hotărârile arbitrale în această materie, începând cu data pronunțării acestora. Hotărârile arbitrale se transmit depozitarului contractului colectiv de muncă pentru înregistrare.

1.

Textul alin. (1) se referă la cele trei nivele la care se pot încheia contracte colective de muncă, deoarece prin Legea nr. 62/2011 s-a renunțat (a se vedea Comentariul la art. 229 C. mun., pct. 3) la încheierea contractului colectiv de muncă unic la nivel național, ceea ce a produs consecințe preponderent negative cu privire la regimul general de protecție a muncii salariaților. Așa cum se specifică în alin. (4), fac parte din contractele colective și convențiile prin care se soluționează conflictele de muncă, dar și hotărârile arbitrale în această materie, de la data pronunțării lor. Principial, ar fi posibil să se încheie un contract colectiv de muncă și cu un angajator persoană fizică dacă, prin ipoteză, părțile sunt de acord și dacă sunt întrunite celelalte condiții legale.

2.

Apartenența la sectorul de activitate este determinată prin raportare la un criteriu esențial – integrarea unității respective, ca profil, ca obiect principal de activitate într-un astfel de sector (așa cum este înregistrat la registrul comerțului) conform codului CAEN. Constituirea voluntară în grupuri de unități se poate face, așa cum se precizează în alin. (3), „în vederea negocierii contractelor colective la nivelul respectiv”, dar nu cu titlu exclusiv, putându-se prezuma că un astfel de grup poate servi și altor interese – de afaceri – ale componentelor săi. Este de semnalat faptul că grupul de unități se poate constitui, cum este și firesc, numai „în mod voluntar”, dar și în următoarele modalități legale: prin hotărâre judecătorească de constituire sau prin proces-verbal, ori orice altă convenție scrisă între părți. Nu există, logic, o ierarhizare (prioritizare) a acestor căi de constituire a grupului de unități. Așadar, este la latitudinea unităților în cauză să hotărască modalitatea concretă în care constituie grupul respectiv. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

## Art. 129

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

(2) Inițiativa negocierii aparține angajatorului sau organizației patronale.

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

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

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

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

1.

a) Inițiativa negocierii aparține angajatorului – dacă, așa cum am arătat (a se vedea Comentariul la art. 229 C. mun., pct. 2), are mai mult de 20 de angajați – sau, după caz, organizației patronale (de la nivel de grup de unități sau de sector de activitate). Logica juridică elementară conduce la ideea că tot angajatorul trebuie să inițieze negocierea și în cazul în care intenționează să aducă modificări contractului colectiv; dacă, dimpotrivă, interesul renegocierii aparține sindicatului reprezentativ sau reprezentanților aleși direct ai angajaților, ei sunt cei care trebuie să inițieze negocierea și angajatorul să fie de acord cu aceasta. Este de semnalat că inițierea negocierii se poate face și cu mai puțin de 45 de zile calendaristice înainte de expirarea contractelor colective sau a perioadei în care se aplică clauzele din cuprinsul actelor adiționale la aceste contracte. Concluzia decurge din faptul că alin. (3) se referă la inițierea negocierii colective „cu cel puțin 45 de zile calendaristice (...)”. **... citește mai departe (1-3)**

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

#### ☐**Art. 130**

**(1)**În termen de 5 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere prevăzute de art. 129 alin. (4), angajatorul sau organizația patronală are obligația să convoace toate părțile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

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

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

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

**a)**situația economico-financiară la zi;

**b)**situația ocupării forței de muncă.

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

**a)**componenta nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unor împuterniciri scrise;

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

**c)**durata maximă a negocierilor convenită de părți;

**d)**locul și calendarul reuniunilor;

**e)**dovada reprezentativității părților participante la negocieri;

**f)**dovada convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;

**g)**alte detalii privind negocierea.

**(6)**Data la care se desfășoară prima ședință de negociere reprezintă data la care se consideră că negocierile au fost declanșate.

**(7)** La fiecare ședință de negociere se vor încheia procese-verbale semnate de reprezentanții mandatați ai părților în care se va consemna conținutul negocierilor.

1.

Dacă angajatorul a inițiat negocierea sau inițierea s-a produs la cererea scrisă a organizației sindicale reprezentative ori a reprezentanților aleși direct ai angajaților [conform art. 129 alin. (4)], angajatorul (sau organizația patronală) este obligat ca în termen de 5 zile calendaristice – termen fix – să convoace părțile îndreptățite să participe la negocierea contractului colectiv.

Locul de desfășurare a negocierilor poate fi stabilit de către angajator, unilateral, la sediul acestuia, ori de către părțile negocierii, prin acord, în afara angajatorului.

Echipele de negociere cuprind persoanele desemnate de către angajator și, respectiv, de către cei care îi reprezintă pe angajați în acest sens, fără a putea fi acceptată nicio ingerință a celeilalte părți în stabilirea negocierilor.

Rațional, din partea angajatorului echipa de negociere trebuie să includă reprezentanți ai departamentelor: economic, financiar-contabil, resurse umane, juridic; din partea angajaților, dacă nu este posibilă acoperirea domeniilor precizate în cazul angajatorului – ceea ce se întâmplă, de regulă –, este necesar ca măcar una dintre persoane să aibă cunoștințe temeinice de legislație a muncii. ... [citește mai departe \(1-3\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### **Art. 131**

**(1)** La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă părțile sunt egale și libere.

**(2)** Este interzisă orice imixtiune a autorităților publice, sub orice formă și modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractelor colective de muncă.

Este o reglementare întru totul firească, ținând seama că, legal, contractul colectiv de muncă nu este un contract de adeziune și, deci, într-adevăr, în cadrul negocierii, părțile sunt egale și libere. De aici decurge și interdicția categorică a oricărei imixtiuni, a oricărei autorități publice, inclusiv a inspectoratului teritorial de muncă, indiferent de forma în care s-ar manifesta, în negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă, ca și a întregii sale vieți ulterioare, până la încetarea sa. Interdicția oricărei imixtiuni nu se poate interpreta în sensul că o autoritate publică locală sau centrală nu ar putea să ofere, la cerere, informații utile pentru negocierea colectivă.

În ipoteza negocierii contractului colectiv de muncă, spre deosebire de negocierea contractului individual, părțile sunt în mod real egale și nici după încheierea contractului colectiv între ele nu intervine niciun dezechilibru care să o poziționeze juridic pe una dintre ele în subordinea celeilalte. ... [citește mai departe \(-\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian; EZER Marius; GHEORGHE Monica; SORICA Irina; TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa; ULUITU Aurelian Gabriel; VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

#### **Art. 132**

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

**(1)** Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.

**(2)** La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal.

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

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

Precizările stric necesare sunt următoarele: nu pot exista în contractul colectiv, referitor la drepturile și obligațiile părților, clauze *contra legem*; prevederile legale vizând drepturile salariaților – expresie a protecției lor – sunt minimale, ceea ce înseamnă că nu se poate coborî sub acest prag, dar el poate fi depășit în sens pozitiv (ceea ce dă expresie interesului deosebit al salariaților pentru contractele colective de muncă). Nu numai actele normative trebuie să constituie reperul pentru stabilirea drepturilor salariaților, ci și nivelul drepturilor prescrise prin contractul colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel superior, de această dată prin raportare la contractele colective de muncă de la nivel de sector de activitate sau, eventual, de la nivel de grup de unități.

În sfârșit, cardinal este faptul că orice contract individual de muncă – din existența căruia se naște raportul individual de muncă – nu poate să conțină drepturi la niveluri inferioare celor din contractele colective de muncă aplicabile (chiar și fără acest text legal, și-ar produce efectele art. 38 C. mun. – a se vedea *supra*, Comentariul la acest articol)... citeste mai departe (-)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

## ☐ **CAPITOLUL II: Efectele contractelor colective de muncă**

### ☐ **Art. 133**

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

**a)** pentru toți angajații din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;

**b)** pentru toți angajații încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă;

**c)** pentru toți angajații încadrați în unitățile din sectorul de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă și care fac parte din organizațiile patronale semnatare ale contractului.

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

**(3)** În contractele colective de muncă la orice nivel clauzele aplicabile angajaților încadrați cu contract individual de muncă în sectorul bugetar vor respecta în mod obligatoriu prevederile art. 138.

1.

Efectele clauzelor contractelor colective de muncă sunt reglementate avându-se în vedere o serie de rațiuni specifice: la nivel de unitate, sunt obligatorii pentru toți angajații, existenți sau viitori, indiferent de tipul de contract individual de muncă (așadar, la acest nivel efectele nu se produc strict *inter partes*, adică numai cu privire la membri de sindicat ori doar cu privire la salariații care au participat la alegerea reprezentanților lor); la nivel de grup de unități, contractele colective produc efecte în toate unitățile componente ale grupului pentru care s-au încheiat contractele respective (și în acest caz, în unitățile în care se produc aceste efecte sunt vizați toți salariații acestora); la nivel de sector de activitate, contractele colective produc efecte pentru toți angajații care fac parte din unitățile sectorului în cauză, unități componente ale organizațiilor patronale semnatare ale contractului colectiv. Precizarea cuprinsă în alin. (2) – încheierea unui singur contract colectiv corespunzător fiecărui nivel – este izvorâtă din rațiuni practice... citeste mai departe (1-3)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

## ☐ **CAPITOLUL III: Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă**

### ☐ **Art. 134**

~~Părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorii și angajații, reprezentați la negocieri după cum urmează:~~

~~☐ **A.** din partea angajatorilor:~~

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

~~**b)** la nivel de grup de unități, de către angajatori care au același obiect principal de activitate, conform codului CAEN, constituiți voluntar sau conform legii;~~

~~**c)** la nivel de sector de activitate, de către organizațiile patronale legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi;~~

~~☐ **B.** din partea angajaților:~~

~~**a)** la nivel de unitate, de către sindicatul legal constituit și reprezentativ potrivit prezentei legi sau de către reprezentanții angajaților, după caz;~~

~~**b)** la nivelul grupurilor de unități, de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative la nivelul unităților membre ale grupului;~~

~~e) la nivel de sector de activitate, de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi.~~

#### ☐ **Art. 134**

Părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorul sau organizația patronală și angajații, prin organizațiile sindicale, reprezentați după cum urmează:

☐ **1.** Angajatorul sau organizațiile patronale:

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

**b)** la nivel de sector de activitate și grup de unități, de către organizațiile patronale legal constituite și reprezentative potrivit legii;

**c)** la nivelul instituției bugetare și al autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă, de către conducătorul instituției, respectiv de conducătorii autorităților și instituțiilor publice, după caz, ori de către locuitorii de drept ai acestora;

**d)** la nivel de sector de activitate bugetar, de către reprezentantul legal al autorității publice centrale competente.

☐ **2.** Angajații:

**a)** la nivel de unitate, de către sindicatele legal constituite și reprezentative. În cazul în care sindicatul nu este reprezentativ, reprezentarea se face de către federația la care este afiliat sindicatul, dacă federația este reprezentativă la nivelul sectorului din care face parte unitatea; acolo unde nu sunt constituite sindicate, de către reprezentanții aleși ai angajaților;

**b)** la nivelul grupurilor de unități și al sectoarelor de activitate, de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit legii;

**c)** la nivelul instituțiilor bugetare și al autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă, de către organizațiile sindicale reprezentative potrivit legii.

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

1.

Calitatea de parte a contractului colectiv de muncă aparține, în toate cazurile, angajatorului sau organizației patronale și, respectiv, angajaților priviți în colectiv. În acest al doilea caz, este vorba despre un subiect colectiv de drept, fără personalitate juridică. De regulă, reprezentarea legală a angajaților este asigurată de către sindicatul reprezentativ (la nivel de unitate) sau organizația sindicală reprezentativă (la nivel de grup de unități și, respectiv, la nivel de sector de activitate).

În cazul unităților din sectorul privat în care există sindicate, dar nu sunt reprezentative, reprezentarea legală este asigurată de către federația la care sindicatul este afiliat, cu condiția însă ca această entitate sindicală să fie reprezentativă la nivelul sectorului din care face parte unitatea. Așadar, participarea reprezentanților federației sindicale nu poate fi făcută la inițiativa exclusivă a federației în cauză, ci numai dacă i s-a solicitat acest lucru de către sindicatul (nerepresentativ) din unitate și în baza mandatului dat de către acest sindicat. ... [citește mai departe \(1-2\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

#### ☐ **Art. 135**

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

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

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

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

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

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

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

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

1.

Calitatea de parte a contractului colectiv de muncă aparține, în toate cazurile, angajatorului sau organizației patronale și, respectiv, angajaților priviți în colectiv. În acest al doilea caz, este vorba despre un subiect colectiv de drept, fără personalitate juridică. De regulă, reprezentarea legală a angajaților este asigurată de către sindicatul reprezentativ (la nivel de unitate) sau organizația sindicală reprezentativă (la nivel de grup de unități și, respectiv, la nivel de sector de activitate).

În cazul unităților din sectorul privat în care există sindicate, dar nu sunt reprezentative, reprezentarea legală este asigurată de către federația la care sindicatul este afiliat, cu condiția însă ca această entitate sindicală să fie reprezentativă la nivelul sectorului din care face parte unitatea. Așadar, participarea reprezentanților federației sindicale nu poate fi făcută la inițiativa exclusivă a federației în cauză, ci numai dacă i s-a solicitat acest lucru de către sindicatul (nereprezentativ) din unitate și în baza mandatului dat de către acest sindicat. [... citește mai departe \(1-2\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

☐ **Art. 136**

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

**(2)** Anterior încheierii și semnării contractelor colective de muncă la nivel de sector de activitate, angajatorii membri ai organizațiilor patronale reprezentative la nivel de sector de activitate, precum și organizațiile sindicale membre ale confederațiilor sindicale participante la negocieri își vor împuternici reprezentanții să negocieze prin mandat special.

Textul alin. (1) trebuie înțeles în felul următor: reprezentanții mandatați spre a putea semna contractul colectiv sunt dintre cei care au participat efectiv la negocieri. Preferabil ar fi ca la negocieri să participe, în mod direct, reprezentantul legal al angajatorului și, respectiv, președintele sindicatului, pentru a putea să se pronunțe asupra elementelor negocierii (și în legătură cu divergențele ce se manifestă în astfel de situații), de regulă, în mod direct, pe loc, imediat. Dacă însă însuși angajatorul sau președintele sindicatului nu a participat la negocieri, este firesc ca respectivul contract colectiv să poată fi semnat și de ei. Așa cum am arătat (a se vedea *supra*, Comentariul la art. 130 din Legea nr. 62/2011, pct. 1), dintre reprezentanții mandatați să semneze contractul colectiv nu ar putea face parte și persoane din afara unității, chiar dacă au participat la negocierea colectivă.

Mandatul special reglementat la alin. (2) se referă la sfera și limitele în care pot fi negociate problemele cuprinse în contractul colectiv de la nivelul respectiv. Alin. (1) este aplicabil și în ipoteza specifică alin. (2), adică trebuie precizat cine va semna contractul... [citește mai departe \(-\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

## ☐ **CAPITOLUL IV: Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă în sectorul bugetar**

### ☐ **Art. 137**

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

~~☐ **A.** din partea angajatorilor:~~

~~**a)** la nivel de unitate, de către conducătorul instituției bugetare sau de către persoana mandatată în acest scop;~~

~~**b)** la nivel de grup de unități, de către reprezentantul legal al ordonatorilor principali de credite;~~

~~**c)** la nivel de sector de activitate, de către reprezentantul legal al autorității publice centrale competente;~~

~~**B.** din partea angajaților, la nivel de unitate, grup de unități sau sector de activitate, de organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative conform prevederilor prezentei legi, în caz contrar aplicându-se prevederile art. 135.~~

~~▶ (la data 17-ian-2016 Art. 137 din titlul VII, capitolul IV abrogat de Art. I, punctul 7. din [Legea 1/2016](#) )~~

### ☐ **Art. 138**

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

**(2)** Prin excepție de la prevederile art. 129 alin. (3) contractele colective de muncă în sectorul bugetar se negociază, în condițiile legii, după aprobarea bugetelor de venituri și cheltuieli ale ordonatorilor de credite, în limitele și în condițiile stabilite prin acestea.

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

~~▶ (la data 09-dec-2016 Art. 138, alin. (3) din titlul VII, capitolul IV a se vedea referințe de aplicare din [Decizia 17/2016](#) )~~

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

~~▶ (la data 09-dec-2016 Art. 138, alin. (4) din titlul VII, capitolul IV a se vedea referințe de aplicare din [Decizia 17/2016](#) )~~

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

~~▶ (la data 09-dec-2016 Art. 138, alin. (5) din titlul VII, capitolul IV a se vedea referințe de aplicare din [Decizia 17/2016](#) )~~

~~▶ (la data 09-dec-2016 Art. 138, alin. (5) din titlul VII, capitolul IV a se vedea referințe de aplicare din [Decizia 17/2016](#) )~~

1.

În timp ce alin. (1) al art. 138 se referă atât la funcționarii publici, cât și la salariații din sectorul bugetar, alin. (2)

și (3) îi vizează exclusiv pe salariații din același sector. Este interzis ca în contractele/acordurile colective din sectorul bugetar să fie incluse clauze care privesc drepturi în bani sau în natură, dacă nu sunt prevăzute de legislația privind remunerarea respectivei categorii de personal. Cu privire la alin. (5) al art. 138, se impune precizat că, *mutatis mutandis*, răspunderea pentru încheierea acordurilor colective (ale funcționarilor publici) cu nerespectarea alin. (1)-(3) al aceluiași articol revine autorității sau instituției publice care are calitatea de parte a respectivului act juridic.

2.

O reglementare specială, de esență, este cea care se referă la faptul că negocierea contractelor colective poate avea loc numai după aprobarea bugetelor de venituri și cheltuieli și, în plus, nu numai a bugetului ca atare (sumele pe destinații), ci și limitele și condițiile stabilite de buget. În acest caz, nu sunt aplicabile normele cuprinse în art. 129 alin. (3) din Legea dialogului social (inițiativa negocierii cu cel puțin 45 de zile calendaristice înainte de expirarea contractelor colective). Așa dar, părțile nu pot negocia anticipat, pentru a se condiționa în acest fel, ulterior, însăși dimensionarea bugetului de venituri și cheltuieli. Fără îndoială că discuții informale pot avea loc, dar fără a se realiza negocieri propriu-zise... [citeste mai departe \(1-3\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

### ▣**Art. 138<sup>1</sup>**

**(1)**Contractele colective de muncă se negociază și la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale, asimilate grupurilor de unități, precum și la nivelul autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă. În cazul autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă, contractul colectiv se încheie între conducătorul autorității sau instituției publice și sindicatele legal constituite și reprezentative, potrivit legii.

**(2)**În contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, pentru personalul din sectorul bugetar, părțile vor stabili expres modalitățile de negociere a contractelor colective de muncă la nivelul autorităților și instituțiilor care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă, autorități/instituții aflate în coordonarea sau în subordonarea autorității publice centrale.

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

1.

Art. 138<sup>1</sup> se referă la două ipoteze:

- prima, negocierea și încheierea contractelor colective la nivelul regiilor autonome și companiilor naționale, asimilate grupurilor de unități, care se conformează regulilor de mai sus; suntem însă de părere că, în raport cu nivelul veniturilor proprii ale acestor categorii de unități, se pot stabili și norme specifice în materie de salarizare, cu respectarea limitei date de fondurile proprii în cauză, înscrise în bugetul de venituri și cheltuieli;

- a doua, categoriile autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă, caz în care contractul colectiv se încheie între conducătorul respectivei autorități sau instituții publice și sindicatul reprezentativ, fără a fi posibilă încheierea acestor contracte cu reprezentanții angajaților (în rest, aplicându-li-se normele de la art. 138). Pentru unitățile din această a doua categorie trebuie ca, la nivel de sector de activitate, contractul colectiv să stabilească modalitățile de negociere a acestor contracte (colective) la nivelul autorităților și instituțiilor publice respective... [citeste mai departe \(1-1\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

### ▣**Art. 139**

Negocierea acordurilor colective pentru funcționarii publici se face în conformitate cu dispozițiile legale în materie.

În legătură cu art. 139, precizăm că, așa cum am arătat, doar art. 138 alin. (1) se referă și la acordurile colective (în sensul că nu se pot include clauze referitoare la drepturile în bani sau în natură, altele decât cele strict legale). Dispozițiile legale în materie, de înțeles fiind de domeniul reglementării speciale, sunt următoarele: Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici (art. 72) și H.G. nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective (publicată în M. Of. nr. 565 din 16 august 2007.

În sinteză, reglementările specifice cuprinse în aceste acte normative sunt următoarele:

- conținutul acordurilor colective poate viza exclusiv aspecte privind: constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă; sănătatea și securitatea în muncă; programul zilnic de lucru; perfecționarea profesională; alte măsuri decât cele prevăzute de lege, referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale; ... [citește mai departe \(-\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

## ☐ **CAPITOLUL V: Încheierea contractelor colective de muncă**

### ☐ **Art. 140**

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

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

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

1.

Angajatorului sau, după caz, organizației patronale îi revine, conform alin. (1) teza I din art. 140, obligația de a transmite tuturor părților îndreptățite să negocieze anunțul privind intenția de începere a negocierii propriu-zise. Acest „anunț” poate îmbrăca forma unei înștiințări ori comunicări și va cuprinde exclusiv exprimarea *intenției* angajatorului sau organizației patronale de a se începe negocierea colectivă. Este însă rațional ca notificarea în cauză să cuprindă și precizări privind data, ora și locul negocierii. Apare ca având o importanță deosebită faptul că anunțul se transmite în formă scrisă, ceea ce înseamnă manifestarea unei cerințe a formei scrise *ad validitatem*, cu cel puțin 15 zile – care trebuie înțelese ca zile calendaristice – înainte de data începerii efective a negocierilor. După acest moment, mecanismul este logic: cei invitați fie confirmă, tot în scris, acceptarea sau refuzul de a participa la negociere, fie, în lipsa unui răspuns scris, coroborat cu prezentarea înscrisului de invitare la negocieri, se interpretează ca refuz de participare. ... [citește mai departe \(1-2\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

### ☐ **Art. 141**

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

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

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

Din punct de vedere practic, contractul colectiv de muncă nu se poate încheia nici pentru mai puțin de 12 luni, nici pentru mai mult de 24 de luni. Dacă are loc o prelungire a aplicării efectelor unui contract colectiv încheiat *ab initio* pe 24 de luni, care se poate produce o singură dată, cu cel mult 12 luni, termenul contractului, luat în ansamblul său, va fi de 36 de luni. Negocierea în vederea prelungirii aplicării contractului colectiv nu trebuie și nici nu ar putea să respecte rigorile prescrise de art. 129 alin. (3) – a se vedea Comentariul la acest text legal. Așadar, negocierea

În vederea prelungirii termenului inițial al contractului colectiv poate interveni oricând pe parcursul existenței acestuia, la inițiativa oricărei părți. În sfârșit, inexistența unui contract colectiv de muncă poate să determine negocierea în vederea încheierii unui astfel de contract în orice moment, la fel, la inițiativa oricăreia dintre părțile raporturilor de muncă și indiferent de numărul angajaților. ... [citește mai departe \(-\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ☐ **Art. 142**

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

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

**(2)** Nulitatea clauzelor contractuale se constată de către 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, părțile 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 muncă aplicabil încheiat la nivelul superior, după caz.

Nulitatea clauzelor contractului colectiv care a încălcat prin ipoteză prevederile art. 132 (a se vedea Comentariul la acest text) se constată numai de către instanța judecătorească, la cererea părții interesate, pe cale de acțiune sau de excepție, iar nu și în mod amiabil (așa cum este posibil în cazul contractului individual de muncă).

Până la renegocierea clauzelor constatate ca nule de către instanță, ele sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile pentru angajați cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivelul superior, dacă astfel de prevederi există. Într-o astfel de situație, nu se va manifesta până la momentul renegocierii o nereglementare a ipotezelor avute în vedere de clauzele nule. Dacă însă nu există norme de genul celor avute în vedere de text, ipoteza clauzelor nule nu va beneficia de reglementare în intervalul cuprins între declararea nulității lor de către instanță și momentul renegocierii lor cu respectarea cerințelor legale. ... [citește mai departe \(-\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ☐ **Art. 143**

☐ **(1)** Contractele colective de muncă și actele adiționale la acestea se încheie în formă scrisă și se înregistrează prin grija părților, după cum urmează:

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

**b)** contractele colective de muncă încheiate la nivelul grupurilor de unități și al sectoarelor de activitate, la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

☐ **(2)** Dosarul întocmit în vederea înregistrării va cuprinde:

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

**b)** dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere;

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

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

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

f) pentru contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, mandatele speciale prevăzute la art. 136 alin. (2).

(3) În cazul contractelor negociate la nivelul sectoarelor de activitate, contractul colectiv de muncă va fi înregistrat la nivelul respectiv numai în situația în care numărul de angajați din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare 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 muncă înregistrat la nivelul unui sector de activitate va fi extinsă la nivelul tuturor unităților din sector, prin ordin al ministrului muncii, familiei și protecției sociale, cu aprobarea Consiliului Național Tripartit, în baza unei cereri adresate acestuia de către semnatarul contractului colectiv de muncă la nivel sectorial.

1.

Forma scrisă a contractului colectiv și a actelor adiționale este cerută de lege *ad validitatem*. Pentru înregistrarea contractului, prin grija părților, trebuie depus cel de la nivel de unitate la inspectoratul teritorial de muncă, iar cele de la nivel de grup de unități și sector de activitate la Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social. În fapt, oricare parte poate realiza formalitățile de înregistrare a contractului colectiv.

Cuprinsul dosarului reglementat la alin. (2) nu comportă, pentru buna înțelegere a textului, niciun fel de precizare. Este de reținut soluția prevăzută la alin. (3): contractul la nivel de sector de activitate va fi înregistrat numai dacă numărul de angajați din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare este mai mare decât jumătate din numărul total al angajaților din sectorul respectiv. Suntem în prezența unei prevederi pe care legiuitorul a inserat-o luând drept criteriu de bază un reper cantitativ – să fie mai mult de 1 din numărul angajaților din sectorul de activitate la nivelul căruia s-a încheiat contractul colectiv. Dacă nu este întrunită această condiție, contractul colectiv se înregistrează drept contract la nivel de grup de unități. Așadar, în puterea legii, un contract care s-a încheiat la nivel de sector, produce efecte numai la nivel de grup de unități... [citește mai departe \(1-2\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### Art. 144

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

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

Rațiunea acestei reglementări rezidă în faptul că producerea efectelor contractului colectiv de muncă de la data înregistrării, iar nu de la data publicării în Monitorul Oficial, este în favoarea angajaților.

Soluția prevăzută de alin. (1) nu se aplică și în cazul acordurilor colective încheiate de către autoritățile sau instituțiile publice cu funcționarii publici. Acestea își produc efectele din momentul încheierii (al semnării) lor, sau de la o dată ulterioară momentului încheierii, expres menționată de către părți în cuprinsul acordurilor respective.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

#### Art. 145

(1) Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale sau, după caz, inspectoratele teritoriale de muncă vor proceda la înregistrarea contractelor colective de muncă după verificarea îndeplinirii condițiilor procedurale prevăzute de prezenta lege. Dacă aceste condiții nu sunt îndeplinite, contractele colective de muncă 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.

Problema esențială a acestei reglementări este aceea că instituția care înregistrează contractul, potrivit legii, nu face decât verificarea îndeplinirii condițiilor procedurale cerute de lege [dintre cele corespunzătoare elementelor de conținut ale dosarului întocmit în vederea înregistrării, stabilite prin art. 143 alin. (2) lit. a)-f) și/sau cele prevăzute de art. 140 alin. (1) referitoare la invitarea tuturor părților la negociere]. Este criticabil că aceeași instituție nu este îndreptățită să analizeze fondul clauzelor contractuale, problemă care rămâne exclusiv la latitudinea părților și, atunci când este necesar, oricare dintre ele se poate adresa instanței judecătorești (pentru constatarea nulității).

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ☐ **Art. 146**

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

- a)** părțile 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 negocieri 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 muncă va fi înregistrat fără semnătura tuturor părților numai în cazul în care partea semnatară care reprezintă angajații acoperă mai mult de jumătate din totalul angajaților.

Contractul colectiv de muncă nu va fi înregistrat, în situația prevăzută de alin. (1) lit. a), dacă, prin ipoteză, lipsește oricare dintre elementele de conținut ale dosarului întocmit în vederea înregistrării, enumerate de art. 143 alin. (2) lit. a)-f).

Cerința de aplicare a ipotezei prevăzute de alin. (1) lit. c) nu este îndeplinită dacă reprezentantul părții și-a exprimat dezacordul în formă orală, fără a fi consemnat în procesul-verbal al ședinței de negociere. Din perspectivă practică, numai procesele-verbale de negociere pot proba existența exprimării unui astfel de dezacord.

În pofida ipotezelor reglementate la alin. (1) lit. b) și c), contractul colectiv de la nivel de unitate se înregistrează fără semnătura tuturor părților dacă partea semnatară care reprezintă angajații acoperă mai mult de jumătate din numărul total de angajați (fie că sunt sau nu membri de sindicat, fie că au participat sau nu la alegerea reprezentanților angajaților). Din rațiuni practice, această soluție apare ca justificată. ... **citeste mai departe (-)**

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ☐ **Art. 147**

Împotriva refuzului înregistrării contractelor colective de muncă părțile interesate se pot adresa instanțelor judecătorești în condițiile Legii contenciosului administrativ nr. **554/2004**, cu modificările și completările ulterioare.

Este o aplicare specială a Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ, deoarece refuzul în cauză reprezintă un act administrativ.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

### ☐ **CAPITOLUL VI: Executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă**

#### ☐ **Art. 148**

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

**(1)** Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

**(2)** Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

În privința efectelor contractului colectiv de muncă – expresie a executării acestuia –, art. 41 alin. (5) din Constituție garantează caracterul obligatoriu al convențiilor colective. Art. 148 consacră expres principiul *pacta sunt servanda*, cu precizarea că încălcarea acestei reguli fundamentale atrage răspunderea părților vinovate. De reținut că potrivit art. 1548 C. civ., culpa debitorului unei obligații contractuale se prezumă prin simplul fapt al neexecutării și, dacă se probează această culpă, este ținut să repare prejudiciul cauzat cu intenție sau din culpă.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ☐**Art. 149**

Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori toate părțile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru.

1.

Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate și ca efect direct al aplicării unui act normativ intrat în vigoare în intervalul de timp corespunzător termenului contractului.

Inițiativa modificării contractului colectiv poate aparține oricăreia dintre părți, în raport cu exprimarea propriilor interese. Acordul pentru modificarea contractului trebuie să se realizeze în scris și, evident, doar dacă toate părțile convin acest lucru. Consemnarea modificării se face prin act adițional la contractul colectiv, care se transmite în scris instituției (centrale sau locale) îndreptățite să înregistreze contractul modificat în acest fel.

2.

Cu toate că titlul capitolului în care sunt plasate art. 149 și 150 este „*Executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă*”, legea nu reglementează și ipotezele de suspendare, ca atare. Cu toate acestea, trebuie acceptat că suspendarea contractului colectiv poate avea loc prin aplicarea normelor de drept comun, respectiv: [... citește mai departe \(1-2\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ☐**Art. 150**

**(1)** Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adițional semnat de toate părțile care au încheiat contractul.

**(2)** Actul adițional se transmite în scris organului la care a fost înregistrat contractul colectiv de muncă și tuturor părților semnatare și produce efecte de la data înregistrării acestuia în condițiile prezentei legi sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

#### ☐**Art. 151**

▶ (la data 09-dec-2016 Art. 151 din titlul VII, capitolul VI a se vedea referințe de aplicare din [Decizia 17/2016](#))

Contractul colectiv de muncă încetează:

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

**b)** la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității;

**c)** prin acordul părților.

Lit. a) antrenează deducția că un contract colectiv se poate încheia și pe o durată mai mare de 24 de luni (a se vedea Comentariul de la art. 141). Lit. b) vizează aplicarea dispozițiilor cuprinse în Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență (publicată în M. Of. nr. 466 din 25 iunie 2014). Acordul părților la care face referire lit. c) trebuie încheiat numai în scris.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

#### ☐**Art. 152**

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

**(1)** Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunțat unilateral.

**(2)** Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești competente.

Interdicția denunțării unilaterale, contrară normelor din dreptul comun (art. 1276 C. civ.), se explică prin natura acestui contract, care constituie concomitent și un izvor de drept (specific dreptului muncii). Instanțele competente să judece conflictul de muncă sunt tribunalul (prima instanță) și, respectiv, curtea de apel (instanța de apel). Și în cazul manifestării unei situații de forță majoră cu efecte definitive contractul colectiv încetează, dar nu prin denunțare unilaterală. Interdicția prevăzută de alin. (1) al art. 152 este general valabilă. Ca atare, temeiul încetării contractului colectiv într-o astfel de împrejurare îl va reprezenta referirea din art. 1321 C. civ. la „*impossibilitate fortuită de executare*”, iar nu cea privind „*denunțarea unilaterală*”.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ▣**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 părților și ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizațiilor semnate.

Esențial de subliniat este că aplicarea principiului recunoașterii reciproce nu impune nicio formă anume pe care părțile ar trebui să și-o producă reciproc. Este vorba despre organizațiile sindicale legal constituite, fără a se impune să fie și reprezentative. Dar, de reținut că actele reglementate de art. 153 nu se pot încheia cu reprezentanții angajaților.

Forma scrisă este cerută, ca în cazul contractului colectiv, tot *ad validitatem*, cerința fiind una care marchează regimul formal al actelor de drept al muncii.

Actul juridic care se încheie în temeiul art. 153 reprezintă legea părților, urmând să se aplice numai părților semnate, adică numai angajatorului și membrilor sindicatului respectiv, iar nu și celorlalți angajați. Este o situație care nu conduce prin ea însăși, *de plano*, la producerea unei discriminări între cele două categorii de angajați, pe de-o parte, cei cărora le este aplicabil acordul, pe de altă parte, cei care sunt terți față de efectele aceluiși acord. Explicația este simplă: cele două categorii de salariați au situații juridice diferite, respectiv una dintre ele este formată din sindicaliști, cealaltă nu... [citește mai departe \(-\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

### ▣**TITLUL VIII: Reglementarea modalităților de soluționare a conflictelor de muncă**

#### ▣**CAPITOLUL I: Dispoziții generale**

#### ▣**Art. 154**

**(1)** Raporturile de muncă stabilite între angajatori și angajații acestora se desfășoară cu respectarea prevederilor legale, precum și în condițiile negociate prin contractele colective și individuale de muncă.

**(2)** Încălcarea cu vinovăție de către una dintre părți a obligațiilor care îi revin potrivit alin. (1) atrage răspunderea acesteia.

Alin. (1) este o concretizare pe de-o parte a principiului constituțional al respectării legii [art. 1 alin. (5) din Legea fundamentală], iar, pe de altă parte, a principiului caracteristic obligativității efectelor actului juridic, consacrat prin art. 1270 alin. (1) C. civ. („*Contractul valabil încheiat are putere de lege între părțile contractante*”).

Referirea la „*vinovăție*” din alin. (2) presupune o distincție, în funcție de modul de stabilire a obligației prin ipoteză încălcate:

- dacă este vorba despre o obligație prevăzută exclusiv prin act normativ și care incumbă unuia dintre subiectele raportului juridic de muncă sau chiar amândurora (cum ar fi, spre exemplu, executarea prestațiilor specifice unui raport individual de muncă numai în temeiul unui contract individual de muncă încheiat în formă scrisă), dovada vinovăției trebuie realizată de către organismul care dispune o măsură sancționatorie (contravențională sau penală);

- dacă se manifestă nerespectarea unei obligații contractuale – în relația dintre părțile contractului individual de muncă sau contractului colectiv de muncă – se aplică în mod corespunzător art. 1548 C. civ. („*Culpa debitorului unei obligații contractuale se prezumă prin simplul fapt al neexecutării*”)... [citește mai departe \(-\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ▣**Art. 155**

Conflictele de muncă se soluționează potrivit prevederilor prezentei legi.

În realitate, reglementarea soluționării conflictelor de muncă este cuprinsă nu numai în Legea nr. 62/2011. Cadrul normativ aplicabil acestei materii este format din două componente principale: pe de-o parte, Codul muncii și Legea dialogului social, ca reglementări speciale, și, pe de altă parte, dispozițiile din Codul de procedură civilă, care se aplică în completare în raport cu reglementările speciale ce au ca obiect soluționarea conflictelor de muncă (a se vedea și Comentariul art. 216 din Legea nr. 62/2011).

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

## ☐CAPITOLUL II: Conflicte colective de muncă

### ☐Art. 156

Dreptul angajaților de a declanșa conflicte colective de muncă în legătură cu începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor contractelor colective de muncă este garantat de lege.

Art. 41 din Legea fundamentală garantează, în alin. (5), dreptul la negocieri colective în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective.

Garantarea prin lege a dreptului angajaților de a declanșa conflicte colective de muncă în legătură cu începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor contractelor colective de muncă și luarea în considerare a interdicției exprimate de art. 38 C. mun. conduc la următoarea soluție: angajații – în expresia directă a voinței lor juridice ori prin forma lor de reprezentare legală – nu pot renunța (total sau parțial, individual ori colectiv) la exercițiul acestui drept. Cu toate acestea, în practica raporturilor de muncă, se întâlnește exprimată opțiunea partenerilor sociali de a-și asuma obligația constând în nedeclanșarea de către angajați a unui conflict colectiv de muncă în intervalul convenit pentru realizarea negocierii colective. O astfel de opțiune – care se justifică tocmai prin prisma asigurării unui cadru propice de negociere – nu reprezintă o îngrădire a posibilității angajaților de a declanșa un conflict colectiv de muncă în ipoteza în care negocierea, privită în ansamblu, nu a condus la finalul ei la un rezultat corespunzător... [citește mai departe \(-\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

### ☐Art. 157

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

Un conflict colectiv de muncă declanșat ca urmare a refuzului angajatorului de a accepta revendicări ale angajaților pentru a căror satisfacere este necesară, în mod obiectiv, adoptarea unui act normativ (la nivel de lege sau inferior) este nelegal. Interdicția este logică, din moment ce, potrivit competențelor angajatorului, adoptarea unui act normativ este imposibilă. Se disting următoarele ipoteze:

- când revendicările angajaților vizează exclusiv adoptarea unui act normativ, situație în care nelegalitatea declanșării conflictului este flagrantă;

- când în ansamblul revendicărilor angajaților se întâlnește, delimitată, și o solicitare în sensul prohibit de lege, conflictul va putea fi supus de către angajator controlului de legalitate (jurisdicțional), cu referire exclusivă la încălcarea interdicției legale; altfel spus, revendicarea angajaților în sensul adoptării unui act normativ nu va „contamina” ansamblul revendicărilor ce corespund legii.

Dacă angajatorului îi revine legal obligația de a adopta (într-un anumit termen prevăzut expres de lege) un anume act normativ (administrativ) necesar pentru însuși aplicarea unei anumite legi, iar respectivul act ar avea impact asupra raporturilor de muncă, angajații justifică un real interes pentru a promova, în procedura contenciosului administrativ, o acțiune prin care să solicite instanței obligarea angajatorului la emiterea actului respectiv. Și într-o astfel de ipoteză este exclusă însă declanșarea legală a unui conflict colectiv de muncă... [citește mai departe \(-\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

### ☐Art. 158

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

Revendicările exprimate de către angajați cu ocazia negocierii colective și care nu sunt acceptate de către angajator se circumscriu exclusiv promovării unor interese care, pe de-o parte, au în mod necesar o expresie colectivă, iar, pe de altă parte, au caracter economic, profesional sau social (în materie de salarii, de asigurare a condițiilor de muncă, de respectare a programului de lucru etc.). Sunt excluse astfel, implicit de această dată (față de soluția din art. 157), revendicările prin care se exprimă fie interese individuale (ale unui angajat ori ale unui

grup de angajați din ansamblul colectivului respectiv), fie interese care exced cadrului economic, profesional sau social, cum ar fi, spre exemplu, cele politice, culturale, sportive ș.a.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### **Art. 159**

**(1)** În conflictele colective de muncă la nivel de unitate angajații sunt reprezentați de sindicatele reprezentative din unitate, potrivit legii.

**(2)** La nivelul unităților în care nu sunt constituite sindicate reprezentative, iar angajații și-au ales persoanele care să îi reprezinte la negocieri, aceleași persoane îi reprezintă și în cazul conflictelor colective de muncă.

1.

În unitățile în care sunt organizate sindicate care au caracter reprezentativ, reprezentarea angajaților în conflictele colective de muncă se poate realiza numai de către acestea. Angajații, inclusiv cei care nu sunt membri ai sindicatului reprezentativ, nu pot împuternici alte persoane decât delegații sindicali, care să îi reprezinte în conflictul colectiv de muncă.

În cazul unităților în care nu există sindicate reprezentative, reprezentarea angajaților în conflictul colectiv de muncă se poate realiza în condițiile reglementate de art. 135 alin. (1) din Legea nr. 62/2011 (a se vedea Comentariul acestui articol).

2.

Din corelarea art. 159 cu art. 160, rezultă implicit că acesta din urmă este aplicabil în cazul conflictelor de muncă ce se pot declanșa la nivelurile superioare unității – grup de unități, respectiv sector de activitate.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### **Art. 160**

În cazul conflictelor colective de muncă angajații sunt reprezentați de organizațiile sindicale reprezentative sau reprezentanții angajaților, după caz, care participă la negocierile colective ale contractului sau acordului colectiv de muncă aplicabil.

1.

În unitățile în care sunt organizate sindicate care au caracter reprezentativ, reprezentarea angajaților în conflictele colective de muncă se poate realiza numai de către acestea. Angajații, inclusiv cei care nu sunt membri ai sindicatului reprezentativ, nu pot împuternici alte persoane decât delegații sindicali, care să îi reprezinte în conflictul colectiv de muncă.

În cazul unităților în care nu există sindicate reprezentative, reprezentarea angajaților în conflictul colectiv de muncă se poate realiza în condițiile reglementate de art. 135 alin. (1) din Legea nr. 62/2011 (a se vedea Comentariul acestui articol).

2.

Din corelarea art. 159 cu art. 160, rezultă implicit că acesta din urmă este aplicabil în cazul conflictelor de muncă ce se pot declanșa la nivelurile superioare unității – grup de unități, respectiv sector de activitate.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### **Art. 161**

Conflictele colective de muncă pot fi declanșate în următoarele situații:

**a)** angajatorul sau organizația patronală refuză să înceapă negocierea unui contract ori acord colectiv de muncă, în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract sau acord ori cel anterior a încetat;

**b)** angajatorul sau organizația patronală nu acceptă revendicările formulate de angajați;

**c)** părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract sau acord colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor.

O singură precizare se impune în legătură cu aplicarea art. 161 lit. a): alături de cele două condiții expres menționate în text (angajatorul sau organizația patronală refuză să înceapă negocierea colectivă și, la nivelul respectiv, nu există încheiat un astfel de contract ori cel anterior a expirat) trebuie avută în vedere și o a treia cerință imperativă: să existe obligația angajatorului sau a organizației patronale de a negocia colectiv. Or, această

obligație incumbă legal numai angajatorului care are mai mult de 20 de angajați [conform art. 129 alin. (1) din Legea nr. 62/2011 – a se vedea Comentariul acestui text]. Înseamnă că pentru ceilalți angajatori (care au mai puțin de 21 de angajați) și pentru organizațiile patronale (de la nivel de grup de unități și de la nivel de sector de activitate), conflictul colectiv de muncă se va putea declanșa legal în cazul refuzului acestora de a negocia colectiv numai dacă și-au asumat, convențional sau unilateral, o astfel de obligație. În lipsa unei astfel de obligații, notificarea adresată de către angajați pentru a se negocia colectiv, urmată de refuzul sau pasivitatea celeilalte părți, nu poate conduce la declanșarea, în condițiile legii, a unui conflict colectiv de muncă. [... citește mai departe \(-\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

## Art. 162

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

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

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

1.

Referirea din alin. (1) la „premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă” presupune corelarea necesară a textului cu ipotezele reglementate prin art. 156-158. Situația premisă care trebuie să se manifeste pentru a permite angajaților să sesizeze angajatorul sau, după caz, organizația patronală (când negocierea colectivă se realizează la un nivel superior celui al unității) are următoarele coordonate:

- angajații vizează o problemă sau un ansamblu de probleme în legătură cu începerea, desfășurarea ori încheierea negocierilor contractelor colective de muncă;

- între angajați și angajator/organizația patronală se manifestă un dezacord cu privire la aceste probleme.

Notificarea prevăzută la alin. (1) trebuie să îmbrace forma scrisă *ad validitatem* și să cuprindă acest triptic:

revendicările angajaților, motivarea lor și propunerile de soluționare; prezentarea acestor elemente este necesar să fie realizată concis, deoarece prezentarea lor *in extenso* se face pe parcursul negocierii colective. [... citește mai departe \(1-4\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

## Art. 163

În situația în care angajatorul sau organizația patronală nu a răspuns la toate revendicările formulate sau, deși a răspuns, sindicatele ori reprezentanții salariaților, după caz, nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul colectiv de muncă se poate declanșa.

Simpla pasivitate a angajatorului/organizației patronale – manifestată prin opțiunea de a nu răspunde revendicărilor formulate de către angajați prin notificarea prevăzută de art. 162 alin. (1) sau de a răspunde parțial (incomplet) – ori menținerea dezacordului între părțile negocierii colective, deși angajatorul/organizația patronală a răspuns la doleanțele angajaților, nu conduce prin ea însăși la declanșarea conflictului colectiv de muncă. Dar, angajații, aflați prin ipoteză într-una dintre cele trei situații precizate mai sus, au dreptul de a declanșa conflictul colectiv de muncă. Rezultă că pentru declanșarea propriu-zisă a conflictului colectiv, ulterior manifestării neconforme – din perspectiva angajaților – a angajatorului/organizației patronale, angajații vor trebui să își exprime, distinct, voința de a urma acest curs de soluționare a diferendului constând în parcurgerea etapelor specifice ale conflictului colectiv de muncă.

Din rațiuni practice, considerăm că asupra hotărârii de declanșare a conflictului colectiv de muncă, rațional, se poate pronunța chiar echipa de negociere a angajaților. Membrii echipei de negociere sunt cei care au primit mandat pentru a-i reprezenta pe angajați, mandat care nu exclude această posibilitate (în lipsa unei circumstanțieri exprese, posibile, dar neîntâlnite în practică). [... citește mai departe \(-\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ☐**Art. 164**

Pe durata valabilității unui contract sau acord colectiv de muncă angajații nu pot declanșa conflictul colectiv de muncă.

Este o normă imperativă pentru angajați. „Durata valabilității unui contract sau acord colectiv de muncă” presupune întreg intervalul cuprins între:

- înregistrarea contractului colectiv de muncă la organismul administrativ competent (inspectoratul teritorial de muncă sau, după caz, Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social) ori momentul ulterior înregistrării stabilit expres de către părți ca termen suspensiv și, respectiv, momentul încetării contractului (a se vedea Comentariile la art. 144 și art. 151 din Legea nr. 62/2011);

- încheierea în scris a acordului colectiv sau momentul ulterior stabilit expres de către părți ca termen de la care se vor produce efectele acordului și, respectiv, momentul încetării acordului colectiv.

O eventuală cerere de chemare în judecată formulată de către vreuna dintre părțile contractului colectiv de muncă ori acordului colectiv, având ca obiect încetarea efectelor actului respectiv, nu antrenează prin ea însăși un efect extinctiv. Actul rămâne în vigoare pe durata procesului, până la momentul încetării sale. [... citește mai departe \(-\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

#### ☐**Art. 165**

Conflictul colectiv de muncă se declanșează numai după înregistrarea prealabilă a acestuia, după cum urmează:

**a)** la nivel de unitate, organizația sindicală reprezentativă sau reprezentanții angajaților, după caz, notifică angajatorului declanșarea conflictului colectiv de muncă și sesizează în scris inspectoratul teritorial de muncă din județul în care își desfășoară activitatea angajații unității care au declanșat conflictul, în vederea concilierii;

**b)** la nivel de grup de unități, organizațiile sindicale reprezentative vor notifica fiecărei unități membre a grupului de unități, precum și organizației patronale constituite la nivelul grupului declanșarea conflictului colectiv de muncă și sesizează în scris Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, în vederea concilierii;

**c)** la nivelul sectorului de activitate, organizațiile sindicale reprezentative vor notifica fiecărei unități în care au membri organizații sindicale reprezentative, precum și organizațiilor patronale corespondente declanșarea conflictului colectiv de muncă și vor sesiza în scris Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, în vederea concilierii.

Notificarea la care textul face referire este un act distinct de sesizarea prevăzută de art. 162. Chiar dacă nu se mai precizează, forma scrisă a notificării este obligatorie indiferent de adresant (angajator sau organizație patronală). Obligația angajaților de a notifica cealaltă parte a negocierii și obligația de a sesiza organismul public competent, corespunzătoare fiecăreia dintre ipotezele reglementate [lit. a)-c)] sunt, ambele, obligații de rezultat.

Sesizarea „în vederea concilierii” este, în realitate, o cerere adresată organismului administrativ, ale cărei formă și conținut sunt precizate în art. 166 (a se vedea Comentariul la acest text).

Notificarea și, respectiv, sesizarea sunt acte juridice unilaterale supuse comunicării și își produc efectele, conform art. 1326 alin. (3) C. civ., din momentul în care comunicarea ajunge la destinatar, chiar dacă acesta nu a luat cunoștință de comunicare din motive care nu îi sunt imputabile.

Comunicarea celor două acte marchează momentul declanșării propriu-zise a conflictului colectiv de muncă.

Executarea conformă a obligației de a notifica angajatorul/organizația patronală și de a sesiza – concomitent – organismul administrativ în vederea realizării concilierii presupune, logic, că au fost epuizate (cel puțin la momentul respectiv) toate posibilitățile de soluționare amiabilă a diferendului, pe calea negocierii directe. Se intră într-o nouă fază, aceea a unui conflict colectiv deschis. Ca atare, nu se justifică opțiunea de a lăsa un interval de timp între notificarea adresată angajatorului/organizației patronale și sesizarea comunicată organismului administrativ, în

speranța că dialogul (negocierea) ar putea fi reluată. Cele două acte trebuie comunicate simultan. [... citește mai departe \(-\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

### ☐ **CAPITOLUL III: Concilierea conflictelor colective de muncă**

#### ☐ **Art. 166**

În toate cazurile, sesizarea pentru concilierea conflictului colectiv de muncă se formulează în scris și va cuprinde în mod obligatoriu următoarele mențiuni:

- a)** angajatorul sau organizația patronală, cu indicarea sediului și datelor de contact ale acestuia/acesteia;
- b)** obiectul conflictului colectiv de muncă și motivarea acestuia;
- c)** dovada îndeplinirii cerințelor prevăzute la art. 161-163;
- d)** desemnarea nominală a persoanelor delegate să reprezinte la conciliere organizația sindicală reprezentativă sau, după caz, reprezentanții angajaților.

1.

Textul indică elementele obligatorii ale sesizării pe care forma de reprezentare a angajaților o adresează, după caz, inspectoratului teritorial de muncă sau Ministerului Comunicării Publice și Dialogului Social.

Referirea la „indicarea sediului și datelor de contact” ale angajatorului sau organizației patronale presupune arătarea numerelor de telefon și/sau fax, a adresei de e-mail, a reperelor specifice rețelelor de socializare gestionate de către angajator (dacă, în mod uzual, acestea sunt utilizate și pentru realizarea comunicărilor cu terții).

Referirea la „obiectul conflictului colectiv de muncă și motivarea acestuia” presupune ca în cuprinsul sesizării să fie prezentate detaliat:

- fie faptul că angajatorul sau organizația patronală refuză să înceapă negocierea unui contract ori acord colectiv de muncă, în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract sau acord ori cel anterior a încetat [ipoteză reglementată de art. 161 lit. a)]; într-o astfel de situație, cerința „motivării” conflictului de muncă este superflua; [... citește mai departe \(1-3\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ☐ **Art. 167**

Concilierea, medierea și arbitrarea conflictelor colective de muncă se fac numai între părțile aflate în conflict.

Este exclusă *de plano* din sfera participanților la procedurile de soluționare a conflictelor colective de muncă – conciliere, mediere, arbitraj – posibilitatea ca un terț să ia parte la parcurgerea respectivelor etape. Din sfera terților fac parte și organizațiile (formele de asociere) în cadrul cărora s-ar afla sindicatul/organizația sindicală ori angajatorul/organizația patronală, cu excepția situațiilor în care acestea au *ex lege* rol de reprezentare (conform art. 134-135).

Evident că nu fac parte din sfera terților reprezentanții legali sau cei convenționali ai părților aflate în conflict.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ☐ **Art. 168**

**(1)** Procedura de conciliere este obligatorie.

**(2)** În termen de 3 zile lucrătoare de la înregistrarea sesizării, Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de grup de unități sau la nivel sectorial, respectiv inspectoratul teritorial de muncă, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de unitate, desemnează delegatul său pentru participarea la concilierea conflictului colectiv de muncă și comunică datele persoanei desemnate atât organizației sindicale ori reprezentanților angajaților, cât și angajatorului sau organizației patronale.

**(3)** Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, respectiv inspectoratul teritorial de muncă, după caz, convoacă părțile la procedura de conciliere într-un termen ce nu poate depăși 7 zile lucrătoare de la data desemnării delegatului.

Dintre cele trei proceduri speciale de soluționare a conflictelor colective de muncă, numai concilierea este obligatorie și trebuie parcursă de către părțile în conflict.

Termenul de 3 zile lucrătoare prevăzut de alin. (2) pentru desemnarea de către organismul administrativ competent a delegatului împuternicit în vederea participării la concilierea conflictului colectiv de muncă și, respectiv, pentru comunicarea datelor aceluși delegat către părțile conflictului este unul imperativ. Nerespectarea lui poate antrena – teoretic – declanșarea procedurii de contencios administrativ, întemeiată pe refuzul autorității publice de a soluționa în termen legal cererea cu care a fost investită [art. 1 alin. (1) din Legea nr. 554/2004 a contenciosului administrativ].

Aceeași caracterizare este valabilă și pentru termenul de 7 zile lucrătoare prevăzut de alin. (3).

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

#### ☐**Art. 169**

**(1)** Pentru susținerea intereselor lor la conciliere, sindicatele reprezentative sau, după caz, reprezentanții angajaților desemnează o delegație formată din 2-5 persoane, care va fi împuternicită în scris să participe la concilierea organizată de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale sau de inspectoratul teritorial de muncă, după caz. Din delegația sindicală pot face parte și reprezentanți ai federației sau ai confederației sindicale la care organizația sindicală este afiliată.

☐**(2)** Poate fi aleasă ca delegat al sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanților angajaților orice persoană care îndeplinește următoarele condiții:

**a)** are capacitate deplină de exercițiu;

**b)** este angajat al unității sau reprezintă federația ori confederația sindicală reprezentativă la care organizația sindicală care a declanșat conflictul de muncă este afiliată.

1.

Teza a II-a a alin. (1) din art. 169 confirmă posibilitatea de a participa la conciliere, ca membri în delegația sindicală, și reprezentanți ai federației sau ai confederației sindicale la care organizația sindicală este afiliată (a se vedea Comentariul la art. 167).

Data fiind condiția stabilită prin art. 169 alin. (1) lit. b), este obligatoriu ca membrii delegației formei de reprezentare a angajaților să fie, concomitent, angajați ai unității sau să reprezinte federația ori confederația reprezentativă la care organizația sindicală care a declanșat conflictul colectiv de muncă este afiliată. Forma de reprezentare a angajaților nu poate recurge în această etapă la serviciile unor profesioniști (avocați, mediatori) pentru ca aceștia să le susțină interesele în cadrul ședinței de conciliere.

Textul art. 169 alin. (1) trebuie corelat cu art. 166 lit. d) din Legea nr. 62/2011, rezultând că este vorba despre aceleași persoane. [... citește mai departe \(1-1\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ☐**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.

1.

Teza a II-a a alin. (1) din art. 169 confirmă posibilitatea de a participa la conciliere, ca membri în delegația sindicală, și reprezentanți ai federației sau ai confederației sindicale la care organizația sindicală este afiliată (a se vedea Comentariul la art. 167).

Data fiind condiția stabilită prin art. 169 alin. (1) lit. b), este obligatoriu ca membrii delegației formei de reprezentare a angajaților să fie, concomitent, angajați ai unității sau să reprezinte federația ori confederația reprezentativă la care organizația sindicală care a declanșat conflictul colectiv de muncă este afiliată. Forma de reprezentare a angajaților nu poate recurge în această etapă la serviciile unor profesioniști (avocați, mediatori) pentru ca aceștia să le susțină interesele în cadrul ședinței de conciliere.

Textul art. 169 alin. (1) trebuie corelat cu art. 166 lit. d) din Legea nr. 62/2011, rezultând că este vorba despre aceleași persoane. [... citește mai departe \(1-1\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

## 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.

Delegatul care participă la etapa de conciliere are atribuții care îi permit numai:

- să verifice existența împuternicirilor membrilor componenți ai delegațiilor părților și îndeplinirea cerințelor specifice pentru a putea face parte din aceste delegații;
- să pună în vedere delegaților părților să organizeze activitatea de secretariat a ședinței, în cadrul căreia persoanele desemnate să consemneze susținerile părților, rezultatul discuțiilor și, în final, să redacteze procesul-verbal al ședinței de conciliere;
- să stăruie ca părțile aflate în conflict să acționeze pentru a se ajunge la un acord.

Delegatul care participă la ședința de conciliere nu poate:

- să propună soluții;
- să exprime opinii cu privire la temeinicia sau netemeinicia revendicărilor angajaților, a susținerilor părților;
- să consilieze vreuna dintre părți ori pe amândouă (în sens de promovare a unor puncte de vedere).

Cum logica interpretării dreptului nu exclude sub nicio formă raționalitatea, în cazul în care delegatul nu respectă regulile de mai sus (propune soluții, exprimă opinii cu privire la temeinicia sau netemeinicia revendicărilor angajaților și/sau a susținerilor părților, consiliază vreuna dintre părțile concilierii ori pe amândouă) și rezultatul concilierii este pozitiv, iar părțile sunt de acord cu acest rezultat, suntem de părere că el trebuie luat în considerare ca atare... [citește mai departe \(-\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

## 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.

1. Rezultatele posibile ale parcurgerii etapei concilierii sunt următoarele:

- părțile ajung la un acord (total) cu privire la acceptarea de către angajator/organizația patronală a revendicărilor angajaților, caz în care elementele respectivului acord vor fi parte integrantă, conform art. 128 alin. (4) din Legea nr. 62/2011 (a se vedea Comentariul la acest text), din contractul colectiv de muncă de la nivelul respectiv; realizarea unui astfel de acord marchează soluționarea (încheierea) conflictului colectiv de muncă;
- părțile realizează un acord parțial, ipoteză în care angajații (ei înșiși):
- fie renunță la susținerea revendicărilor neacceptate de către angajator/organizația patronală, ceea ce va conduce la aplicarea art. 172 corelat cu art. 128 alin. (4) din lege și va determina, în consecință, încetarea conflictului;
- fie nu renunță la revendicărilor nesoluționate, iar conflictul va continua având ca obiect numai aceste revendicări;... [citește mai departe \(1-2\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

## Art. 173

În situațiile în care acordul cu privire la soluționarea conflictului colectiv de muncă este numai parțial, în procesul-verbal se vor consemna revendicărilor asupra cărora s-a realizat acordul și cele rămase nesoluționate, împreună cu punctele de vedere ale fiecărei părți referitoare la acestea din urmă.

1. Rezultatele posibile ale parcurgerii etapei concilierii sunt următoarele:

- părțile ajung la un acord (total) cu privire la acceptarea de către angajator/organizația patronală a revendicărilor angajaților, caz în care elementele respectivului acord vor fi parte integrantă, conform art. 128 alin. (4) din Legea

nr. 62/2011 (a se vedea Comentariul la acest text), din contractul colectiv de muncă de la nivelul respectiv; realizarea unui astfel de acord marchează soluționarea (încheierea) conflictului colectiv de muncă;

- părțile realizează un acord parțial, ipoteză în care angajații (ei înșiși):
- fie renunță la susținerea revendicărilor neacceptate de către angajator/organizația patronală, ceea ce va conduce la aplicarea art. 172 corelat cu art. 128 alin. (4) din lege și va determina, în consecință, încetarea conflictului;
- fie nu renunță la revendicările nesoluționate, iar conflictul va continua având ca obiect numai aceste revendicări;... [citește mai departe \(1-2\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ☐**Art. 174**

Rezultatele concilierii vor fi aduse la cunoștința angajaților de către cei care au făcut sesizarea pentru efectuarea concilierii.

1.

Rezultatele posibile ale parcurgerii etapei concilierii sunt următoarele:

- părțile ajung la un acord (total) cu privire la acceptarea de către angajator/organizația patronală a revendicărilor angajaților, caz în care elementele respectivului acord vor fi parte integrantă, conform art. 128 alin. (4) din Legea nr. 62/2011 (a se vedea Comentariul la acest text), din contractul colectiv de muncă de la nivelul respectiv; realizarea unui astfel de acord marchează soluționarea (încheierea) conflictului colectiv de muncă;
- părțile realizează un acord parțial, ipoteză în care angajații (ei înșiși):
- fie renunță la susținerea revendicărilor neacceptate de către angajator/organizația patronală, ceea ce va conduce la aplicarea art. 172 corelat cu art. 128 alin. (4) din lege și va determina, în consecință, încetarea conflictului;
- fie nu renunță la revendicările nesoluționate, iar conflictul va continua având ca obiect numai aceste revendicări;... [citește mai departe \(1-2\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ☐**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.

Din cauza faptului că până în prezent nu a fost adoptată hotărârea Guvernului prevăzută la art. 176, nu este posibil niciun comentariu (decât cel critic cu privire la această întârziere nejustificată).

Ținând seama de această situație, cu privire la mediere și arbitraj, în practică se poate proceda în felul următor:

- în cazul medierii părțile se pot adresa unui mediator în condițiile Legii nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator (publicată în M. Of. nr. 441 din 22 mai 2006), cu modificările și completările ulterioare;
- în cazul arbitrajului, părțile pot face uz de prevederile din Codul de procedură civilă referitoare la arbitraj (Cartea a IV-a - „Despre arbitraj”).

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

##### ☐**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.

Din cauza faptului că până în prezent nu a fost adoptată hotărârea Guvernului prevăzută la art. 176, nu este posibil niciun comentariu (decât cel critic cu privire la această întârziere nejustificată).

Ținând seama de această situație, cu privire la mediere și arbitraj, în practică se poate proceda în felul următor:

- în cazul medierii părțile se pot adresa unui mediator în condițiile Legii nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator (publicată în M. Of. nr. 441 din 22 mai 2006), cu modificările și completările ulterioare;

- în cazul arbitrajului, părțile pot face uz de prevederile din Codul de procedură civilă referitoare la arbitraj (Cartea a IV-a - „Despre arbitraj”).

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

#### ☐**Art. 177**

Componenta și criteriile de accedere în corpul de mediatori și corpul de arbitri ai conflictelor colective de muncă, competența, atribuțiile, precum și procedurile de mediere și arbitraj se stabilesc prin Regulamentul de mediere și arbitraj, elaborat de Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al ministrului justiției, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Din cauza faptului că până în prezent nu a fost adoptată hotărârea Guvernului prevăzută la art. 176, nu este posibil niciun comentariu (decât cel critic cu privire la această întârziere nejustificată).

Ținând seama de această situație, cu privire la mediere și arbitraj, în practică se poate proceda în felul următor:

- în cazul medierii părțile se pot adresa unui mediator în condițiile Legii nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator (publicată în M. Of. nr. 441 din 22 mai 2006), cu modificările și completările ulterioare;

- în cazul arbitrajului, părțile pot face uz de prevederile din Codul de procedură civilă referitoare la arbitraj (Cartea a IV-a - „Despre arbitraj”).

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ☐**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 hotărî, 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.

Ulterior concilierii care nu s-a finalizat cu încetarea conflictului colectiv de muncă, părțile pot recurge, prin acord, la mediere. Acordul de a supune conflictul medierii poate fi consemnat în procesul-verbal de conciliere sau se poate realiza ulterior. Legea nu prevede o formă specifică pentru acordul de mediere, acesta putându-se realiza chiar și verbal. Exclusiv din rațiuni probatorii, acordul este util să fie încheiat în scris.

Medierea se poate finaliza printr-un rezultat similar celor prezentate *supra*, la Comentariul art. 173.

Conform art. 73 alin. (2) din Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator (publicată în M. Of. nr. 441 din 22 mai 2006), dispozițiile acestui act normativ „se aplică și în medierea conflictelor de drepturi de care părțile pot dispune din cadrul conflictelor de muncă”.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ☐**Art. 179**

**(1)** Pe întreaga durată a unui conflict colectiv de muncă, părțile aflate în conflict pot hotărî prin consens ca revendicările formulate să fie supuse arbitrajului Oficiului de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

☐**(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\*).

\*) Intră 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.

Chiar dacă formularea din alin. (1), care se referă la „*întreaga durată a unui conflict colectiv de muncă*”, este una generală, din coroborarea acestui text cu art. 168 alin. (1) din Legea nr. 62/2011 (a se vedea *supra*, Comentariul la acest text legal) rezultă că pe durata concilierii părțile nu pot hotărî să recurgă la arbitraj, deoarece procedura de conciliere este *ex lege* obligatorie. În schimb, pe durata medierii soluția este posibilă.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

#### ☒ **Art. 180**

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

Părțile conflictului colectiv de muncă au posibilitatea de a recurge la mediere și/sau la arbitraj fie înainte de declanșarea grevei (dar după finalizarea etapei concilierii), fie pe durata desfășurării acestei forme de protest a angajaților. Este o soluție firească, prin care părțile sunt încurajate să identifice modalități amiabile de soluționare a conflictului.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

#### ☒ **CAPITOLUL V: Greva**

#### ☒ **Art. 181**

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

În timp ce art. 234 alin. (1) C. mun. caracterizează greva ca reprezentând „încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către salariați”, art. 181 din Legea dialogului social precizează că prin grevă se înțelege „orice formă de încetare colectivă și voluntară a lucrului într-o unitate”. Se remarcă diferența de formulare dintre cele două texte: cel din Legea nr. 62/2011 are o cuprindere mai largă decât corespondentul său din Codul muncii.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ☒ **Art. 182**

Greva poate fi declarată numai dacă, în prealabil, au fost epuizate posibilitățile de soluționare a conflictului colectiv de muncă prin procedurile obligatorii prevăzute de prezenta lege, numai după desfășurarea grevei de avertisment și dacă momentul declanșării acesteia a fost adus la cunoștința angajatorilor de către organizatori cu cel puțin două zile lucrătoare înainte.

Concis, pentru a fi declarată în mod legal greva propriu-zisă, trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- au fost parcurse, fără succes, procedurile obligatorii de soluționare a conflictului colectiv de muncă; *ex lege*, caracter obligatoriu are, așa cum am arătat, numai concilierea (a se vedea Comentariul la art. 168); totuși, dacă părțile negocierii au convenit că și medierea este o etapă ce trebuie parcursă în vederea soluționării conflictului, interdicția de declarare a grevei va opera și în legătură cu această etapă procedurală;
- s-a desfășurat greva de avertisment a angajaților care este premergătoare grevei propriu-zise;
- momentul declanșării grevei propriu-zise a fost comunicat angajatorului de către organizatorii grevei cu cel puțin două zile lucrătoare înainte de momentul stabilit pentru încetarea lucrului de către angajații greviști.

Modul de comunicare a momentului declanșării grevei nu este prevăzut, însă. Din rațiuni probatorii, este util ca organizatorii grevei să îl comunice angajatorului în scris... [citește mai departe \(-\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ☒ **Art. 183**

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

**(2)** Pentru angajații unităților în care nu sunt organizate sindicate reprezentative, hotărârea de declarare a grevei se ia de către reprezentanții angajaților, cu acordul scris a cel puțin unei pătrimi din numărul angajaților unității sau, după caz, ai subunității ori compartimentului.

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

Principala problemă pe care o ridică acest text – în special cu privire la alin. (3) – constă în stabilirea modalității de acțiune propriu-zisă a angajaților pentru a declara în mod legal greva.

Din corelarea art. 182, art. 183 alin. (3) și art. 185, rezultă că numai în cazul grevei propriu-zise este necesară comunicarea în scris de către organizatorii acesteia a hotărârii de declanșare, cu indicarea momentului de la care încetarea lucrului se va produce, către angajator. În cazul grevei de avertisment, o astfel de cerință nu este instituită expres. Totuși, buna-credință impune ca organizatorii grevei să-i notifice angajatorului și greva de avertisment, mai ales în situația în care aceasta ar urma să se organizeze cu încetarea lucrului (a se vedea Comentariul la art. 185).

Nu este legal posibil ca organizatorii grevei să notifice angajatorului declararea grevei propriu-zise anterior desfășurării grevei de avertisment (anticipând în cadrul notificării respective atât momentul la care va avea loc greva de avertisment, cât și momentul declarării grevei propriu-zise).[... citește mai departe \(-\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### **Art. 184**

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

Așa cum am arătat (a se vedea Comentariul la art. 183), pentru declararea grevei de avertisment nu este instituită *ex lege* cerința notificării angajatorului/organizației patronale pentru indicarea momentului la care ar urma să aibă loc. La fel, legea tace în privința cerinței ca hotărârea de declarare a grevei de avertisment să fie luată de un anumit număr de angajați. Rezultă că la acest tip de grevă – care constituie concomitent și condiție imperativă pentru a fi declarată greva propriu-zisă – s-ar putea recurge de către organizatorii grevei chiar fără consultarea sau obținerea acordului unui anumit număr de angajați. Cu toate acestea, buna-credință și presiunea demersului revendicativ cer ca în practică angajații să fie consultați.

Grevele de avertisment pot fi:

- cu încetarea lucrului, ipoteză în care durata lor maximă legală este de două ore; în tăcerea legii, termenul de două ore poate fi parcurs în aceeași zi (dintr-o dată), sau în zile diferite (spre exemplu, o oră într-o zi, a doua oră în altă zi);[... citește mai departe \(-\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### **Art. 185**

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

Așa cum am arătat (a se vedea Comentariul la art. 183), pentru declararea grevei de avertisment nu este instituită *ex lege* cerința notificării angajatorului/organizației patronale pentru indicarea momentului la care ar urma să aibă loc. La fel, legea tace în privința cerinței ca hotărârea de declarare a grevei de avertisment să fie luată de un anumit număr de angajați. Rezultă că la acest tip de grevă – care constituie concomitent și condiție imperativă pentru a fi declarată greva propriu-zisă – s-ar putea recurge de către organizatorii grevei chiar fără consultarea sau obținerea acordului unui anumit număr de angajați. Cu toate acestea, buna-credință și presiunea demersului revendicativ cer ca în practică angajații să fie consultați.

Grevele de avertisment pot fi:

- cu încetarea lucrului, ipoteză în care durata lor maximă legală este de două ore; în tăcerea legii, termenul de două ore poate fi parcurs în aceeași zi (dintr-o dată), sau în zile diferite (spre exemplu, o oră într-o zi, a doua oră în altă zi);[... citește mai departe \(-\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ☐**Art. 186**

**(1)** Greva de solidaritate poate fi declarată în vederea susținerii revendicărilor formulate de angajații din alte unități aparținând aceluiași grup de unități sau sector de activitate.

**(2)** Hotărârea de a declara grevă de solidaritate poate fi luată, cu respectarea prevederilor art. 183 alin. (1), de către organizațiile sindicale reprezentative afiliate la aceeași federație sau confederație sindicală la care este afiliat sindicatul organizator. În cazul grevelor de solidaritate prevederile art. 183 alin. (2) nu se aplică.

**(3)** Greva de solidaritate nu poate avea o durată mai mare de o zi lucrătoare și trebuie anunțată în scris conducerii unității cu cel puțin două zile lucrătoare înainte de data încetării lucrului.

Textul impune următoarele precizări:

- nu este necesar ca angajații care organizează greva de solidaritate să fie ei înșiși parte a unui conflict colectiv de muncă;

- angajații în sprijinul cărora se organizează greva de solidaritate nu trebuie să fie, la rândul lor, în grevă (dar pot fi);

- nu este necesară declanșarea conflictului colectiv de muncă numai la nivel de grup de unități sau la nivel de sector de activitate; este suficientă manifestarea condiției premisă ca angajații dintr-o unitate să fie în etapa de conflict colectiv de muncă (declanșat la acest nivel, al unității), pentru ca angajații din altă unitate care aparține aceluiași grup de unități ori, în lipsa organizării unui astfel de grup, care fac parte din același sector de activitate (reglementat prin H.G. nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011, publicată în M. Of. nr. 933 din 29 decembrie 2011) să aibă dreptul de a declara greva de solidaritate;... [citește mai departe \(-\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

#### ☐**Art. 187**

**(1)** Grevele sunt organizate de sindicatul reprezentativ sau, după caz, de reprezentanții angajaților, care vor stabili și durata acestora, cu respectarea prevederilor art. 186.

**(2)** Sindicatul reprezentativ ori, după caz, reprezentanții aleși ai angajaților îi reprezintă pe greviști, pe toată durata grevei, în relațiile cu angajatorii, inclusiv în fața instanțelor judecătorești, în cazurile în care se solicită suspendarea sau încetarea grevei.

Se subînțelege că textul vizează greva propriu-zisă. Sindicatului reprezentativ sau, în lipsa acestuia, reprezentanților aleși ai angajaților:

- le revine statutul de reprezentanți legali ai angajaților greviști pe toată durata grevei (atât a grevei propriu-zise, cât și a grevei de avertisment, dat fiind faptul că legea nu distinge în privința tipului de grevă); funcția de reprezentare se exercită atât în relație cu angajatorul, cât și în relație cu instanțele judecătorești ori alte organisme (spre exemplu, în relație cu Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social, dacă părțile conflictului apelează în timpul grevei la mediere sau la arbitraj);

- le incumbă obligația – de rezultat – de a asigura organizarea legală a grevei.

Precizăm că referirea din alin. (2) la suspendarea grevei este eronată, deoarece în prezent o astfel de cerere este inadmisibilă. Cu toate că aparent ar fi posibilă și sesizarea instanței cu o cerere având ca obiect suspendarea grevei [întemeiată pe art. 187 alin. (2)], în realitate, dacă avem în vedere art. 198 din Legea nr. 62/2011, rezultă că suspendarea pe cale judecătorească a grevei nu este posibilă... [citește mai departe \(-\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

#### ☐**Art. 188**

Pe durata în care revendicările formulate de angajați sunt supuse medierii ori arbitrajului, aceștia nu pot declanșa grevă sau, dacă greva este declanșată, aceasta se suspendă în condițiile art. 197 alin. (3).

Textul se corelează cu art. 182, care face referire, generic, la interdicția de a declara greva numai după epuizarea posibilităților de soluționare a conflictului colectiv de muncă „*prin procedurile obligatorii prevăzute de prezenta lege*” (a se vedea *supra*, Comentariul acestui articol). Sunt avute în vedere două situații:

- înainte de greva propriu-zisă se recurge la mediere ori arbitraj, ipoteze în care nu se poate declanșa greva;
- dacă greva a fost declanșată și părțile apelează la mediere ori arbitraj, greva în cauză se suspendă potrivit art. 197 alin. (3) (adică prin acordul părților – a se vedea *infra*, Comentariul la acest articol).

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

### ☐**Art. 189**

În situația în care, după declanșarea grevei, mai mult de jumătate din numărul angajaților care au hotărât declararea grevei renunță în scris la grevă, aceasta încetează.

Se pot manifesta două situații:

- organizatorii grevei iau inițiativa renunțării și supun angajaților această posibilitate;
- angajații, în mod direct (și, posibil, chiar împotriva voinței organizatorilor grevei), renunță la grevă.

Actul de renunțare – a cărui formă scrisă este cerută *ad validitatem* – poate fi notificat, în numărul cerut de lege, de către angajați prin intermediul aceleiași document, respectiv renunțarea lor la grevă.

Dacă organizatorii grevei au inițiativa renunțării, aceștia pot întocmi tabele cu angajații care renunță la grevă. Renunțarea angajaților poate fi notificată în orice moment ulterior declarării grevei, chiar dacă aceasta nu este declanșată efectiv, ori, dacă este declanșată, chiar dacă este suspendată [în condițiile art. 188 sau 197 alin. (3)]. Simpla întrunire a cerinței ca mai mult de 1 din numărul angajaților care au hotărât declararea grevei să fi renunțat în scris la forma de protest conduce la încetarea a grevei. Continuarea după acest moment a protestului antrenează ilegalitatea grevei. **... citește mai departe (-)**

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

### ☐**Art. 190**

**(1)** Grevă poate fi declarată numai pentru interese cu caracter profesional, economic și social ale angajaților.

**(2)** Grevă nu poate urmări realizarea unor scopuri politice.

A se vedea, pentru alin. (1), *infra*, Comentariul la art. 233 C. mun.

Grevă politică este interzisă. Ca repere generale, menționăm:

- caracterul politic al grevei începe acolo și atunci când angajații greviști solicită însăși schimbarea autorităților legal investite democratic în stat la nivel național sau local;
- criticarea unor autorități executive, în contextul unei acțiuni greviste, nu conduce prin ea însăși la calificarea grevei ca politice;
- atunci când o grevă este centrată exclusiv pe combaterea politicii guvernamentale într-un anumit domeniu, are caracter politic dacă aplicarea respectivei politici nu ar afecta locurile de muncă ori salariile; în schimb, dacă greva este determinată de pericolul real al pierderii locurilor de muncă sau al diminuării salariilor din cauza unei anumite opțiuni guvernamentale, nu se poate susține că greva în cauză are caracter politic;
- dacă greva are un caracter mixt – profesional-politic – instanța este necesar să analizeze și să hotărască, de la caz la caz, în funcție de obiectivul predominant, respectiv cel profesional sau cel politic; **... citește mai departe (-)**

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

### ☐**Art. 191**

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

**(2)** Pe durata unei greve declanșate într-o unitate pot înceta activitatea și angajații unor subunități sau compartimente care nu au participat inițial la declanșarea conflictului colectiv de muncă.

**(3)** În situațiile prevăzute la alin. (2), revendicările sunt cele formulate la declanșarea conflictului colectiv de muncă.

1.

Teza I din art. 191 alin. (1) are același conținut normativ ca teza I a alin. (2) al art. 234 C. mun. În schimb, în timp

ce teza a II-a a textului din Cod vizează interdicția ca „niciun salariat” să nu poată fi constrâns să participe sau să nu participe la o grevă, textul corespondent din Legea dialogului social – teza a II-a a alin. (1) din art. 191 – stabilește că „nimeni” nu poate fi constrâns să participe la o grevă sau să refuze să participe. Sfera mai largă de cuprindere a ipotezei normei din Legea nr. 62/2011 (care nu se referă exclusiv la „salariați”) se explică, și în acest caz, prin obiectul acestui act normativ, care cuprinde și conflictele colective de muncă în care sunt parte funcționarii publici.

2.

Problema pe care o ridică alin. (2) al art. 191 este aceea de a stabili dacă în ipoteză vizată trebuie sau nu îndeplinite cerințele prevăzute de art. 182 (a se vedea *supra*, Comentariul la acest articol). În tăcerea legii, considerăm că, prin analogie, angajații vor trebui să îndeplinească aceleași cerințe – stabilite de art. 182 – pentru a înceta lucrul, raliindu-se grevei propriu-zise deja declanșate. Dar, acești angajați care se raliiază grevei nu pot exprima alte revendicări decât cele formulate inițial, cu ocazia declanșării conflictului colectiv de muncă. Rezultă din această soluție o regulă care guvernează manifestarea conflictului colectiv de muncă și anume unicitatea revendicărilor angajaților în relație cu angajatorul/organizația patronală, chiar dacă o parte a lor se raliiază conflictului colectiv de muncă ulterior declanșării acestuia. ... [citește mai departe \(1-3\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

### Art. 192

(1) Angajații care nu participă la grevă își vor continua activitatea.

(2) Angajații aflați în grevă trebuie să se abțină de la orice acțiune de natură să împiedice continuarea activității de către cei care nu participă la grevă.

Angajații care optează pentru continuarea activității nu pot invoca existența grevei ca impediment pentru executarea propriilor atribuții de serviciu, în măsura în care, în pofida grevei, acestea se pot realiza, în mod obiectiv. În caz contrar, angajații vor rămâne, faptic, în inactivitate la locul de muncă, pe durata normală a timpului de lucru, dar la dispoziția angajatorului.

Având în vedere alin. (2), nu se va lucra numai dacă greva determină cauze obiective – spre exemplu, ce țin de procesul tehnologic – care fac lucrul celor care nu participă la grevă imposibil. Dacă însă nu se poate lucra din cauza unor acțiuni ale greviștilor (cum ar fi prin organizarea unor pichete care blochează intrarea în unitate), cei în cauză (greviștii) pot fi răspunzători de prejudiciul material astfel cauzat.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

### Art. 193

(1) Organizatorii grevei au obligația ca pe durata acesteia să protejeze bunurile unității și, împreună cu conducerea unității, să asigure funcționarea continuă a utilajelor și a instalațiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau pentru sănătatea oamenilor.

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

Alin. (1) instituie două obligații distincte, de rezultat, pentru organizatorii grevei:

- una proprie, de a proteja bunurile unității, indiferent dacă lor sau angajaților pe care îi reprezintă le revenea sau nu – în exercitarea atribuțiilor de serviciu – gestionarea bunurilor respective;
- una comună, împreună cu conducerea unității, de a asigura funcționarea continuă a utilajelor și a instalațiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau pentru sănătatea oamenilor (în general, iar nu numai a angajaților). Pentru cea de-a doua obligație, se pune problema modalității efective de stabilire a împrejurării că oprirea activității unui utilaj sau a unei instalații ar conduce la manifestarea stării de pericol avute în vedere de către text. Într-o astfel de situație, dacă părțile conflictului nu ajung la un acord, singura în măsură să tranșeze problema este instanța judecătorească, la sesizarea angajatorului. Cererea angajatorului – formulată în condițiile aplicării art. 198 din Legea nr. 62/2011 – va avea ca finalitate declararea de către instanță a grevei ca ilegală și, eventual, obligarea participanților la grevă la repararea prejudiciului material cauzat prin încetarea colectivă a lucrului. ... [citește mai departe \(-\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

### Art. 194

(1) Pe durata grevei conducerea unității nu poate fi împiedicată să își desfășoare activitatea de către angajații aflați în grevă sau de organizatorii acesteia.

**(2)**Conducerea unității nu poate încadra alți angajați care să îi înlocuiască pe cei aflați în grevă.

Nerespectarea de către organizatorii grevei ori de către angajații aflați în grevă a obligației prevăzute de alin. (1), în orice formă – prin blocarea ajungerii conducerii unității la locul de muncă sau în alte modalități – antrenează ilegalitatea grevei. Dacă însă alți angajați care nu au statut de greviști exercită conduita interzisă de text, acțiunea lor, ca atare, nu va putea fi declarată grevă ilegală, dar cei în cauză vor putea răspunde disciplinar.

Interdicția prevăzută de alin. (2) trebuie interpretată prin prisma rațiunii legii: altfel spus, deși se referă *expressis verbis* la „angajați”, vizează în realitate, restrictiv, orice formă juridică de acoperire a necesarului de activitate prin aport de resursă umană – angajare de salariați sau încheierea unor contracte civile care ar presupune munca în unitate.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

#### **Art. 195**

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

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

1.

Alin. (1) teza I a art. 195 din Legea nr. 62/2011 este necesar să fie corelat cu art. 51 alin. (1) lit. f) C. mun. În timp ce în Legea dialogului social ipoteza participării la grevă a angajaților conduce la suspendarea de drept a raportului de muncă, în Codul muncii aceeași situație este reglementată ca ipoteză de suspendare a contractului individual de muncă la inițiativa salariatului. Dat fiind concursul dintre cele două texte și împrejurarea că Legea nr. 62/2011 este ulterioară Codului muncii, în prezent este aplicabil art. 195 alin. (1) din această lege (care a abrogat implicit norma corespondentă din Cod). Aceeași soluție se impune și în privința art. 95 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 188/1999 – Statutul funcționarilor publici, care stabilea tot o ipoteză de suspendare a raportului de serviciu din inițiativa funcționarului public.

2.

Teza a II-a din alin. (1) se referă la menținerea pe durata suspendării exclusiv a drepturilor de asigurări de sănătate. Credem că textul nu este unul imperativ și, în consecință, angajații pot beneficia pe durata participării la grevă și de alte drepturi convenite cu angajatorul (colectiv sau individual, printr-un protocol încheiat la momentul începerii negocierii colective)... [citeste mai departe \(1-2\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### **Art. 196**

**(1)**Participarea la grevă sau organizarea acesteia, cu respectarea dispozițiilor prezentei legi, nu reprezintă o încălcare a obligațiilor de serviciu ale angajaților și nu atrage posibilitatea sancționării în niciun fel a acestora.

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

Din compararea modului de redactare a art. 235 C. mun. cu cel al art. 196 alin. (1) din Legea nr. 62/2011, se observă că acest din urmă text este mai cuprinzător din punct de vedere al nivelului de protecție a angajaților care declanșează și/sau participă la o grevă legală: în timp ce art. 235 C. mun. se referă numai la interdicția pentru angajator de a îi sancționa disciplinar pe salariații greviști sau pe organizatorii grevei (dacă, prin ipoteză, aceștia sunt salariați ai angajatorului în cauză), alin. (1) al art. 196 din Legea dialogului social dispune că aceeași ipoteză „nu atrage posibilitatea sancționării în niciun fel” a angajaților. Ca atare, fiind aplicabil în prezent art. 196 alin. (1) (care este un text legal ulterior și, în plus, mai favorabil pentru angajați), angajatorul în cadrul căruia se declanșează și se desfășoară o grevă legală nu poate antrena eficace nicio formă de răspundere juridică a angajaților. Punerea în discuție a manifestării vreunei forme de răspundere juridică va fi legal posibilă numai în ipoteza în care greva este declarată ilegală prin hotărâre definitivă a instanței judecătorești (a se vedea Comentariul la art. 200 din Legea nr. 62/2011)... [citeste mai departe \(-\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

## Art. 197

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

(2) În cazul în care organizatorii grevei și conducerea unității ajung la un acord, conflictul colectiv de muncă este închis și greva încetează.

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

(4) Exceptând situația prevăzută la alin. (3), organizatorii grevei nu pot amâna declanșarea grevei la o altă dată decât cea anunțată sau să o suspende pe o anumită perioadă decât reluând toată procedura de declanșare a conflictelor colective de munca.

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

Ipoieza art. 197 constituie o concretizare a aplicării principiului buneii-credințe și o formă particulară de manifestare a dialogului social care – indiferent de situația în concret a relațiilor dintre partenerii sociali – trebuie să prevaleze. Obligația stabilită de alin. (1) în sarcina părților aflate în conflict este una de diligență. În contextul neexecutării acestei obligații de către organizatorii grevei, trebuie făcută aplicarea alin. (5), dar numai în cazul în care refuzul este unul nejustificat.

Alin. (3) permite părților să convină oricând suspendarea grevei. În cazul în care negocierile purtate pentru soluționarea conflictului colectiv de muncă eșuează, este logic ca greva să fie reluată fără parcurgerea etapelor procedurale specifice momentului declanșării ei. Dimpotrivă, situația reglementată de alin. (4) implică soluția contrară.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

## 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 circumscripție se află unitatea în care s-a declarat greva cu o cerere prin care se solicită instanței încetarea grevei.

1.

Enunțativ, greva propriu-zisă este ilegală dacă:

- nu s-a hotărât declanșarea acesteia în scris;
- hotărârea de a declanșa greva nu s-a luat de către organizația sindicală reprezentativă, cu acordul a cel puțin jumătate din numărul membrilor organizației respective ori hotărârea nu s-a luat cu acordul a cel puțin unei părți din numărul angajaților unității (sau, după caz, ai subunității, compartimentului ori grupului de angajați);
- momentul declanșării grevei nu a fost adus la cunoștință conducerii unității de către organizatori cu două zile lucrătoare înainte;
- nu a avut loc, în prealabil, greva de avertisment;
- se urmărește, preponderent, realizarea unor scopuri politice;
- a fost declanșată pentru respingerea de către angajator a unor solicitări prin care se exprimă interese culturale și/sau sportive ale angajaților (interese care nu țin direct de condițiile de muncă);
- a fost declanșată față de refuzul angajatorului de a negocia colectiv, în condițiile în care cerințele angajaților ar viza exercitarea de către angajator a unor drepturi exclusive ale acestuia; ... [citeste mai departe \(1-4\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

## 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 părților.

1.

Enunțiativ, greva propriu-zisă este ilegală dacă:

- nu s-a hotărât declanșarea acesteia în scris;
- hotărârea de a declanșa greva nu s-a luat de către organizația sindicală reprezentativă, cu acordul a cel puțin jumătate din numărul membrilor organizației respective ori hotărârea nu s-a luat cu acordul a cel puțin unei pătrimi din numărul angajaților unității (sau, după caz, ai subunității, compartimentului ori grupului de angajați);
- momentul declanșării grevei nu a fost adus la cunoștință conducerii unității de către organizatori cu două zile lucrătoare înainte;
- nu a avut loc, în prealabil, greva de avertisment;
- se urmărește, preponderent, realizarea unor scopuri politice;
- a fost declanșată pentru respingerea de către angajator a unor solicitări prin care se exprimă interese culturale și/sau sportive ale angajaților (interese care nu țin direct de condițiile de muncă);
- a fost declanșată față de refuzul angajatorului de a negocia colectiv, în condițiile în care cerințele angajaților ar viza exercitarea de către angajator a unor drepturi exclusive ale acestuia; **... citește mai departe (1-4)**

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### 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. \*)

\*) Intră 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.

1.

Enunțiativ, greva propriu-zisă este ilegală dacă:

- nu s-a hotărât declanșarea acesteia în scris;
- hotărârea de a declanșa greva nu s-a luat de către organizația sindicală reprezentativă, cu acordul a cel puțin jumătate din numărul membrilor organizației respective ori hotărârea nu s-a luat cu acordul a cel puțin unei pătrimi din numărul angajaților unității (sau, după caz, ai subunității, compartimentului ori grupului de angajați);
- momentul declanșării grevei nu a fost adus la cunoștință conducerii unității de către organizatori cu două zile lucrătoare înainte;
- nu a avut loc, în prealabil, greva de avertisment;
- se urmărește, preponderent, realizarea unor scopuri politice;
- a fost declanșată pentru respingerea de către angajator a unor solicitări prin care se exprimă interese culturale și/sau sportive ale angajaților (interese care nu țin direct de condițiile de muncă);
- a fost declanșată față de refuzul angajatorului de a negocia colectiv, în condițiile în care cerințele angajaților ar viza exercitarea de către angajator a unor drepturi exclusive ale acestuia; **... citește mai departe (1-4)**

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### Art. 201

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

\*) Intră 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.

1.

Enunțativ, greva propriu-zisă este ilegală dacă:

- nu s-a hotărât declanșarea acesteia în scris;
- hotărârea de a declanșa greva nu s-a luat de către organizația sindicală reprezentativă, cu acordul a cel puțin jumătate din numărul membrilor organizației respective ori hotărârea nu s-a luat cu acordul a cel puțin unei părți din numărul angajaților unității (sau, după caz, ai subunității, compartimentului ori grupului de angajați);
- momentul declanșării grevei nu a fost adus la cunoștință conducerii unității de către organizatori cu două zile lucrătoare înainte;
- nu a avut loc, în prealabil, greva de avertisment;
- se urmărește, preponderent, realizarea unor scopuri politice;
- a fost declanșată pentru respingerea de către angajator a unor solicitări prin care se exprimă interese culturale și/sau sportive ale angajaților (interese care nu țin direct de condițiile de muncă);
- a fost declanșată față de refuzul angajatorului de a negocia colectiv, în condițiile în care cerințele angajaților ar viza exercitarea de către angajator a unor drepturi exclusive ale acestuia; [... citește mai departe \(1-4\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### Art. 202

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

Referirea din finalul textului la „alte categorii de personal cărora li se interzice exercitarea acestui drept prin lege” îi vizează pe:

- prefecți și subprefecți (art. 13 din Legea nr. 340/2004 privind prefectul și instituția prefectului, republicată în M. Of. nr. 225 din 24 martie 2008);
- angajații care își desfășoară activitatea în cadrul Instituției prefectului, având în vedere că se află în subordinea Ministerului Afacerilor Interne;
- membrii Corpului diplomatic și consular al României [art. 50 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 269/2003 privind Statutul Corpului diplomatic și consular al României, publicată în M. Of. nr. 441 din 23 iunie 2003];
- cooperatorii din cooperarea meșteșugărească (Legea nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperății, republicată în M. Of. nr. 368 din 20 mai 2014).

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### Art. 203

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

În timp ce art. 203 se referă la „transporturile navale” cu titlu generic, adică inclusiv din marina comercială, al căror personal poate să facă grevă numai atunci când nu se află în misiune (în porturi, la sol, în gări), art. 204 se referă la faptul că dacă toate aceste nave care sunt vizate de art. 203 aparțin marinei comerciale, se adaugă condiția respectării convențiilor internaționale ratificate de România.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### Art. 204

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

În timp ce art. 203 se referă la „transporturile navale” cu titlu generic, adică inclusiv din marina comercială, al căror personal poate să facă grevă numai atunci când nu se află în misiune (în porturi, la sol, în gări), art. 204 se referă la faptul că dacă toate aceste nave care sunt vizate de art. 203 aparțin marinei comerciale, se adaugă condiția respectării convențiilor internaționale ratificate de România.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ☐**Art. 205**

În unitățile sanitare și de asistență socială, de telecomunicații, ale radioului și 'televiziunii' publice, în transporturile pe căile ferate, în unitățile care asigură transportul în comun și salubritatea localităților, precum și aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, căldură și apă, greva este permisă cu condiția ca organizatorii grevei să asigure serviciile, dar nu mai puțin de o treime din activitatea normală.

Serviciile la care textul se referă sunt cele care constituie obiectul curent, obișnuit, al activității unității în cauză și care, după caz, pot fi de telecomunicații, radio, televiziune, transporturi (căi ferate și transport public), salubritate ș.a.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

#### ☐**Art. 206**

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

În cazul unităților prevăzute de acest text, declanșarea legală a grevei presupune respectarea cumulativă a trei condiții:

- asigurarea a cel puțin o treime din activitate;
- să nu pericliteze viața sau sănătatea oamenilor;
- să asigure funcționarea instalațiilor în deplină siguranță.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

#### ☐**Art. 207**

Funcționarii publici declanșează conflictul colectiv de muncă conform procedurii prevăzute în prezenta lege.

Este necesar să fie avută în vedere și H.G. nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, referitor la negocierea colectivă în cazul funcționarilor publici. Menționarea în text a declanșării conflictului colectiv nu înseamnă că prevederile din Legea dialogului social nu se vor aplica și celorlalte etape de desfășurare a unui conflict colectiv dintre funcționarii publici și autoritatea sau instituția publică în care își desfășoară activitatea.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

### ☐**CAPITOLUL VI: Conflictele individuale de muncă**

#### ☐**Art. 208**

~~Conflictele individuale de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești.~~

Conflictele individuale de muncă se soluționează în primă instanță de către tribunal.

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

A se vedea Comentariul de la art. 269 C. mun.

**Art. 209**

~~Instanțele judecătorești competente să judece cereri referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se stabilesc prin lege.~~

~~▶(la data 15-feb-2013 Art. 209 din titlul VIII, capitolul VI abrogat de Art. XXI, punctul 2. din capitolul II, secțiunea 3 din [Legea 2/2013](#) )~~

**Art. 210**

~~Cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează instanței judecătorești competente în a cărei circumscripție își are domiciliul sau locul de muncă reclamantul.~~

Cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează tribunalului în a cărei circumscripție își are domiciliul sau locul de muncă reclamantul.

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

A se vedea Comentariul de la art. 269 C. mun.

**Art. 211**

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

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

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

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

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

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

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

A se vedea Comentariul de la art. 268 C. mun.

**Art. 212**

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

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

Termenul de 10 zile se calculează pe zile calendaristice, cu respectarea art. 181 alin. (1) pct. 2 C. pr. civ. („când termenul se socotește pe zile, nu intră în calcul ziua de la care începe să curgă termenul, nici ziua când acesta se împlinește”). În practică, acest termen este înțeles și aplicat de către instanțe ca unul de recomandare.

A se vedea și supra, Comentariul de la art. 269 C. mun.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### Art. 213

Părțile sunt legal citate dacă citația le-a fost înmănată cel puțin cu 5 zile înaintea judecării.

A se vedea Comentariul de la art. 271 C. mun.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### Art. 214

Hotărârile instanței de fond sunt supuse numai apelului.\* )

\*) Intră 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.

A se vedea Comentariul de la art. 274 C. mun.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### Art. 215

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

\*) Intră în vigoare la 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din 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

În afara căii ordinare de atac a apelului, este posibilă – dacă sunt întrunite condițiile prevăzute de Codul de procedură civilă – și exercitarea căilor extraordinare de atac ale contestației în anulare (art. 503-508) și revizuirii (art. 509-513). Este inadmisibilă calea extraordinară de atac a recursului [soluție decurgând din exceptarea expresă a conflictelor de muncă din sfera exercitării acestei căi de atac, menționată în art. 483 alin. (2) C. pr. civ.].

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### Art. 216

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

Aplicarea în materia soluționării conflictelor individuale de muncă a normelor procesuale de drept comun impune următoarele precizări:

- cererea de intervenție accesorie (art. 61-65 C. pr. civ.) este admisibilă în cazurile în care un alt angajat are

interesul să se alăture fie angajatorului, fie angajatului din acțiunea principală;  
- cererea de intervenție principală nu este admisibilă, deoarece un alt angajat nu poate să ceară să i se stabilească drepturi decurgând din raportul de muncă al angajatului din acțiunea principală;  
- cererea de chemare în garanție (art. 72 C. pr. civ.), de regulă, nu este admisibilă, dat fiind caracterul *intuitu personae* al obligațiilor izvorâte din raportul de muncă.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

## ☐ **TITLUL IX: Sancțiuni**

### ☐ **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 muncă, cu amendă cuprinsă între 5.000 lei și 10.000 lei;

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

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

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

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

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

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

1.

Textul de mai sus statornicește o serie de contravenții care – cu adăugirile cuprinse în paranteze – sunt suficient de clare pentru aplicarea lor.

2.

Cu titlu general, dincolo de acest text legal și în completarea lui, subliniem că:

a) Există o suită de alte contravenții care se pot săvârși în contextul nașterii și existenței raporturilor de muncă, reglementate în alte acte normative din cuprinsul legislației muncii.

b) Reglementările contravenționale din sfera legislației muncii se completează, ca norme de drept comun, cu dispozițiile O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor (M. Of. nr. 410 din 25 iulie 2001, cu modificările și completările ulterioare). Dar, posibilitatea ca angajatorul să admită numai jumătate din cuantumul amenzii, se referă exclusiv la situațiile reglementate de art. 260 alin. 1 lit. e-e<sup>3</sup>) C. mun.

c) Răspunderea contravențională este autonomă, nu se confundă nici cu răspunderea disciplinară, nici cu cea penală. Operează, ca și în materia penală, principiul legalității stabilirii și sancționării contravențiilor. Altfel spus, ca regulă, orice contravenție există numai dacă este stabilită ca atare printr-un act normativ. ... citește mai departe

**(1-2)**

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

### ☐ **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 grevă ori să muncească în timpul grevei.~~

**(1)** Constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă fapta persoanei care, prin amenințări ori prin violențe, împiedică ori obligă un angajat sau un grup de angajați să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei.

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

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

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

▶(la data 01-feb-2014 Art. 218, alin. (2) din titlul IX modificat de Art. 229 din titlul II din [Legea 187/2012](#) )

~~**(3)** 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).~~

**(3)** Acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea prealabilă a persoanei vătămate, cu excepția infracțiunii prevăzute la alin. (1).

▶(la data 01-feb-2014 Art. 218, alin. (3) din titlul IX modificat de Art. 98, punctul 3. din titlul II din [Legea 255/2013](#) )

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

1.

a) Asigurarea libertății participării sau neparticipării la grevă – drept garantat constituțional – a determinat calificarea ca infracțiune a împiedicării sau, dimpotrivă, a obligării unui salariat sau a unui grup de salariați de a se integra unei astfel de greve. Tot astfel, deoarece greva constă într-o încetare colectivă a lucrului, a obliga un salariat sau, la fel, un grup să muncească pe parcursul acesteia se constituie într-o faptă penală. Subiectul activ poate fi angajatorul, liderii sindicali, sau oricare dintre salariați dacă exercită astfel de presiuni prin amenințări ori fapte de violență. Teoretic, faptele reglementate la alin. (2) și (3) pot fi săvârșite și de terți (care ar putea fi dintre concurenții de piață ai unității în cauză).

Constituie infracțiune și declararea unei greve cu încălcarea situațiilor, unităților și categoriilor de personal în care încetarea colectivă a lucrului este interzisă din rațiuni de interes general, inclusiv de ordine publică. ... [citeste mai departe \(1-4\)](#)

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sep-2017, Universul Juridic**

## ☐ **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)** Federațiile sindicale care și-au dobândit personalitatea juridică la tribunalele județene au obligația ca în termen de 90 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi să solicite transcrierea în Registrul special al federațiilor și confederațiilor sindicale al Tribunalului Municipiului București.

**(3)** Cererea de transcriere prevăzută la alin. (2) va fi însoțită de două copii ale hotărârii definitive și irevocabile de dobândire a personalității juridice de către federația sindicală și ale ultimei hotărâri judecătorești de modificare a statutului, după caz.

**(4)** În termen de 30 de zile de la depunerea cererii, Tribunalul Municipiului București va solicita tribunalului județean dosarul de dobândire a personalității juridice de către federația sindicală petentă.

1.

Alin. (1) al art. 219 din Legea dialogului social trebuie coroborat cu art. 223 din același act normativ. Rezultă că organizațiile patronale și, respectiv, cele sindicale, a căror reprezentativitate a fost constatată prin hotărâri judecătorești pronunțate înainte de intrarea în vigoare a Legii nr. 62/2011, își vor menține caracterul reprezentativ numai dacă sunt întrunite condițiile prevăzute pe această lege.

2.

Alin. (2)-(4) ale art. 219 au un conținut normativ care este caduc.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### **Art. 220**

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

A se vedea Comentariul de la art. 19 din Legea dialogului social (pct. 1).

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### **Art. 221**

**(1)** Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate se constată prin hotărâre judecătorească.

**(2)** Verificarea menținerii condițiilor de reprezentativitate se face din 4 în 4 ani.

**(3)** Hotărârile judecătorești prin care se constată îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate a organizațiilor patronale și sindicale conform prezentei legi se comunică Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, care va ține evidența acestora.

A se vedea Comentariile de la art. 53 din Legea dialogului social (pct. 4) și de la art. 72-74 din aceeași lege (pct. 5).

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### **Art. 222**

**(1)** Reprezentativitatea organizațiilor patronale sau sindicale poate fi contestată în instanță de către organizațiile patronale ori sindicale corespondente la nivel național, de sector de activitate, grup de unități sau de unități, în condițiile în care nu mai sunt îndeplinite unul ori mai multe dintre criteriile prevăzute de art. 51 alin. (1) lit. A-C, respectiv de art. 72 alin. (1) lit. A și B, pe baza cărora a fost obținută reprezentativitatea în cauză.

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

**(3)** În cazul în care o organizație patronală sau sindicală semnatară a unui contract colectiv de muncă își pierde calitatea de organizație reprezentativă, orice parte

interesată îndreptățită să negocieze respectivul contract colectiv de muncă are dreptul să solicite renegocierea contractului colectiv de muncă în cauză, anterior termenului de expirare a acestuia. Dacă nu se solicită renegocierea, contractul colectiv de muncă respectiv rămâne în vigoare până la expirarea termenului pentru care a fost încheiat.

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

A se vedea, pentru alin. (1) și (2) ale art. 222 din Legea dialogului social, Comentariile de la art. 53 din Legea dialogului social (pct. 4).

A se vedea, pentru alin. (3), Comentariul de la art. 129 din Legea dialogului social (pct. 3).

A se vedea, pentru alin. (4), Comentariul de la art. 133 din Legea dialogului social (pct. 3).

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ☐ **Art. 223**

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

A se vedea Comentariul de la art. 219 din Legea dialogului social.

**STEFANESCU Ion Traian;EZER Marius;GHEORGHE Monica;SORICA Irina;TELEOACA-VARTOLOMEI Brandusa;ULUITU Aurelian Gabriel;VOINESCU Veronica, Legea dialogului social din 15-sept-2017, Universul Juridic**

#### ☐ **Art. 224**

La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă:

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

**b)** Legea nr. **168/1999** privind soluționarea conflictelor de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 582 din 29 noiembrie 1999, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția art. 26-39, care se abrogă de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I, a ordinului comun al ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al ministrului justiției prevăzut la art. 177;

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

**d)** Legea nr. **130/1996** privind contractul colectiv de muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998, cu modificările și completările ulterioare;

**e)** Legea nr. **109/1997** privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 141 din 7 iulie 1997, cu modificările și completările ulterioare;

**f)** Hotărârea Guvernului nr. **369/2009** privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale și la nivel teritorial, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 227 din 7 aprilie 2009, cu modificările și completările ulterioare.

\*\*\*\*\*

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

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

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

- ~~1. Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale~~
- ~~2. Ministerul Administrației și Internelor~~
- ~~3. Ministerul Finanțelor Publice~~
- ~~4. Ministerul Justiției~~
- ~~5. Ministerul Apărării Naționale~~
- ~~6. Ministerul Dezvoltării Regionale și Turismului~~
- ~~7. Ministerul Mediului și Pădurilor~~
- ~~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. 1: LISTA cuprinzând ministerele și alte instituții publice în cadrul cărora se vor organiza comisii de dialog social**

- 1. Ministerul Dezvoltării Regionale, Administrației Publice și Fondurilor Europene**
- 2. Ministerul Mediului**
- 3. Ministerul Afacerilor Interne**
- 4. Ministerul Afacerilor Externe**
- 5. Ministerul Apărării Naționale**
- 6. Ministerul Finanțelor Publice**
- 7. Ministerul Justiției**
- 8. Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale**
- 9. Ministerul Educației Naționale**
- 10. Ministerul Muncii și Justiției Sociale**
- 11. Ministerul Economiei**
- 12. Ministerul Energiei**
- 13. Ministerul Transporturilor**
- 14. Ministerul pentru Mediul de Afaceri, Comerț și Antreprenariat**
- 15. Ministerul Sănătății**
- 16. Ministerul Culturii și Identității Naționale**
- 17. Ministerul Apelor și Pădurilor**
- 18. Ministerul Cercetării și Inovării**
- 19. Ministerul Comunicațiilor și Societății Informaționale**
- 20. Ministerul Tineretului și Sportului**

**21.** Ministerul Turismului

**22.** Ministerul pentru Românii de Pretutindeni

**23.** Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social

**24.** Autoritatea pentru Administrarea Activelor Statului

**25.** Agenția Națională pentru Achiziții Publice

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

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

- model -

Instituția publică care raportează

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

Președintele Comisiei de dialog social,

.....  
(semnătura)

**ANEXA nr. 3: REGULAMENT-CADRU privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale**

**I.** Componenta comisiilor de dialog social

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

**1.** reprezentanți ai ministerelor-secretarii de stat, precum și conducătorii instituțiilor publice, autorități și agenții aflate în coordonarea sau subordonarea ministerelor, numiți prin ordin al ministrului;

**2.** reprezentanți ai partenerilor sociali - reprezentanții confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național, conform copiilor hotărârilor judecătorești definitive depuse la secretariatul comisiei de dialog social. Organizațiile sindicale și patronale membre ale comisiilor de dialog social vor desemna câte un titular și câte un supleant pentru comisiile de dialog social de la nivelul ministerelor și al instituțiilor publice prevăzute în anexa nr. 1 la lege;

**3.** experți - organizațiile sindicale și patronale, în funcție de tematica abordată, pot fi asistate de experți, care vor participa în baza unui mandat acordat de confederație;

**4.** invitați - la propunerea președintelui comisiei de dialog social, plenul comisiei poate aproba participarea unor invitați cu statut nepermanent. În cazul dezbaterii care necesită participarea reprezentanților altor instituții publice, autorități și agenții, președintele comisiei de dialog social are obligația de a-i invita la ședințele comisiei;

**5.** reprezentantul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale - la lucrările comisiilor de dialog social din ministere și din alte instituții publice prevăzute în anexa nr. 1 la lege va fi invitat un reprezentant al Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, pentru asigurarea asistenței metodologice.

## II. Funcționarea comisiilor de dialog social

1. Președinția comisiei este asigurată de un secretar de stat sau, în situații speciale, cu acordul partenerilor de dialog social, de către un alt reprezentant al ministerului, împuternicit prin ordin al ministrului, ori, în cazul instituțiilor publice prevăzute în anexa nr. 1 la lege de un reprezentant împuternicit de conducătorul instituției publice.

Președintele comisiei are următoarele atribuții:

a) conduce ședințele comisiei de dialog social;  
b) convoacă membrii comisiei, precum și invitații la ședințele acesteia;  
c) asigură prezența la lucrările ședințelor comisiei de dialog social a reprezentanților altor autorități și agenții aflate în coordonarea sau subordonarea ministerului sau a instituției publice în cauză.

2. Secretariatul comisiei de dialog social se asigură de către instituția publică în cadrul căreia aceasta funcționează.

3. Secretariatul comisiei de dialog social are următoarele atribuții:

a) întocmirea și comunicarea ordinii de zi;  
b) difuzarea documentelor de lucru pentru ședințele comisiei;  
c) redactarea minutei pentru fiecare ședință, precum și transmiterea acesteia către partenerii sociali, Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și Consiliul Economic și Social;  
d) evidența hotărârilor judecătorești definitive privind reprezentativitatea partenerilor sociali, în copie legalizată.

4. Comisiile de dialog social se întrunesc lunar sau ori de câte ori este necesar, în baza unei convocări făcute de președintele comisiei. Convocarea comisiei se face în scris, cu cel puțin 3 zile lucrătoare înainte de desfășurare, cu comunicarea ordinii de zi și a documentelor de lucru. Ordinea de zi poate fi completată cu alte puncte, cu aprobarea plenului comisiei.

5. Președintele comisiei poate convoca o ședință extraordinară a comisiei de dialog social pentru dezbaterăa unor probleme cu caracter urgent sau la cererea motivată a unor parteneri sociali.

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

7. Ședința comisiei de dialog social nu necesită întrunirea unui anumit cvorum, prezența partenerilor sociali fiind voluntară, procedura de convocare fiind respectată dacă a fost făcută în termen legal.

8. Punctele de vedere adoptate în comisiile de dialog social se consideră acceptate de către partenerii sociali ai căror reprezentanți nu au fost prezenți la ședințele de comisie la care au fost invitați să participe. La propunerile formulate în scris de partenerii sociali, inițiatorul actului normativ sau al altor proiecte are obligația de a da un răspuns motivat în termen de 5 zile lucrătoare de la data ședinței comisiei.

9. După fiecare ședință a comisiei de dialog social secretariatul acesteia întocmește o minută, care este difuzată partenerilor sociali în ședința următoare, spre aprobare. Minuta respectivă este transmisă și Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, precum și Consiliului Economic și Social.

10. Președintele comisiei de dialog social va pune la dispoziția partenerilor sociali informațiile disponibile necesare formulării unui punct de vedere argumentat.

**11.** Punctele de vedere ale partenerilor sociali cu privire la actele normative supuse dezbaterii în comisie vor fi înaintate secretariatului comisiei de dialog social în formă scrisă, după modelul: text inițial - propunere de modificare - motivare.

**12.** Pentru dezbaterile unor probleme cu caracter specific se pot constitui grupuri de lucru, cu participarea reprezentanților desemnați nominal de partenerii sociali, membri ai comisiei cu mandat determinat.

**13.** Actele normative dezbătute în cadrul comisiei de dialog social vor fi însoțite în circuitul de avizare de minuta ședinței comisiei de dialog social, în care sunt consemnate punctele de vedere ale partenerilor sociali referitoare la actul normativ discutat.

## **ANEXA nr. 4: REGULAMENT-CADRU privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice locale**

### **I. Componenta comisiilor de dialog social**

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

**1.** prefectul, precum și reprezentanți ai prefectului și ai serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor și ale celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale, numiți prin ordin de către prefect;

**2.** președintele consiliului județean sau primarul general al capitalei, pentru municipiul București;

**3.** reprezentanții partenerilor sociali - reprezentanții confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național, conform copiilor hotărârilor judecătorești definitive depuse la secretariatul comisiei de dialog social constituite la nivelul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale. Secretariatul comisiei de dialog social constituite la nivelul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale va transmite comisiilor de dialog social constituite la nivel județean și al municipiului București lista confederațiilor patronale și sindicale reprezentative la nivel național, conform acestor hotărâri judecătorești. Organizațiile sindicale și patronale reprezentative la nivel național vor desemna câte un titular și câte un supleant pentru comisiile de dialog social de la nivel județean din structurile proprii în teritoriu;

**4.** experți - organizațiile sindicale și patronale, în funcție de tematica abordată, pot fi asistate de experți, care vor participa în baza unui mandat;

**5.** invitați - la propunerea președintelui comisiei de dialog social, plenul comisiei poate aproba participarea unor invitați cu statut nepermanent. În cazul dezbaterii care necesită participarea reprezentanților altor instituții publice, președintele comisiei de dialog social are obligația de a-i invita la ședințele comisiei;

**6.** reprezentantul inspectoratului teritorial de muncă - la lucrările comisiilor de dialog social constituite în plan teritorial va fi invitat un reprezentant al Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, pentru asigurarea asistenței metodologice.

### **II. Funcționarea comisiilor de dialog social**

**1.** Președinția comisiei, în baza principiului copreședinției, este asigurată de prefect și de președintele consiliului județean sau de primarul general al capitalei, pentru municipiul București.

**2.** Secretariatul comisiei de dialog social se asigură de către instituția publică în cadrul căreia aceasta funcționează.

3. Secretariatul comisiei de dialog social are următoarele atribuții:

a) convocarea membrilor comisiei la ședințele acesteia;  
b) întocmirea și comunicarea ordinii de zi;  
c) difuzarea documentelor de lucru pentru ședințele comisiei;  
d) redactarea minutei pentru fiecare ședință, precum și transmiterea acesteia membrilor comisiei și secretarului de stat responsabil pentru dialog social din cadrul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

4. Comisiile de dialog social se întrunesc lunar sau ori de câte ori este necesar, în baza unei convocări făcute de președintele comisiei. Convocarea comisiei se face în scris, cu cel puțin 3 zile lucrătoare înaintea datei de desfășurare, cu comunicarea ordinii de zi și a documentelor de lucru. Ordinea de zi poate fi completată cu alte puncte, cu aprobarea plenului comisiei.

5. Președintele comisiei poate convoca o ședință extraordinară a comisiei de dialog social pentru dezbaterăa unor probleme cu caracter urgent sau la cererea motivată a unor parteneri sociali.

6. Ședința comisiei de dialog social nu necesită întrunirea unui anumit cvorum, prezența partenerilor sociali fiind voluntară, procedura de convocare fiind respectată dacă a fost făcută în termen legal.

7. Punctele de vedere adoptate în comisiile de dialog social se consideră acceptate de către partenerii sociali ai căror reprezentanți nu au fost prezenți la ședințele de comisie la care au fost invitați să participe. La propunerile formulate în scris de partenerii sociali, inițiatorul actului normativ sau al altor proiecte are obligația de a da un răspuns motivat, în termen de 5 zile de la data ședinței comisiei.

8. După fiecare ședință a comisiei de dialog social secretariatul acesteia întocmește o minută, care este difuzată partenerilor sociali în ședința următoare, spre aprobare. Minuta respectivă este transmisă și secretarului de stat responsabil pentru dialog social din cadrul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

9. Președintele comisiei de dialog social va pune la dispoziția partenerilor sociali informațiile disponibile necesare elaborării unui punct de vedere argumentat.

10. Punctele de vedere ale partenerilor sociali cu privire la actele normative supuse dezbaterii în comisie vor fi înaintate secretariatului comisiei de dialog social în formă scrisă, după modelul: text inițial - propunere de modificare - motivare.

11. Pentru dezbaterăa unor probleme cu caracter specific se pot constitui colective de lucru, cu participarea reprezentanților desemnați nominal de partenerii sociali, membri ai comisiei cu mandat determinat.

Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 625 din data de 31 august 2012

\*) În tot cuprinsul legii, sintagma "Ministerul Muncii și Justiției Sociale" se înlocuiește cu sintagma "Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social", iar sintagma "ministrul muncii și justiției sociale" se înlocuiește cu sintagma "ministrul consultării publice și dialogului social".

[▶\(la data 29-mar-2017 Actul modificat de Art. I, punctul 1. din Ordonanța urgentă 23/2017 \)](#)