

Nr. Crt	PROIECT Legea privind dialogul social	PROPUNERE MODIFICRE	OBSERVAȚII
1)	<p><b>TITLUL I</b> <b>Dispoziții generale</b> <b>ART. 1</b> În înțelesul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:</p> <p>(31) comitetul de grevă - organism constituit din angajații greviști, ce funcționează pe toată durata grevei, cu scopul de a participa în toate acțiunile sindicale, administrative sau judiciare efectuate pentru rezolvarea conflictului colectiv de muncă, pentru aju ngerea la un acord care să încheie greva cu aceleași efecte ca cele prevăzute în condițiile unui contract colectiv de muncă;</p>	<p><b>ART. 1 alineatul (31) se modifica</b></p> <p>(31) comitetul de grevă - organism constituit din <b>reprezentanti desemnati de organizatorii grevei</b>, ce funcționează pe toată durata grevei, cu scopul de a participa în toate acțiunile sindicale, administrative sau judiciare efectuate pentru rezolvarea conflictului colectiv de muncă, pentru aju ngerea la un acord care să încheie greva cu aceleași efecte ca cele prevăzute în condițiile unui contract colectiv de muncă;</p>	<p>Pentru o mai clara definire a termenilor</p>
2)	<p><b>TITLUL II</b> <b>Organizațiile sindicale</b> <b>CAPITOLUL I</b> <b>Dispoziții generale</b> <b>ART.2</b> (1) Organizațiile sindicale, definite conform art. 1 alin. (8), sunt independente față de autoritățile publice, de partidele politice și de angajator/organizațiile patronale. (2) Organizațiile sindicale nu pot desfășura activități cu caracter politic.</p>		
3)	<p><b>ART. 3</b> (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</p>	<p><b>ART. 3 – alineatele (1) si (2) se modifica:</b> <b>(1)</b> Persoanele încadrate cu contract individual de muncă sau care au raporturi de munca de orice fel, funcționarii publici și funcționarii publici cu statut special în condițiile legii, membrii cooperatori și</p>	<p>În mod firesc Conventia OIM nr.87/1948, dar si directivele europene in materie fac vorbire de notiunea de „lucrator”, care este mult mai larga,</p>

	<p>îngrădire sau autorizare prealabilă, să c onstituiască și/sau să adere la un sindicat.</p> <p>(2) Pentru constituirea unui sindicat este necesar un număr de cel puțin 3 angajați din aceeași unitate.</p> <p>(3) Nicio persoană nu poate fi constrânsă să facă sau să nu facă parte, să se afilieze sau nu, ori să se retragă sau să nu se retragă dintr-o organizație sindicală constituită la nivel unității sau într-o altă unitate.</p> <p>(4) O persoană poate face parte, în același timp, numai dintr-o singură organizație sindicală la același angajator.</p> <p>(5) Salariații minori, de la împlinirea vârstei de 16 ani, pot fi membri ai unei o rganizații sindicale, fără a fi necesară încuviințarea prealabilă a reprezentanților lor legali.</p>	<p>agricultorii, persoanele care exercită potrivit legii o meserie sau o profesiune în mod independent, au dreptul, fără nicio îngrădire sau autorizare prealabilă, să constituie și/sau să adere la un sindicat.</p> <p><b>(2)</b> Pentru constituirea unui sindicat este necesar un număr de cel puțin 15 angajați din aceeași unitate sau unitati diferite din acelasi sector de activitate.</p>	<p>și nu cea de „salariat”.</p> <p>OIM – prin Memorandumul tehnic din ianuarie 2015 – comentarii tehnice referitoare la Legea 62/2011 - atragea atentia ca definitia angajatului „nu a putut surprinde varietatea modelelor emergente de organizare a muncii prin care serviciile sau bunurile sunt produse in Romania.</p> <p>Pe de alta parte asistam la un fenomen la nivel european si in egala masura in Romania la diversificarea relatiilor de munca si la o serie de raporturi de munca atipice care sunt reglementate de legi speciale.</p> <p>Se impune, avand in vedere cele de mai sus, completarea prevederilor art.3, alin.(1) pentru recunoasterea dreptului la asociere sindicala a tuturor categoriilor de lucratori parte a unui raport de munca</p> <p>Conditionarea la constituirea sindicatului de a avea 15 salariatii din aceeaasi unitate afecteaza in mod direct dreptul la asociere sindicala, in special pentru salariatii din intreprinderile mici si mijlocii, si in mod deosebit pentru salariatii din intreprinderile cu mai putin de 15 lucratori.</p> <p>Acest aspect a fost in mod repetat sesizat, prin acelasi memorandum citat mai sus, dar si in Memorandumul Tehnic din 2011, Biroul a recomandat ca „cerinta unui numar de 15 angajati pentru a stabili un sindicat la nivel de intreprindere sa fie reevaluată in contextul extinderii micilor afaceri de pe piata fortei de munca cu scopul de a se asigura ca nu va</p>
--	---	---	--

			impidica infiintarea sindicatelor intr-un segment important al intreprinderilor.”
4)	<p><b>ART. 9</b></p> <p>(1) Membrii aleși ai organelor de conducere ale organizațiilor sindicale li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare în exercitarea funcțiilor lor.</p> <p>(2) În sensul dispozițiilor alin. (1), conducerile organizațiilor sindicale au acces în unitățile în care au membri. Pe perioada prezenței în unitate se vor respecta Regulamentul intern al unității și regulile de acces stabilite prin acesta.</p>	<p><b>ART. 9 – alineatul (2) se modifica:</b></p> <p>...</p> <p>(2) În sensul dispozițiilor alin. (1), conducerile organizațiilor sindicale au acces în unitățile în care au membri. Pe perioada prezenței în unitate se va respecta Regulamentul intern al unității.</p>	Formulara este superflua, avand in vedere ca in regulamentul intern, daca doreste, angajatorul va putea stabili inclusiv regulile de acces si de deplasare in interiorul unitatii sau la fiecare loc de munca in parte.
5)	<p><b>ART. 10</b></p> <p>(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.</p> <p>(2) Persoanele alese în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, beneficiază de protecție, conform alin. (1), pe perioada mandatului primit, precum și pentru o perioadă de reacomodare la post de 1 an de la data încetării acestuia.</p> <p>(3) Dispozițiile alin. (1) - (2) se aplică în mod corespunzător și raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici și funcționarilor publici cu statut special.</p>	<p><b>ART. 10 – se introduce un nou alineat. (4) cu urmatorul continut</b></p> <p><b>(4) Sunt lovite de nulitate orice masuri constand in modificarea si/sau desfacerea contractelor individuale de munca sau aplicarea oricaror sanctiuni cu caracter disciplinar sau de orice alt tip persoanelor prevazute la alin.(1)-(3) daca au la baza orice discriminare directa sau indirecta bazata pe motive de apartenenta sau activitate sindicala.</b></p>	Trebuie dezvoltat acest articol in corelatie cu recomandarile Biroului International al Muncii care recomanda includerea in mod clar a interzicerii tuturor tipurilor de discriminare in cuprinsul legii.
6)	<p><b>ART. 18</b></p> <p>Sindicatul dobândește personalitate juridică de la data înscrierii hotărârii judecătorești definitive în registrul special prevăzut la art. 17 alin. (1).</p>	<p><b>ART. 18 – se modifica:</b></p> <p>Sindicatul dobândește personalitate juridică de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti de acordare a personalitatii juridice.</p>	Este nefiresc sa nu se dea relevanta unei hotarari judecatoresti definitive, iar obtinerea personalitatii juridice sa fie conditionata de o procedura administrativa de inscriere a hotararii instantei in registru.

7)	<p><b>ART. 22</b></p> <p>(1) Organizațiile sindicale pot dobândi, în condițiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau oneros, orice fel de bunuri mobile și imobile necesare realizării scopului pentru care sunt înființate.</p> <p>(2) Sindicatele legal constituite, pot negocia prin contractul colectiv de muncă sau acord la nivel de unitate în condițiile art.119 din prezenta lege, punerea la dispoziție a spațiilor și facilităților necesare desfășurării activității sindicale.</p> <p>(3) Pentru construirea de sedii proprii, confederațiile și federațiile sindicale reprezentative pot primi, în condițiile prevăzute de lege, în concesiune sau cu chirie, terenuri din proprietatea statului sau a unităților administrativ-teritoriale. Închirierea sau concesiunea se face prin act administrativ emis de autoritatea competentă.</p>	<p><b>ART. 22 – alineatul (2) se modifica</b></p> <p>(2) Organizațiile sindicale legal constituite, pot negocia prin contractul colectiv de muncă sau acord la nivel de unitate în condițiile art.119 din prezenta lege, punerea la dispoziție a spațiilor și facilităților necesare desfășurării activității sindicale.</p>	<p>Este utila folosirea terminologiei generale, de „organizatii sindicale”, avand in vedere ca se propune ca nu numai sindicatul dar si celelalte organizatii sindicale sa aiba dreptul legal de a negocia contracte colective de munca. Ori, daca se recunoaste dreptul de a negocia un contract colectiv nu poate fi limitat de legiuitor dreptul la negociere pe acest obiect in sensul de a fi recunoscut numai unor organizatii sindicale ce pot participa la negocierea colectiva iar altora nu.</p>
8)	<p><b>ART. 23</b></p> <p>(1) Bunurile mobile și imobile dobândite de către o organizație sindicală de la autoritățile publice centrale sau locale, cu titlu gratuit, ori primite în folosință nu pot fi utilizate, direct sau indirect, în scopuri patrimoniale.</p> <p>(2) Urmărirea silită a bunurilor mobile și imobile dobândite de către o organizație sindicală în condițiile prevăzute de lege, necesare desfășurării activității sindicale, nu poate duce la desființarea organizației sindicale.</p>	<p><b>ART. 23 – alineatul (1) se modifica</b></p> <p>(1) Bunurile mobile și imobile dobândite de către o organizație sindicală de la autoritățile publice centrale sau locale, cu titlu gratuit, ori primite în folosință pot fi utilizate, direct sau indirect, în scop lucrativ sau nelucrativ potrivit destinației date prin actul initial de constituire a dreptului respectiv.</p>	<p>Exista terenuri date in folosinta de catre stat care sunt tinute de un drept de superfigie, pe care au fost edificate din fondurile sindicale cladiri care au ca drept proprietar organizatiile sindicale. Ori in acest context terenurile respective, care sunt grevate de un simplu drept de superficie, nu pot fi tinute de normele reglementate in acest articol.</p>
9)	<p><b>ART. 25</b></p> <p>Organizația sindicală poate, în condițiile prevăzute de statut:</p> <p>a) să sprijine material membrii săi în exercitarea profesiei;</p> <p>b) să constituie case de ajutor proprii;</p> <p>c) să editeze și să tipărească publicații proprii;</p> <p>d) să înființeze și să administreze, în condițiile legii, în interesul membrilor săi, unități de cultură, învățământ și cercetare în domeniul activității sindicale, unități economicosociale, comerciale, de asigurări, precum și bancă proprie;</p>	<p><b>ART. 25 – se completeaza cu un nou alineat (2)</b></p> <p>(2) Organizațiile sindicale pot desfășura, în condițiile legii, și alte activități specifice generatoare de venituri, cum sunt:</p> <p>a) înființarea și administrarea de unități de pregătire, certificare profesională și consultanță în domeniile specifice sectoarelor de activitate din economia națională pe care le reprezintă, potrivit legii;</p> <p>b) desfășurarea de activități de certificare profesională, perfecționare și reconversie profesională, potrivit legii;</p> <p>c) alte activități potrivit statutului.</p>	<p>Corelativ cu prevederile art.76 de la organizatiile patronale.</p>

	<p>e) să constituie fonduri proprii pentru ajutorarea membrilor săi;</p> <p>f) să organizeze și să sprijine material și financiar activități cultural-artistice;</p> <p>g) să organizeze și să desfășoare cursuri de pregătire și calificare profesională;</p> <p>h) să desfășoare și alte activități aprobate conform statutului propriu.</p>		
10)	<p><b>ART. 26</b></p> <p>(1) Controlul activității financiare proprii a organizațiilor sindicale se realizează prin comisia de cenzori, care funcționează potrivit statutului și legislației în vigoare.</p> <p>(2) Controlul activității economice de orice fel 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.</p>	<p><b>ART. 26 - alineatul (2) se modifica:</b></p> <p>(2) Controlul asupra stabilirii și virării obligațiilor față de bugetul de stat și bugetele de asigurări sociale se realizează de către organele administrației de stat competente, potrivit legii.</p>	<p>Recomandarea Biroului Internațional al Muncii – se apreciază ca acest articol încalca prevederile Convenției nr.87 a OIM privind libertatea sindicală</p>
11)	<p><b>ART. 30</b></p> <p>(1) Angajatorul poate invita sindicatul reprezentativ la nivel de unitate să participe la lucrările consiliului de administrație sau a altui organ asimilat acestuia, numai la discutarea problemelor de interes profesional și social cu impact asupra angajaților.</p> <p>(2) În cazul în care nu există sindicat reprezentativ la nivel de unitate, organizațiile sindicale împreună cu angajații își desemnează un reprezentat ales să participe potrivit prevederilor alin. (1) și alin. (2).</p> <p>(3) În scopul apărării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice, sociale ale membrilor, angajații, reprezentați conform prevederilor art. 102 alin.(1) pct. B, vor primi de la angajatori sau de la organizațiile acestora informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă sau, după caz, pentru încheierea acordurilor colective de muncă privind raporturile de serviciu, în condițiile legii.</p> <p>(4) Hotărârile consiliului de administrație sau ale altor organe asimilate acestora, privitoare la probleme care fac obiectul informării și consultării angajaților conform legii, vor fi comunicate în scris angajaților reprezentați</p>	<p><b>ART. 30 – alineatele (1) și (2) se modifica</b></p> <p>(1) Angajatorul are obligația de a invita organizația sindicală îndreptățită să participe la negocierea colectivă să participe la lucrările consiliului de administrație sau a altui organ asimilat acestuia, numai la discutarea problemelor de interes profesional și social cu impact asupra angajaților.</p> <p>(2) Angajatorul are obligația de a invita organizația sindicală îndreptățită să participe la negocierea colectivă la elaborarea regulamentului intern.</p>	<p>Legea trebuie să reglementeze drepturi, nu posibilități. Modalitatea de reglementare „poate invita” nu creează nici o obligație angajatorului și nici un drept sindicatului, fiind echivalentă cu o nonreglementare.</p> <p>De asemenea a fost înlocuită sintagma „sindicatul reprezentativ” cu „organizația sindicală îndreptățită să participe la negocierea colectivă” având în vedere modificările aduse anterior, fiind corelat dreptul de a participa la negocieri colective cu cel de a fi invitați în consiliile de administrație sau alte organe asimilate.</p> <p>Articolul (2) se modifica în integralitate, amendamentele aduse la art.1 impunând abrogarea formei actuale din proiect și înlocuirea acestuia cu reglementarea dreptului de a fi invitați la elaborarea regulamentului intern.</p> <p>Articolul (2) este corelat cu dreptul de a participa la elaborarea regulamentului intern recunoscut</p>

	conform prevederilor art. 102 alin. (1) pct. B din prezenta lege, în termen de două zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței.		reprezentantilor salariatilor, fapt normal de altfel având în vedere care este conținutul regulamentului intern (se stabilește procedura de evaluare a salariatilor în cazul concedierii, programul de lucru și modul de stabilire a acestuia în caz de program inegal, dreptul de pauza de masă și repaus zilnic, durata concediilor fără plată ce pot fi acordate, data la care se face plata salariului, se stabilesc reguli privind protecția muncii, disciplina muncii și procedura de soluționare a cererilor adresate de salariați, evaluarea profesională a salariatilor).
12)	<p><b>ART. 38</b></p> <p>(1) Membrii aleși în organele 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 sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unității.</p> <p>(2) Zilele neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună nu pot fi reportate pentru luna următoare.</p> <p>(3) Modalitatea de desfășurare a activităților sindicale în timpul programului normal de lucru se stabilește de către părți prin contractul/acordul colectiv de muncă la nivel de unitate sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unității.</p>	<p><b>ART. 38 – alineatul (2) se modifica, iar alineatul (3) se elimina</b></p> <p>(2) Modalitatea în care sunt utilizate zilele libere pentru activități sindicale neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună precum și modalitatea în care pot avea loc adunări generale ale membrilor de sindicat în incinta societății, dacă acestea presupun întreruperea programului de lucru, se stabilesc de către părți prin contractul/acordul colectiv de muncă la nivel de unitate sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unității.</p> <p>Alineatul (3) se elimina</p>	<p>Modalitatea de reglementare la alin.(2) și (3) încalca dreptul la libera negociere a partilor, impunând acestora o soluție de negociere (imposibilitatea raportării zilelor pentru activități sindicale). De asemenea se limitează libera desfășurare a activității sindicale, rezultând din redactare ca în situația în care nu se întruनेste un acord între părți privind modalitatea de desfășurare a activităților sindicale în timpul programului de lucru, acestea nu se pot desfășura.</p> <p>Mai mult, această soluție este recunoscută în cazul reprezentanților salariaților, ceea ce ar duce la o discriminare de reglementare în favoarea reprezentanților salariaților, fapt nefiresc.</p>
13)	<p><b>ART.41</b></p> <p>(1) În cazul dizolvării, patrimoniul organizației sindicale se împarte conform dispozițiilor din statut sau, în lipsa unor astfel de prevederi, potrivit hotărârii adunării de dizolvare.</p> <p>(2) Dacă statutul nu prevede modul de distribuire a patrimoniului și nici adunarea de dizolvare nu a luat o</p>	<p><b>ART.41 – alineatul (2) se modifica</b></p> <p>(2) Dacă statutul nu prevede modul de distribuire a patrimoniului și nici adunarea de dizolvare nu a luat o</p>	<p>S-ar impune, așa cum a existat și în legislația sindicală anterioară, o direcționare a soluției judecătorești ținută a se pronunța asupra destinației patrimoniului în cazul dizolvării organizației. Astfel cum este redactată prevederea legală este mult prea generală.</p>

	hotărâre în această privință, instanța competentă să decidă asupra dobândirii personalității juridice, sesizată de oricare membru al organizației sindicale, hotărăște asupra distribuirii patrimoniului.	hotărâre în această privință, instanța competentă să decidă asupra dobândirii personalității juridice, sesizată de oricare membru al organizației sindicale, hotărăște asupra distribuirii patrimoniului, atribuindu-l organizațiilor sindicale la care este afiliat sau altor organizații sindicale similare.	
14)	<p><b>ART. 51</b></p> <p>(1) 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. 45 alin. (2) sau la art. 46, în copii certificate de împuternicitul special, se va păstra în arhiva tribunalului.</p> <p>(2) Federațiile și confederațiile au obligația ca, în termen de 30 de zile de la data comunicării hotărârii judecătorești de dobândire a personalității juridice, să transmită ministerului responsabil cu dialogul social, în format electronic, statutul, procesul verbal de constituire, tabelul de adeziuni, datele de contact ale membrilor organelor de conducere, durata mandatului acestora, hotărârea judecătorească definitivă și datele solicitate conform Anexelor 1.1. - 1.2.</p>	<p><b>ART. 51 – alineatul (2) se elimină</b></p> <p>Alineatul (2) – se elimină</p>	<p>Este inclusiv recomandarea Biroului Internațional al Muncii care apreciază ca o astfel de prevedere reprezintă o încălcare a Convenției nr.98 a OIM.</p> <p>Oricum textul prevede deja accesul gratuit la registrul special al Tribunalului, ceea ce presupune ca toate informațiile sunt deja disponibile pentru ministerul responsabil cu dialogul social.</p>
15)	<p><b>CAPITOLUL V</b></p> <p><b>Reprezentativitatea organizațiilor sindicale</b></p> <p><b>ART. 54</b></p> <p>(1) Sunt reprezentative organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:</p> <p>(A) La nivel național:</p> <p>a) au statut legal de confederație sindicală;</p> <p>b) au independență organizatorică și patrimonială;</p> <p>c) au în componență structuri proprii în cel puțin jumătate din numărul total al județelor României, inclusiv municipiul București;</p> <p>d) organizațiile sindicale membre cumulează un număr de membri de cel puțin 5% din efectivul angajaților economiei naționale.</p> <p>(B) La nivel de sector de activitate:</p> <p>a) au statut legal de federație sindicală;</p>	<p><b>CAPITOLUL V</b></p> <p><b>Reprezentativitatea organizațiilor sindicale</b></p> <p><b>ART. 54 alineatele (1), (2) și (3) se modifică</b></p> <p>(1) Sunt reprezentative organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:</p> <p>(A) La nivel național:</p> <p>a) au statut legal de confederație sindicală;</p> <p>b) au independență organizatorică și patrimonială;</p> <p>c) au în componență structuri proprii în cel puțin jumătate din numărul total al județelor României, inclusiv municipiul București;</p> <p>d) organizațiile sindicale membre cumulează un număr de membri de cel puțin 4% din efectivul angajaților economiei naționale.</p> <p>(B) La nivel de sector de activitate sau grup de unitati:</p> <p>a) au statut legal de federație sindicală;</p>	<p>Având în vedere asigurarea unui număr cât mai mare de parteneri sociali care să poată participa la dialogul social la fiecare nivel, se propune reducerea pragurilor de reprezentativitate pentru partenerii sociali.</p> <p>Ponderea contractelor la nivel de unitate încheiate cu reprezentanții salariaților este foarte mare, legea urmărind să încurajeze reprezentarea în negociere a salariaților în special prin organizații reprezentative pentru acestia.</p> <p>Propunerea este în consonanță și cu prevederile Convenției OIM nr.135/1971, art.5, care prevede</p>

<p>b) au independență organizatorică și patrimonială;  c) organizațiile sindicale membre cumulează un număr de membri de cel puțin 7% din efectivul angajaților din sectorul de activitate din sistemul bugetar /privat;  (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 unul din numărul total al angajaților unității.  (2) Federațiile sindicale pot fi reprezentative concomitent în mai multe sectoare ale economiei naționale, dacă îndeplinesc cumulativ condițiile prevăzute la alin. (1) pct. B);  (3) Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate de la alin. (1) pct. (B) în fiecare din sistemul bugetar, respectiv privat, conferă reprezentativitate în vederea negocierii colective în acel sistem.  (4) 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. 55.  (5) Hotărârea se motivează și se comunică în 5 zile de la pronunțare.  (6) Hotărârea judecătorească poate fi atacată numai cu apel.  (7) Uniunile teritoriale/județene, constituite conform art. 44 alin. (3), nu pot obține reprezentativitate în vederea negocierilor colective teritoriale/județene.</p>	<p>b) au independență organizatorică și patrimonială;  c) organizațiile sindicale membre cumulează un număr de membri de cel puțin 6% din efectivul angajaților din sectorul de activitate <b>sau grupul de unitati respectiv, dupa caz;</b></p> <p>(3) Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate de la alin. (1) pct. (B) în fiecare din sector sau grup de unitati, conferă reprezentativitate în vederea negocierii colective în acel sector sau grup de unitati, dupa caz.</p>	<p>ca daca: „Într-o întreprindere, există, în același timp, reprezentanți sindicali și reprezentanți aleși, trebuie luate măsuri corespunzătoare de garanție pentru ca prezența reprezentanților aleși să nu fie folosită pentru a slăbi situația sindicatelor interesate sau a reprezentanților acestora.”</p> <p>În propunerea de RECOMANDARE A CONSILIULUI UNIUNII EUROPENE privind Programul național de reformă al României pentru 2018 și care include un aviz al Consiliului privind Programul de convergență al României pentru 2018 se precizează că – ”<i>În România, cadrul pentru negocierile colective nu favorizează funcționarea armonioasă a sistemului de relații de muncă. Dialogul social este caracterizat de un nivel scăzut de negociere colectivă, în special la nivel de sector, și de o participare redusă a sindicatelor și a organizațiilor patronale. <b><u>Pragurile ridicate de reprezentativitate și definierea vagă a sectoarelor se numără printre principalele obstacole în calea unui dialog social mai eficient.</u></b></i>”</p> <p>Pe de alta parte este de evitat impartirea unui sector in doua sisteme – public si privat – ceea ce ar crea o debalansare in cadrul aceluasi sector prin existenta a doua contracte diferite ce reglementeaza: conditii de munca diferite, timp de munca diveriti, reguli privind sanatatea si securitatea in muca diverite si alte asemenea. De asemenea o astfel de abordare duce la divizarea pietei muncii.</p>
--	---	--



16)	<p><b>ART. 55</b>  (1) Dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate se face astfel:  A. la nivel național:  a) copie a hotărârii judecătorești de dobândire a personalității juridice de confederație și a ultimei hotărâri judecătorești de modificare a statutului și/sau a componenței organelor de conducere;  b) copii ale actelor de înființare a structurilor județene proprii conform statutelor, în cel puțin jumătate plus unul din numărul județelor României, inclusiv municipiul București;  c) adresă de la Institutul Național de Statistică cu numărul total al angajaților din economia națională, exclusiv personalul prevăzut la art. 4;  d) 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, lista sectoarelor de activitate în care confederația are organizații membre, și numărul total de membri ai acestora, conform Anexei 1. 1.;  e) declarație scrisă pe proprie răspundere a fiecărei federații sindicale membre privind apartenența la o singură organizație sindicală de rang imediat superior;  f) dovada depunerii la ministerul responsabil cu dialogul social a unei copii a dosarului de reprezentativitate, care să certifice respectarea îndeplinirii prevederilor legale în vederea dobândirii reprezentativității;  B. la nivel de sector de activitate:  a) copie a hotărârii judecătorești de dobândire a personalității juridice de federație și a ultimei hotărâri judecătorești de modificare a statutului și/sau a componenței organelor de conducere;  b) declarațiile semnate de reprezentanții legali ai sindicatelor componente în care se specifică numărul total de membri de sindicat din fiecare unitate, precum și o situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al</p>	<p><b>ART. 55 – alineatul (1), pc.A lit.b) si f), pc.B lit.c) si e) si pc.C lit.b) se modifica, iar alineatul (2) se elimina</b>  (1) Dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate se face astfel:  A. la nivel național:  a) copie a hotărârii judecătorești de dobândire a personalității juridice de confederație și a ultimei hotărâri judecătorești de modificare a statutului și/sau a componenței organelor de conducere;  b) tabel centralizator semnat de reprezentantul legal al confederației sindicale cuprinzând lista cu structurile județene ale confederației în cel puțin jumătate plus unul din numărul județelor României, inclusiv municipiul București;  c) adresă de la Institutul Național de Statistică cu numărul total al angajaților din economia națională, exclusiv personalul prevăzut la art. 4;  d) 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, lista sectoarelor de activitate în care confederația are organizații membre, și numărul total de membri ai acestora, conform Anexei 1. 1.;  e) declarație scrisă pe proprie răspundere a fiecărei federații sindicale membre privind apartenența la o singură organizație sindicală de rang imediat superior;  f) dovada depunerii la ministerul responsabil cu dialogul social a unei copii a dosarului de reprezentativitate;  B. la nivel de sector de activitate:  a) copie a hotărârii judecătorești de dobândire a personalității juridice de federație și a ultimei hotărâri judecătorești de modificare a statutului și/sau a componenței organelor de conducere;  b) declarațiile semnate de reprezentanții legali ai sindicatelor componente în care se specifică numărul total de membri de sindicat din fiecare unitate, precum și o situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al federației sindicale, conform Anexei 1.2.;</p>	<p>Modalitatea de organizare a structurilor județene este diferită de la organizație la organizație, drept pentru care ar fi suficientă depunerea unui tabel centralizator semnat de reprezentantul legal.</p> <p>Certificarea îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate nu este atribuția ministerului ci a instanței de judecată. Se impune asadar eliminarea frazei finale de la alin.(1), A., lit.f), care determina, prin modalitatea de redactare, a se produce o dubla certificare a reprezentativității: una data de minister și una data de instanță. Prin urmare reglementarea ar putea implica și un eventual conflict instituțional în cazul unor soluții diferite date de cele 2 autorități.</p> <p>Copia dosarului de reprezentativitate se depune la minister pentru publicitate, fiind suficientă în acest sens depunerea la dosarul instanței a dovezii depunerii copiei dosarului la ministerul responsabil cu dialogul social.</p>
-----	--	---	--

<p>federației sindicale, conform Anexei 1.2.;</p> <p>c) adresă de la Institutul Național de Statistică privind numărul total de angajați din sectorul de activitate respectiv, separat pentru sistemul bugetar l privat;</p> <p>d) declarație scrisă pe proprie răspundere a fiecărui sindicat membru privind apartenența la o singură organizație sindicală de rang imediat superior;</p> <p>e) dovada depunerii la ministerul responsabil cu dialogul social a unei copii a dosarului de reprezentativitate, care să certifice respectarea îndeplinirii prevederilor legale în vederea dobândirii reprezentativității;</p> <p>C. la nivel de unitate:</p> <p>a) copie a hotărârii judecătorești de dobândire a personalității juridice de către sindicat și a ultimei hotărâri judecătorești de modificare a statutului și/sau componenței organului executiv de conducere;</p> <p>b) declarație semnată de reprezentantul legal al sindicatului privind numărul total de membri, conform Anexei 1.3., tabelul cu numele, prenumele și semnăturile membrilor sindicatului din unitatea respectivă;</p> <p>c) adeverință eliberată de angajator sau certificat eliberat de Inspecția Muncii, privind numărul de angajați din unitate, pe baza informațiilor extrase din baza de date organizată la nivelul Inspecției Muncii cu registrele generale de evidență a salariaților depuse de angajatori. Eliberarea certificatului în acest scop se face gratuit;</p> <p>d) dovada depunerii la Inspectoratul Teritorial de Muncă a unei copii a dosarului de reprezentativitate, care să certifice respectarea îndeplinirii prevederilor legale în vederea dobândirii reprezentativității.</p> <p>(2) în unitatea în care cotizația de membru de sindicat se reține lunar pe statul de plată, la opțiunea sindicatului, tabelul cu numele, prenumele și semnăturile membrilor sindicatului, prevăzut la alin. (1) pct. C lit. b), poate fi înlocuit cu un document eliberat de angajator privind numărul de angajați cotizanți la acel sindicat.</p>	<p>c) adresă de la Institutul Național de Statistică privind numărul total de angajați din sectorul de activitate respectiv;</p> <p>d) declarație scrisă pe proprie răspundere a fiecărui sindicat membru privind apartenența la o singură organizație sindicală de rang imediat superior;</p> <p>e) dovada depunerii la ministerul responsabil cu dialogul social a unei copii a dosarului de reprezentativitate;</p> <p>C. la nivel de unitate:</p> <p>a) copie a hotărârii judecătorești de dobândire a personalității juridice de către sindicat și a ultimei hotărâri judecătorești de modificare a statutului și/sau componenței organului executiv de conducere;</p> <p>b) declarație semnată de reprezentantul legal al sindicatului privind numărul total de membri însoțite fie de copii ale adeziunilor membrilor de sindicat membrilor sindicatului din unitatea respectivă, fie de tabel cu numele, prenumele și semnăturile membrilor sindicatului din unitatea respectivă;</p> <p>c) adeverință eliberată de angajator sau certificat eliberat de Inspecția Muncii, privind numărul de angajați din unitate, pe baza informațiilor extrase din baza de date organizată la nivelul Inspecției Muncii cu registrele generale de evidență a salariaților depuse de angajatori. Eliberarea certificatului în acest scop se face gratuit;</p> <p>d) dovada depunerii la Inspectoratul Teritorial de Muncă a unei copii a dosarului de reprezentativitate,</p> <p>Alineatul (2) se elimina</p>	<p>Solicitarea de elemente precum semnatura salariatului membru la dobândirea reprezentativității îngreunează în mod semnificativ procedura de dobândire a reprezentativității, în situațiile în care membrii de sindicat se afla în concediu, îngrijire copil, concediu medical, dar și în situațiile în care discutăm de sindicate cu răspândire teritorială largă, la nivelul întregii țări. Este un obstacol nejustificat, fiind suficientă declarația pe propria răspundere a organului de conducere, declarație care, dacă nu are acoperirea legală, poate atrage consecințe penale pentru cei ce se fac vinovați.</p> <p>Totodată recomandarea Biroului Internațional al Muncii în memorandumul din 2018 solicită eliminarea prevederii referitoare la tabelul cu numele și semnăturile membrilor, considerând această prevedere izvor a posibilei represalii și discriminării antisindicale, drept pentru care apreciază că ea contravine Convenției nr.98 a OIM</p> <p>Este nefiresc ca dovezile de reprezentativitate ale sindicatului să fie furnizate de angajator, atata vreme cât angajatorul însuși deține aceste dovezi de la organizația sindicală.</p>
--	---	--

17)	<p><b>ART. 56</b></p> <p>(1) Anterior depunerii dosarului pentru obținerea reprezentativității, confederațiile și federațiile sindicale vor depune o copie scrisă și una 1n format electronic a respectivului dosar la ministerul responsabil cu dialogul social, care o va 1nregistra și va emite dovadă 1n acest sens.</p> <p>(2) Dovada emisă de ministerul responsabil cu dialogul social este obligatorie pentru acceptarea de către instanța competentă, după caz, a depunerii dosarului de reprezentativitate.</p> <p>(3) După constatarea reprezentativității organizațiilor sindicale, judecătoria va înscrie în registrul special al sindicatelor și următoarele informații: data hotărârii de admitere a cererii de constatare a reprezentativității și informațiile solicitate la art. 55 alin. (1), pct. A, B, C, conform Anexelor 1.1. - 1.3.</p> <p>(4) Confederațiile și federațiile sindicale sunt obligate ca în termen de 5 zile lucrătoare de la obținerea hotărârii judecătorești de constatare a reprezentativității, să transmită o copie a acesteia ministerului responsabil cu dialogul social.</p> <p>(5) O copie a dosarului menționat la alin. (1) va fi postată pe site-ul ministerului responsabil cu dialogul social în termen de 15 zile lucrătoare de la depunerea dosarului, urmând ca, după primirea hotărârii judecătorești de constatare a reprezentativității, aceasta să fie postată pe site-ul ministerului.</p> <p>(6) Anterior depunerii dosarului pentru obținerea reprezentativității la judecătoria, sindicatele vor depune o copie scrisă și una 1n format electronic a respectivului dosar la inspectoratul teritorial de muncă, care o va 1nregistra și va emite dovadă 1n acest sens.</p> <p>(7) Sindicatele reprezentative sunt obligate ca 1n termen de 5 zile lucrătoare de la data obținerii hotărârii judecătorești de constatare a reprezentativității, să transmită o copie a acesteia la inspectoratul teritorial de muncă, care o va publica 1n termen de 15 zile lucrătoare pe site-ul instituției.</p>	<p><b>ART. 56 – se elimina in integralitate</b></p>	<p>A se vedea justificarile de la articolele precedente</p>
-----	--	---	---

18)	<p><b>ART. 64</b></p> <p>(1) Organizațiile patronale se constituie prin asocierea liberă, după cum urmează:</p> <p>a) patronii se pot asocia pentru constituirea unui patronat;</p> <p>(b) societățile cooperative, persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale autorizate, potrivit legii, pot constitui și sau adera la un patronat;</p> <p>(c) două sau mai multe patronate pot constitui o federație patronală;</p> <p>(d) două sau mai multe patronate/federații patronale pot constitui o confederație patronală.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Federațiile și confederațiile patronale pot constitui din organizațiile afiliate uniuni patronale teritoriale.</p> <p>(4) Uniunile patronale teritoriale, constituite potrivit alin. (3), dobândesc personalitate juridică la cererea organizațiilor 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 următoarele acte în două exemplare, certificate pe fiecare pagină de către împuternicitul special:</p> <p>a) hotărârea federației sau a confederației pentru constituirea uniunii, potrivit statutului;</p> <p>b) statutul federației sau confederației;</p> <p>c) hotărârea judecătorească de dobândire a personalității juridice a federației sau confederației, rămasă definitivă, precum și ultima hotărâre judecătorească de modificare a statutului și/sau a organelor de conducere;</p> <p>d) statutul uniunii patronale teritoriale;</p>	<p><b>ART. 64 – alineatul (1), lit.b) se modifica</b></p> <p>(1) Organizațiile patronale se constituie prin asocierea liberă, după cum urmează:</p> <p>a) patronii se pot asocia pentru constituirea unui patronat;</p> <p>(b) societățile cooperative, persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale autorizate, care au calitatea de angajatori potrivit legii, pot constitui și sau adera la un patronat;</p> <p>(c) două sau mai multe patronate pot constitui o federație patronală;</p> <p>(d) două sau mai multe patronate/federații patronale pot constitui o confederație patronală.</p>	<p>Principala calitate pentru a fi membru sau a constitui un patronat este aceea de angajator, astfel cum este definită în prezentul act normativ</p>
-----	---	--	---

	<p>e) lista membrilor din organul de conducere, conținând numele, prenumele, codul numeric personal, funcția și durata mandatului acestora; f) dovada sediului uniunii.</p> <p>(5) Un patron poate fi afiliat, la mai multe patronate, conform obiectelor de activitate înregistrate la Registrul Comerțului, pentru protejarea intereselor specifice fiecărui obiect de activitate;</p> <p>(6) O organizație patronală nu se poate afilia decât la o singură organizație patronală de rang imediat superior.</p> <p>(7) Organizațiile patronale constituite la nivel național trebuie să aibă în componență structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu dintre județe, inclusiv în municipiul București.</p> <p>(8) Afilierile de orice tip care nu respectă prevederile alin. (6) sunt nule de drept. Nulitatea poate fi invocată de orice persoană interesată, pe cale de acțiune sau de excepție, în conformitate cu prevederile codului civil.</p>		
19)	<p style="text-align: center;"><b>TITLUL VI</b> <b>Negocierile colective de muncă</b> <b>CAPITOLUL I</b> <b>Negocierea contractelor colective de muncă</b> <b>ART. 95</b></p> <p>( 1 ) Prezentul titlu reglementează organizarea și desfășurarea negocierilor colective, precum și încheierea contractelor colective de muncă sau a acordurilor colective de muncă, după caz.</p> <p>(2) Contractele colective de muncă la toate nivelurile se negociază separat pentru unitățile din sistemul bugetar și cele din sistemul privat.</p>	<p style="text-align: center;"><b>TITLUL VI</b> <b>Negocierile colective de muncă</b> <b>CAPITOLUL I</b> <b>Negocierea contractelor colective de muncă</b> <b>ART. 95 – alineatul (2) se elimina</b></p> <p>Alineatul (2) se elimina</p>	A se vedea motivatiile de mai sus
20)	<p><b>ART. 96</b></p> <p>(1) Prin încheierea contractelor colective de muncă se urmărește promovarea și apărarea intereselor părților, prevenirea sau limitarea conflictelor c olective de muncă și asigurarea păcii sociale.</p> <p>(2) Contractele colective de muncă se pot negocia la nivel de unități, grupuri de unități și sectoare de activitate.</p> <p>(3) Angajatorii care intenționează să negocieze contract</p>	<p><b>ART. 96 – alineatul (2) se modifica</b></p> <p>(2) Contractele colective de muncă se pot negocia <b>la nivel national</b>, la nivel de unități, grupuri de unități și sectoare de activitate.</p>	Recomandarea 10 a Biroului Internațional al Muncii, in memrandumul din 2018, care apreciaza ca din modul de redactare a legii se interzice negocierea la nivel national, ceea ce cotnravine prevederilor art.4 din Conventia nr.98 a OIM, respectiv principiului negocierii libere si voluntare.

	<p>colectiv de muncă la nivel de grup de unități, definit conform art. 1 alin. (22), pot constitui în mod voluntar grupul de unități, atât prin hotărâre judecătorească de constituire, cât și prin proces-verbal sau orice altă convenție scrisă între părți.</p> <p>(4) Fac parte din contractele colective de muncă și convențiile dintre părțile semnatare ale acestora prin care se soluționează conflictele colective de muncă, precum și hotărârile arbitrale în această materie, de la data pronunțării acestora. Hotărârile arbitrale se transmit depozitarului contractului colectiv de muncă pentru înregistrare.</p>		
21)	<p><b>ART. 97</b></p> <p>(1) Negocierea colectivă este obligatorie numai la nivel de unitate, cu excepția cazului în care unitatea are mai puțin de 1 O de angajați.</p> <p>(2) Inițiativa negocierii aparține angajatorului sau organizației patronale.</p> <p>(3) Angajatorul sau organizația patronală inițiază negocierea colectivă cu cel puțin 60 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.</p> <p>(4) În cazul în care angajatorul sau organizația patronală nu inițiază negocierea, aceasta va începe la cererea scrisă a organizațiilor sindicale îndreptățite să negocieze un contract colectiv de muncă și/sau a reprezentanților angajaților, după caz, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării.</p> <p>(5) Durata negocierii colective nu poate depăși 45 de zile calendaristice decât prin acordul părților.</p> <p>(6) Contractele colective de muncă pot să prevadă renegocierea periodică a oricăror clauze convenite între părți.</p>	<p><b>ART. 97 – alineatul (3) se modifica</b></p> <p>(3) Angajatorul sau organizația patronală inițiază negocierea colectivă cu cel puțin 60 de zile calendaristice înaintea expirării contractelor colective de muncă <b>sau a expirării perioadei prevazuta in contractul colectiv sau actele aditionale la acestea pentru caluzele convenite de parti a fi renegociate periodic</b></p>	<p>Pentru o cat mai clara exprimare a textului se impune clarificarea celei de-a doua situatii reglementata de alin.(3) in corelatie cu reglementarea de la alin.(6).</p>
22)	<p><b>ART. 98</b></p> <p>(1) În termen de 5 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere prevăzute de art. 97 alin. (4), angajatorul sau organizația patronală are</p>	<p><b>ART. 98 – alineatul (5) lit.f) se elimina</b></p>	<p>Modificare in corelatie cu ajustarile facute reglementarilor privind reprezentarea salariatilor la negocierea contractului colectiv de munca.</p>

<p>obligația să convoace toate părțile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.</p> <p>(2) La prima reuniune a părților se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul sau organizația patronală le va pune la dispoziția părții sindicale și/sau a reprezentanților angajaților și data până la care urmează a îndeplini această obligație.</p> <p>(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.</p> <p>(4) Informațiile pe care angajatorul le va pune la dispoziția părții sindicale și/sau a reprezentanților angajaților, trebuie să permită o analiză a situației economico-financiare și vor cuprinde cel puțin date referitoare la:</p> <p>a) situația economico-financiară a unității la zi, precum și perspectiva de evoluție a acesteia pe următoarea perioadă contractuală;</p> <p>b) situația, structura și evoluția estimată a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri preconizate pe următoarea perioadă contractuală;</p> <p>c) măsurile propuse privind organizarea muncii, programului și a timpului de lucru pe următoarea perioadă contractuală;</p> <p>d) măsurile propuse privind protecția drepturilor salariaților în caz de transfer al unității sau a unei părți a acesteia;</p> <p>e) măsuri propuse de angajator privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a salariaților pe următoarea perioadă contractuală;</p> <p>(5) Părțile vor consemna în procesul verbal al primei reuniuni următoarele:</p> <p>a) componența nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unei împuterniciri scrise;</p> <p>b) nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă;</p> <p>c) durata maximă a negocierilor convenită de părți;</p> <p>d) locul și calendarul reuniunilor;</p> <p>e) în cazul sindicatului reprezentativ, existența dovezii</p>	<p>(5) Părțile vor consemna în procesul verbal al primei reuniuni următoarele:</p>	
---	--	--

	<p>reprezentativității;</p> <p>f) în cazul sindicatelor nereprezentative, existența tabelului nominal cu membri de sindicat, semnătura lor și numărul total al acestora, pentru fiecare sindicat participant;</p> <p>g) existența dovezii convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;</p> <p>h) pentru negocierile la nivel de unitate existența dovezii personalității juridice a sindicatelor;</p> <p>i) alte detalii privind negocierea.</p> <p>(6) Data primei ședințe de negociere reprezintă data certă la care se consideră că negocierile au fost declanșate.</p> <p>(7) La fiecare ședință de negociere se încheie procese verbale semnate de reprezentanții mandatați ai părților, în care se consemnează conținutul negocierilor.</p>	<p>f) se elimina</p>	
<p>23)</p>	<p><b>ART. 99</b></p> <p>(1) La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă părțile sunt egale și libere.</p> <p>(2) Este interzisă orice intervenție a autorităților publice, sub orice formă și modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractelor colective de muncă.</p> <p>(3) În contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, organizațiile patronale sau unitățile nesemnate pot adera pe baza unei solicitări scrise, adresate părților semnatare ale contractului colectiv de muncă sectorial.</p> <p>(4) Cererea de aderare va fi semnată de organele de conducere ale solicitanților.</p> <p>(5) Aderarea la contractul colectiv de muncă sectorial îmbracă forma unui act adițional la contractul colectiv de muncă sectorial semnat de către toate părțile.</p>	<p><b>ART. 99 – alineatul (3) se modifica, iar alineatul (5) se elimina</b></p> <p>(3) <b>La contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, organizațiile patronale și sindicale îndreptățite să participe la negocierea colectivă la nivelul sectorului de activitate care nu sunt semnatare ale contractului colectiv la nivel de sector de activitate, pot adera ulterior la contract în baza unei notificări de adeziune transmise către instituția unde este înregistrat contractul însoțită de dovada reprezentativității organizației respective.</b></p> <p>Alineatul (5) se elimina</p>	<p>Posibilitatea de a adera la contractul sectorial trebuie recunoscută tuturor organizațiilor care sunt îndreptățite, conform prezentei legi, să participe la negocierea colectivă la nivel de sector de activitate.</p> <p>Pe de altă parte aderarea la contract nu trebuie condiționată de acordul părților semnatare ale contractului, fiind suficientă o simplă notificare către instituția unde este depozitat contractul colectiv însoțită de dovada reprezentativității organizației respective.</p> <p>Reglementarea trebuie să permită astfel și organizațiilor ce și-au dobândit reprezentativitatea ulterior încheierii contractului să adere la contract, fără a fi condiționate de acordul părților semnatare. În caz contrar putem întâlni o situație de genul în care o federație ce are, spre exemplu, membri peste 40% din salariații din sector, dar care și-a dobândit reprezentativitatea ulterior semnării contractului, să fie condiționată de a fi parte în contractul de sector de o organizație semnată, dar care are membri doar 7% din totalul salariaților din sector, ceea ce desigur ar fi absurd.</p>



			Avand in vedere modificarile de la alin.(3), corelativ trebuie eliminat alin.(5).
24)	<p align="center"><b>CAPITOLUL II</b></p> <p align="center"><b>Efectele contractelor colective de muncă</b></p> <p><b>ART. 101</b></p> <p>(1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:</p> <p>a) pentru toți angajații din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;</p> <p>b) pentru toți angajații încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă și care sunt semnatare ale contractului;</p> <p>c) pentru toți angajații încadrați în unitățile din sectorul de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă și care fac parte din organizațiile patronale semnatare ale contractului și din organizațiile patronale și unitățile ce au aderat la contractul colectiv negociat;</p> <p>d) pentru toți angajații de la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale, precum și la nivelul autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă care au constituit grupul de unități.</p> <p>(2) La fiecare dintre nivelurile prevăzute la alin. (1) se încheie și se înregistrează un singur contract colectiv de muncă în sistemul bugetar, respectiv în sistemul privat, după caz.</p> <p>(3) În contractele colective de muncă la orice nivel clauzele aplicabile angajaților încadrați cu contract individual de muncă în sistemul bugetar vor respecta în mod obligatoriu prevederile art. 105.</p>	<p align="center"><b>CAPITOLUL II</b></p> <p align="center"><b>Efectele contractelor colective de muncă</b></p> <p><b>ART. 101 – alineatul (1) lit.b) și c) și alineatul (2) se modifica</b></p> <p>(1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:</p> <p>a) pentru toți angajații din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;</p> <p>b) pentru toți angajații încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă;</p> <p>c) <b>pentru toți angajații încadrați în unitățile din sectorul de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă în care sindicatele afiliate la organizațiile sindicale semnatare ale contractului sau la organizațiile sindicale care au aderat ulterior la contract au membri, ori în care organizațiile patronale semnatare ale contractului sau la organizațiile patronale care au aderat ulterior la contract au membri. Pot adera ulterior la contract organizațiile care indeplinesc criteriile prevăzute de lege de a participa la negocierea colectiva la nivel de sector de activitate. Aderarea la contract se face in baza unei notificari de adeziune transmise catre institutia unde este inregistrat contractul colectiv insotita de dovada reprezentativitatii organizatiei respective;</b></p> <p>d) pentru toți angajații de la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale, precum și la nivelul autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă care au constituit grupul de unități.</p> <p>(2) La fiecare dintre nivelurile prevăzute la alin. (1) se încheie și se înregistrează un singur contract colectiv de muncă.</p> <p>(3) În contractele colective de muncă la orice nivel clauzele aplicabile angajaților încadrați cu contract individual de muncă în sistemul bugetar vor respecta în mod obligatoriu prevederile art. 105.</p>	<p>Solutia propusa pentru deblocarea negocierilor la nivel de sector, unul din obiectivele esentiale ale prezentelor modificari legislative este urmatoarea:</p> <p>La nivel de sector contractul nu mai are efecte in toate unitatile din sectorul respectiv, inasa aplicabilitatea sa se face tuturor salariatilor si angajatorilor reprezenati de partile semnatare care au participat la negocierea colectiva (fie pe parte sindicala, fie pe parte patronala), cat si salariatilor si angajatorilor ale caror organizatii la care sunt afiliati au aderat ulterior semnarii la contractul colectiv sectorial.</p> <p>Asadar, contractul sectorial nu va mai avea o aplicabilitate la nivelul intregului sector, ci numai acolo unde partile au fost reprezentate sau au aderat ulterilor la contract.</p> <p>In acest sens se impune eliminarea oricaror condicionalitati privind aprobarea aderarii ulterioare la contractul sectorial a unor organizatii ce si-au dobandit reprezentativitatea, aderarea facandu-se in baza unei notificari catre depozitarul contractului colectiv insotita de dovada indeplinirii conditiei de organizatie indreptatita sa participe la negocierea colectiva (in speta reprezentativitatea organizatiei respective).</p> <p>O asemenea solutie presupune pe de o parte ca tuturor salariatilor reperzentati de o parte sau alta la negocierea colectiva sa le fie aplicabil contractul colectiv, iar pe de alta parte, ca alternativa la extinderea contractului, acesta sa nu se mai faca la intregul sector, ci numai la salariatii sau angajatorii care sunt reprezentati de organizatii reprezentative, care fie au semnat contractul, fie au aderat ulterior.</p> <p>Biroul International al Muncii, in memorandumul</p>

			din 2018, recomanda conditii mai putin stricte privind extinderea cotntractului sectorial, avand in vedere ca prevederile din actualul proiect incalca Recomandarea privind Contractele coletive nr.91/1051.
25)	<p align="center"><b>CAPITOLUL III</b> <b>Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă</b></p> <p><b>ART.102</b> (1) Părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorul și angajații, reprezentați după cum urmează: A. Angajatorul: 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, persoana/persoanele mandatate de către condu cerile unităților din grup să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă; c) la nivel de sector de activitate de către federațiile patronale legal constituite și reprezentative potrivit legii și/sau de către reprezentantul legal al autorității publice centrale competente; d) la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale, precum și al autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă, și la nivelul grupului de unități bugetare constituit de acestea, de către conducătorul regiei autonome, companiei naționale, al autorităților și instituției respective, respectiv conducătorii instituțiilor bugetare din grup, după caz, ori de către loctiitorii de drept sau persoanele mandatate în acest sens; B. Angajații: a) la nivel de unitate, de către sindicatul legal constituit și reprezentativ. În unitățile în care nu există sindicat reprezentativ, reprezentarea se face astfel: a1) de către toate sindicatele nereprezentative legal constituite la nivel de unitate, dacă acestea totalizează un număr de membri care reprezintă cel puțin jumătate plus unu din numărul total de angajați ai unității;</p>	<p align="center"><b>CAPITOLUL III</b> <b>Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă</b></p> <p><b>ART.102 alineatul 1, pc.B lit.a) si b) se modifica, iar alineatele (2) si (3) se elimina</b> (1) Părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorul și angajații, reprezentați după cum urmează: A. Angajatorul: 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, persoana/persoanele mandatate de către condu cerile unităților din grup să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă; c) la nivel de sector de activitate de către federațiile patronale legal constituite și reprezentative potrivit legii și/sau de către reprezentantul legal al autorității publice centrale competente; d) la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale, precum și al autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă, și la nivelul grupului de unități bugetare constituit de acestea, de către conducătorul regiei autonome, companiei naționale, al autorităților și instituției respective, respectiv conducătorii instituțiilor bugetare din grup, după caz, ori de către loctiitorii de drept sau persoanele mandatate în acest sens; B. Angajații: <b>a) la nivel de unitate, de către toate sindicatele legal constituite și reprezentative sau de catre sindicatele afiliate la o federatie reprezentativa la nivelul sectorului din care face parte unitatea sau la o federatie din sectorul respectiv membra a unei confederatii reprezentative la nivel national. În cazul în</b></p>	<p>Actualul proiect de lege limiteaza participarea salariatilor organizati in sindicate la negocierea colectiva. Astfel, in conditiile in care exista organizat in unitate un Sindicat avand 50%+1 din salariatii, nici un alt Sindicat nu mai poate participa la negocierea colectiva.</p> <p>Biroul International al Muncii reia si in memorandumul din 2018 recomandarea facuta prin memorandumul din 2015 de reducere a pragului excesiv de reprezentativitate de 50%+1, sugerand in prag de max.35%.</p> <p>Un astfel de principiu este de natura sa afecteze inclusiv dreptul la libera asociere, avand in vedere ca una din principalele motivatii ale salariatilor de a se asocia in sindicate este tocmai negocierea coletiva. Ori, o astfel de reglementarea ar presupune ca singura posibilitate de a fi reprezentat la negociere este aceea de a alege sa te afilieze la sindicatul reprezentativ.</p> <p>Desi prin aceasta modificare legislativa s-a intentionat la acel moment sa se stranga unitatea sindicala, practica a dovedit ca o astfel de modificare legislativa nu motiveaza salariatii a se afilia sindical doar pentru acest motiv, scopul urmarit de legiutor prin aceasta modificare nefiind atins.</p> <p>In schimb a fost limitat dreptul de a participa la negociere unei categorii largi de lucratori.</p>

<p>a2) dacă numărul de membri ai sindicatelor nereprezentative constituite la nivel unității nu totalizează jumătate plus unu din numărul total de angajați ai unității, la negociere participă toate sindicatele nereprezentative legal constituite la nivel de unitate, împreună cu reprezentanții angajaților, aleși prin votul a jumătate plus unu din numărul total al angajaților nesindicalizați din unitate și mandatați special în acest scop;</p> <p>a3) dacă nu există sindicate constituite la nivelul unității, de către reprezentanții angajaților aleși prin votul a jumătate plus unu din numărul total al angajaților din unitate și mandatați special în acest scop.</p> <p>b) la nivel de grup de unități în sistemul bugetar/privat, de către sindicatele legal constituite și reprezentative de la nivelul unităților din grup, împreună cu echipa de negociere desemnată de unitățile din grup în care nu există sindicate reprezentative, prin acord între părțile îndreptățite să participe la negociere. În toate situațiile, sindicatele au dreptul să solicite participarea la negociere a federațiilor la care sunt afiliate;</p> <p>c) la nivelul sectoarelor de activitate, de către federațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi;</p> <p>d) la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale, precum și la nivelul 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. În situația în care nu există sindicate reprezentative, reprezentarea se face similar cu cea prevăzută la alin. (1) pct. B lit. b).</p> <p>(2) În situația existenței unui număr ridicat de sindicate nereprezentative la nivel de unitate îndreptățite să participe la negocierea colectivă, acestea își vor desemna de comun acord echipa de negociere, care va include max. 10 reprezentanți.</p> <p>(3) În cazul participării la negociere a mai multor sindicate nereprezentative și/sau împreună cu reprezentanții angajaților, voturile sunt proporționale cu</p>	<p><b>care exista mai multe sindicate afiliate la aceeasi organizatie sindicala la nivel superior angajatii sunt reprezentati de federatia sau confederatia reprezentativa la nivelul sectorului din care face parte unitatea sau la nivel national, dupa caz, la solicitarea si in baza mandatului sindicatelor respective. În cazul în care nu exista sindicate reprezentative sau sindicate afiliate la organiatii sindicale superioare reprezentative la nivel de sector de activitate sau la nivel national, reprezentarea se face de către de către sindicatele nereprezentative si neafiliate la organiatii sindicale superioare reprezentative impreuna cu reprezentanții aleși ai angajaților;</b></p> <p>b) la nivel de grup de unități <b>de catre organizatiile sindicale reprezentative la nivelul grupului de unitati si organizatiile sindicale din grup afiliate la confederatiile sindicale reprezenative la nivel national, imreuna cu sindicatele reprezentative din cadrul fiecărei unități care au decis constituirea grupului</b></p> <p>În toate situațiile, sindicatele au dreptul să solicite participarea la negociere a federațiilor <b>sau confederatiilor</b> la care sunt afiliate;</p> <p>c) la nivelul sectoarelor de activitate, de către federațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi;</p> <p>d) la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale, precum și la nivelul 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. În situația în care nu există sindicate reprezentative, reprezentarea se face similar cu cea prevăzută la alin. (1) pct. B lit. b).</p> <p>Alineatul (2) se elimina</p> <p>Alineatul (3) se elimina</p>	<p>Solutia propusa vine sa asigure o cat mai larga reprezentare a salariatilor in negocierea colectiva, avand in vedere in primul rand principul ca unul din cele mai importante motive de asociere sindicala este nevoie de a fi reprezentanti in dialogul social (respectiv la negocierea colectiva in cazul unitatii).</p> <p>Pe de alta parte se intentioneaza a se combate o posibila situatie in care ar exista la nivel de unitate un numar foarte mare de sindicate, prezenta tuturor la masa negocierilor facand practice imposibila desfasurarea unei negocieri reale si in interesul partilor. Asadar in contextul in care sunt mai multe sindicate nereprezentative la nivelul unitatii afiliate aceleiasi organizatii sindicale reprezentative la nivel superior, reprezentarea la negociere se face de organizatia sindicala la care sunt afiliati.</p> <p>Totodata proiectul isi propune sa pondereze posibile abuzuri nascute din modul de reglementare a dreptul de a participa la negocierea colectiva, stabilind corelativ posibilitatea de a se incheia contractul colectiv si fara semnatura tutuor partilor ce reprezinta salariatii in cazul in care organizatiile care au semnat deja contractul colectiv reprezinta salariati peste 50%+1 din numarul total de salariati ai unitatii.</p> <p>Totodata, la nivelul grupului de unitati, se propune o cat mai larga reprezentare a salariatilor. Astfel, daca organizatiile sindicale reprezentative nu reprezinta reunite un numar de 50%+1 de salariati, alaturi de acestea vor veni in negociere si sindicatele reprezentative in nume propriu sau afiliate la federatii reprezentative in</p>
--	---	--

	<p>numărul de membri reprezentați în vederea obținerii unei poziții consensuale.</p> <p>(4) În cazul în care reprezentanții angajaților nu se aleg pentru participarea la negociere, negocierile se consideră valide și pot continua numai cu sindicatele.</p>	<p>(4) În cazul în care reprezentanții angajaților nu se aleg pentru participarea la negociere, negocierile se consideră valide și pot continua numai cu sindicatele.</p>	<p>sector sau confederații reprezentative la nivel național.</p> <p>Pe de altă parte nu poate fi limitat numărul de mandatari din echipele de negociere la 10. O astfel de abordare ar presupune nerecunoașterea dreptului de negociere pentru persoanele mandatate a reprezenta organizații îndreptite să participe la negociere conform legii.</p> <p>De asemenea nu se impune un vot proportional având în vedere condițiile impuse deja de lege la înregistrarea contractului fără semnătura tuturor partilor. Eventual o astfel de evaluare s-ar putea impune a fi făcută doar în contextul în care una dintre părțile ce reprezintă salariații în negociere refuză să semneze contractul în timp ce toate celelalte l-au semnat. Într-o asemenea situație justificarea măsurii ar fi rezonabilă prin faptul că o organizație sindicală mică nu poate bloca un contract cu care organizația sindicală ce reprezintă 50%+1 din salariați ar fi de acord.</p> <p>Biroul Internațional al Muncii apreciază, analizând condiția prezentei la negocieri a reprezentanților lucrătorilor, că acest articol, astfel cum este formulat în proiect încălca prevederile Convenției nr.135/1971 și ale Convenției nr.154/1981. Concluzionând apreciază că reprezentanții lucrătorilor pot fi implicate în negocierea colectivă numai în absența sindicatelor constituite la nivelul unității.</p>
26)	<p><b>ART. 103</b></p> <p>Confederațiile sindicale reprezentative la nivel național, precum și confederațiile patronale 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.</p>	<p><b>ART. 103 se modifica</b></p> <p>Confederațiile sindicale reprezentative la nivel național, precum și confederațiile patronale reprezentative la nivel național, conform prezentei legi pot participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivelul sectoarelor de activitate sau grup de unități în care au federații membre, la solicitarea și în baza mandatului din partea acestora.</p>	<p>Pentru corelarea cu articolul precedent</p>

27)	<p><b>ART.104</b></p> <p>(1) Contractele colective de muncă, încheiate la orice nivel, pot fi semnate numai de reprezentanții mandatați în acest sens ai părților care au negociat.</p> <p>(2) În vederea aplicării prevederilor art. 102, anterior încheierii și semnării contractelor colective de muncă la orice nivel, 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.</p>	<p><b>ART.104 alineatul (2) se elimina</b></p> <p>Alineatul (2) se elimina</p>	<p>Pentru corelarea cu articolul precedent. Suplimentar, alin.(2) este extrem de vag in exprimare, nerezultand la ce nivel de negociere se reglementeaza si caror parti indreptatite sa negocieze se adreseaza</p>
-----	--	--	--

28)	<p style="text-align: center;"><b>CAPITOLUL V</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Încheierea contractelor colective de muncă</b></p> <p><b>ART. 107</b></p> <p>(1) În scopul asigurării participării la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate, la nivel de grup de unități și la nivel de sector de activitate, după caz, angajatorul, definit conform art. 102, alin. (1) pct. A) va transmite în scris tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective, cu cel puțin 15 zile înainte de începerea acestora. În cazul în care angajatorul sau organizația patronală nu a inițiat negocierile în conformitate cu prevederile art. 97 alin. (3), organizațiile sindicale și/sau reprezentanții angajaților, după caz, care inițiază negocierile conform art. 97, alin. (4) vor transmite tuturor părților îndreptățite să participe la negociere anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective.</p> <p>(2) Pentru negocierile la nivel de unitate, sindicatele legal constituite și nereprezentative vor transmite angajatorului acordul de participare în scris, cu anexarea tabelelor cu listele de semnături ale membrilor de sindicat și numărul total de membri;</p> <p>(3) Dacă numărul total al membrilor de sindicat nu reprezintă mai mult de jumătate plus unu din numărul total al angajaților, inițiatorul negocierii va anunța angajații în vederea alegerii reprezentanților acestora pentru participare a la negocieri. Anunțul trebuie să cuprindă data stabilită pentru începerea negocierilor; Angajații își vor desemna reprezentanții conform art. 102 alin. (1) pct. B, cu cel puțin 5 zile înainte de data prevăzută pentru negociere.</p> <p>(4) Dacă angajații nu-și aleg reprezentanții în termenul stabilit la alin. (3), își pierd dreptul de a-și desemna reprezentanți în cadrul negocierilor ce vor continua numai cu sindicatele legal constituite care au confirmat participarea.</p> <p>(5) În vederea participării la negocieri și a altor părți îndreptățite, altele decât cele cunoscute de inițiatorul negocierii, acesta va face public anunțul prevăzut la alin.</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPITOLUL V</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Încheierea contractelor colective de muncă</b></p> <p><b>ART. 107 alineatele (1), (3) și (4) se modifica, iar alineatele (2), (5), (6) și (7) se elimina</b></p> <p>(1) În scopul asigurării participării la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate, la nivel de grup de unități și la nivel de sector de activitate, după caz, angajatorul, definit conform art. 102, alin. (1) pct. A) va transmite în scris tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective, cu cel puțin 15 zile înainte de începerea acestora. În cazul în care angajatorul sau organizația patronală nu a inițiat negocierile în conformitate cu prevederile art. 97 alin. (3), organizațiile sindicale <b>îndreptățite să participe la negocierea colectiva</b> și/sau reprezentanții angajaților, după caz, <b>pot initia</b> negocierile conform art. 97, alin. (4) <b>caz in care angajatorul are obligatia de a transmite</b> tuturor părților îndreptățite să participe la negociere anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective.</p> <p>Alineatul (2) se elimina</p> <p>(3) Anunțul trebuie să cuprindă data <b>și locul</b> stabilite pentru începerea negocierilor;</p> <p>(4) Dacă, <b>in situatia in care legea prevede ca la negociere participa si reprezentantii angajatilor</b>, angajații nu-și aleg reprezentanții cu cel puțin <b>5 zile inainte de data prevazuta pentru negociere</b>, își pierd dreptul de a-și desemna reprezentanți în cadrul negocierilor ce vor continua numai cu sindicatele legal constituite care au confirmat participarea.</p> <p>Alineatul (5) se elimina</p>	<p>Obligatia initierii si invitarii tuturor partilor intreptatite trebuie sa revina angajatorului si nu celorlalte sindicate. O reglementare prin care in cazul neiniterii de catre angajator a negocierii sindicatul care are initiativa preia si toate obligatiile ce tin de invitarea la negociere si toate costurile aferente, va determina angajatorul sa evite a initia negocierea pentru a „arunca” in sarcina sindicatului responsabilitatile desfasurarii procedurilor de negociere.</p> <p>Procedurile de invitare nu trebuie complicate excesiv de legiuitor, mai ales ca prin reglementarea invitarii prin publicare in ziar sau afisare se da posibilitatea angajatorului sa foloseasca aceste mijloace in dauna celor scrise.</p>
-----	---	--	---

	<p>1 ). În cazul negocierilor colective la nivel de unitate anunțul va fi făcut public prin afișare permanentă la sediul/punctele de lucru ale acesteia și prin orice alt mod de informare, iar în cazul negocierilor la nivel de grup de unități sau sector de activitate prin intermediul unui mijloc media cu acoperire națională.</p> <p>(6) În cazul în care nu există contract colectiv de muncă la orice nivel, sau angajatorul definit conform art. 102 alin. (1) pct. A, după caz, nu inițiază negocierea cu cel puțin 60 de zile lucrătoare anterior datei expirării contractului în vigoare sau a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă, invitația de participare la negociere va fi transmisă în formă scrisă, de către oricare dintre părțile îndreptățite să negocieze, conform art. 102 alin. (1 ), pct. B, după caz, după parcurgerea procedurilor de desemnare a reprezentanților angajaților, după caz.</p> <p>(7) Părțile îndreptățite să participe la negociere, după caz, vor confirma în scris primirea invitației menționată la alin. (1 ), respectiv (6), precum și a acceptarea sau refuzul participării la negociere, indiferent de cine a inițiat negocierea. Lipsa unui răspuns scris, coroborată cu prezentarea dovezii de invitare la negocieri, va fi interpretată ca refuz de participare la negocieri. Refuzul din partea reprezentanților sindicatelor/angajaților de participare la negocieri se consideră procedură îndeplinită pentru angajator/organizație patronală.</p> <p>(8) Neinvitarea la negocieri a tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă constituie motiv de neînregistrare a contractului colectiv de muncă negociat.</p>	<p>Alineatul (6) se elimina</p> <p>Alineatul (7) se elimina</p> <p>(8) Neinvitarea la negocieri a tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă constituie motiv de neînregistrare a contractului colectiv de muncă negociat.</p>	
29)	<p><b>ART. 108</b></p> <p>(1) Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni și mai mare de 48 de luni, cu excepția situației în care contractul colectiv de muncă se încheie pe durata realizării unei lucrări determinate.</p> <p>(2) Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condițiile stabilite de prezenta lege, o singură dată, cu cel mult 12 luni.</p>	<p><b>ART. 108 alineatul (3) se modifica</b></p>	<p>Partile pot oricand incheia contracte sau acte aditionale, nefiind necesara o prevedere legislativa care sa le recunoasca acest drept. Sensul normei legale este acela de a recunoaste in orice moment salariatilor reprezentati conform prevederilor prezentei legi dreptul de a cere negocierea contractului colectiv in cazul in care acesta nu exista incheiat la nivel de unitate si, implicit, dreptul de a declansa conflic in cazul</p>

	(3) În cazul în care într-o unitate nu există un contract colectiv de muncă, părțile pot conveni negocierea acestuia în orice moment.	(3) În cazul în care într-o unitate nu există un contract colectiv de muncă, angajatorul sau <b>orice alta parte îndreptată să participe la negocierea colectiva conform prezentei legi poate initia negocierea contractului coletiv de munca</b> în orice moment.	refuzului sau esecului negocierii. Principiul este acela ca pacea sociala la nivelul unitatii este garantata in masura in care exista un contract colectiv.
30)	<b>ART. 109</b> (1) Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă care sunt negociate cu încălcarea prevederilor art. 100 și art. 101 alin. (3) 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) Nulitatea unei clauze a contractului colectiv de muncă negociate cu nerespectarea art. 105 alin. (1) - (3) din prezenta lege poate fi cerută de către părțile interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție, respectiv poate fi invocată de către instanță, din oficiu, pe durata existenței contractului colectiv de muncă. Clauzelor contractuale se constată de către instanțele judecătorești competente, la cererea părții interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție. (4) În cazul constatării nulității unor clauze de către instanța judecătorească, partea interesată poate cere renegocierea acestora, în perioada de valabilitate a contractului colectiv de muncă. (5) 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.	<b>ART. 109 alineatul (4) se modifica</b>  (4) În cazul constatării nulității unor clauze de către instanța judecătorească, partea interesată poate cere renegocierea acestora, <b>iar dupa epuizarea procedurilor de negociere prevazute de prezenta lege poate initia conflict colectiv de munca in conditiile prevazute in prezenta lege</b> , în perioada de valabilitate a contractului colectiv de muncă.	Pentru a da eficienta legala noimei juridice trebuie ca aceasta sa fie insotita corelativ si de dreptul de a declansa conflicte colective in cazul esuarii negocierii
31)	<b>ART. 110</b> (1) Contractele colective de muncă și actele adiționale la acestea se încheie în formă scrisă, se depun 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	<b>ART. 110 alineatele (3) si (4) se elimina</b>	Avand in vedere noile variante propuse la nivel de sector de activitate si grup, avand in vedere faptul ca la nivel de sector nu se mai impune extinderea cotntractului in intregul sector, alineatele (3) si (4) se impun a fi eliminate.



<p>grupurilor de unități și al sectoarelor de activitate, la ministerul responsabil cu dialogul social.</p> <p>c) actele de aderare conform art. 99 alin. (3) și actele adiționale conform art. 99 alin.</p> <p>(5) vor fi notificate prin grija părților ministerului responsabil cu dialogul social în termen de 15 zile calendaristice.</p> <p>(2) Dosarul întocmit în vederea înregistrării va cuprinde:</p> <p>a) contractul colectiv de muncă, în original, redactat în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, semnate de către părți;</p> <p>b) dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere;</p> <p>c) împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de muncă;</p> <p>d) dovezile de reprezentativitate ale părților și /sau a proceselor verbale de alegere a reprezentanților angajaților. În cazul grupului de unități constituit numai pentru negocierea unui contract colectiv de muncă la acest nivel, partea patronală va face dovada constituirii grupului de unități, conform art. 96, alin. (3), în conformitate cu prevederile art.1 alin. (22), prevederi referitoare la Companiile Naționale, Regiile Autonome, Instituțiile / Autoritățile Publice; '</p> <p>e) procesele-verbale ale negocierii, redactate în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, conținând poziția părților;</p> <p>f) mandatele prevăzute la art. 104;</p> <p>(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.</p> <p>(4) Pentru contractele la nivel de sector de activitate sau grup de unități, dosarul prevăzut la alin. (2) va cuprinde</p>	<p>Alineatul (3) se elimina</p> <p>Alineatul (4) se elimina</p>	
--	---	--

	suplimentar și lista unităților cărora li se aplică contractul în conformitate cu mandatele prevăzute la art. 104.		
32)	<p><b>ART. 113</b></p> <p>(1) Contractele colective de muncă nu vor fi înregistrate dacă:</p> <p>a) părțile nu au depus dosarul în conformitate cu prevederile art. 110 alin. (2);</p> <p>b) nu s-a făcut dovada invitării tuturor părților îndreptățite să participe la negocieri, conform art. 107;</p> <p>c) nu sunt semnate de toți reprezentanții părților la negociere, mandatați în acest scop, conform art. 102, art. 104 și art. 107;</p> <p>d) la nivel de unitate, partea care reprezintă angajații nu cuprinde jumătate plus unu din totalul angajaților pentru care s-a negociat contractul colectiv de muncă. În situația în care nu s-au ales reprezentanții angajaților deși au fost informați asupra negocierii colective sau sindicatele îndreptățite să participe la negociere au refuzat participarea în condițiile art.107 alin. (7), contractul negociat în aceste condiții va fi înregistrat.</p> <p>e) reprezentantul oricărei părți care a participat la negocieri, nu a fost de acord cu oricare dintre clauzele contractului și acest fapt a fost consemnat în procesul-verbal de negociere.</p> <p>(2) La nivel de unitate, contractul colectiv de muncă va fi înregistrat fără semnătura tuturor participanților din partea angajaților, numai în cazul în care partea semnatară care reprezintă angajații acoperă jumătate plus unu din totalul angajaților.</p>	<p><b>ART. 113 alineatul (1) lit.d) se elimina si se introduce un nou alineat (3)</b></p> <p>(1) Contractele colective de muncă nu vor fi înregistrate dacă:</p> <p>a) părțile nu au depus dosarul în conformitate cu prevederile art. 110 alin. (2);</p> <p>b) nu s-a făcut dovada invitării tuturor părților îndreptățite să participe la negocieri, conform art. 107;</p> <p>c) nu sunt semnate de toți reprezentanții părților la negociere, mandatați în acest scop, conform art. 102, art. 104 și art. 107;</p> <p>d) În situația în care nu s-au ales reprezentanții angajaților, în cazul în care acestia erau îndreptățiți să participe la negociere conform prezentei legi, deși au fost informați asupra negocierii colective sau <b>organizatiile sindicale</b> îndreptățite să participe la negociere au refuzat participarea, contractul negociat în aceste condiții va fi înregistrat.</p> <p>e) reprezentantul oricărei părți care a participat la negocieri, nu a fost de acord cu oricare dintre clauzele contractului și acest fapt a fost consemnat în procesul-verbal de negociere.</p> <p>(2) La nivel de unitate, contractul colectiv de muncă va fi înregistrat fără semnătura tuturor participanților din partea angajaților, numai în cazul în care partea semnatară care reprezintă angajații acoperă jumătate plus unu din totalul angajaților.</p> <p>(3) Contractele colective de munca la nivel de unitate pot fi înregistrate si fara semnatura tuturor partilor daca partea care reprezinta angajatii si care a semnat contractul colectiv de munca reprezinta cuprinde cel putin jumătate plus unu din totalul angajaților unitatii.</p>	<p>A fost formulata reorganizarea textului prin introducerea unui nou alineat, alin.(3), care sa precizeze posibilitatea da a se semna contractul colectiv la nivel de unitate si fara toate organizatiile indreptatite sa participe, sub conditia ca organizatiile semnatare sa reprezinte cel putin jumătate plus unu din numarul salariatilor unitatii.</p> <p>Scopul unui astfel de articol este de a evita ca o organizatie cu un numar mic de membri sa blocheze negocierea colectiva in conditiile in care peste jumătate din salariati au fost de acord cu contractul rezultat in urma negocierilor.</p> <p>Corelativ modificarile introduse la alin.(3) impun modificari in redactarea literei d), respectiv eliminarea primei teze.</p> <p>Pe de alta parte modul de redactare al primei teze de la litera d) devine deficitar in conditiile modificarilor aduse prin amendamentele anterioare.</p>
33)	<p><b>ART. 125</b></p> <p>În conflictele colective de muncă de la orice nivel, angajații sunt reprezentați de părțile îndreptățite să participe la negociere/părțile care au participat la negocierea colectivă, după caz, care i-au reprezentat la</p>	<p><b>ART. 125 se modifica</b></p> <p>În conflictele colective de muncă de la orice nivel, angajații sunt reprezentați de părțile îndreptățite să participe la negociere sau, dupa caz, părțile care au participat la negocierea colectivă si care i-au reprezentat la negocierile</p>	<p>Pentru o mai clara redactare a textului.</p> <p>Sunt practic 2 ipoteze:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- indreptatite sa participe la negociere – in situatia in care se refuza negocierea,</li> </ul>

	negocierile colective.	colective.	- care au participat la negociere - in situatia in care negocierea s-a initiat, dar nu a avut ca rezultat acordul partilor.
34)	<p><b>ART. 126</b>  Conflictele colective de muncă pot fi declanșate în următoarele situații:  a) angajatorul refuză să înceapă negocierea unui contract în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract ori cel anterior a încetat, cu excepția situațiilor în care procedura se consideră îndeplinită, conform prevederilor art. 107 alin. (7);  b) angajatorul/organizația patronală nu acceptă revendicările formulate de angajați;  c) părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor;  d) în condițiile în care nu există un contract colectiv de muncă în vigoare și angajatorul nu își respectă obligația prevăzută de art. 98 alin. (4).</p>	<p><b>ART. 126 lit.a) si d) se modifica si se introduce o noua litera e)</b>  Conflictele colective de muncă pot fi declanșate în următoarele situații:  a) angajatorul refuză să înceapă negocierea unui contract în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract ori cel anterior a încetat;  b) angajatorul/organizația patronală nu acceptă revendicările formulate de angajați;  c) părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor;  d) în condițiile în care, <b>desi a fost inceputa negocierea unui contract colectiv de munca</b>, angajatorul nu își respectă obligația prevăzută de art. 98 alin. (4).  e) angajatorul refuza sa inceapa negocierea in conditiile in care partile au stipulat clauze ce urmeaza a fi renegociate periodic, conform art.97 alin.(3), iar perioada pentru convenita de catre parti pentru renegocierea acestora a expirat;</p>	<p>Adaugarea finala de la lit.a) lipseste de orice efect prevederile reglementate in prima parte la aceasta litera pe termen nedeterminat. O invitatie initiata de angajator la care nu s-a raspuns in termen presupune imposibilitatea pe durata nedeterminata de a mai declansa conflict de munca in unitate, desi nu exista incheiat un contract colectiv, ceea ce ar fi aberant si ar incalca toate reglementarile constitutionale si de drept international in materie.</p> <p>Oricum, in aceasta ipoteza (ex: inexistenta unui contract colectiv), conflictul colectiv presupuna in prima faza procedura de notificare, procedura de conciliere, abia ulterior putand vorbi de un conflict in forma grevei (a orpirii lucrului).</p> <p>Litera d) trebuie sa faca vorbire de o ipoteza distincta de lit.a). Redactarea actuala creaza confuzie si paralelism legislativ, ceea ce va determina interpretari diverse in practica.</p> <p>Reglementarea de la litera.e) urmareste corelarea cu prevederile de la art.97, alin.(3), clauzele convenite de parti a fi renegociate.</p> <p>Biroul International al Muncii recomanda ca in caz de nerespectare de catre angajator a punerii in aplicare a clauzelor unui contract colectiv sa existe masuri legale de care lucratorii sa dispuna pentru a putea reactiona la astfel de incalcari cu celeritate si eficienta.</p>

35)	<p><b>ART. 129</b> Pe durata valabilității unui contract sau acord colectiv de muncă angajații nu pot declanșa conflictul colectiv de muncă</p>	<p><b>ART. 129 se modifica</b> Pe durata valabilității unui contract sau acord colectiv de muncă angajații nu pot declanșa conflictul colectiv de muncă <b>la nivelul de negociere respectiv, cu excepția situațiilor prevăzute în prezenta lege.</b></p>	<p>Se impune, pentru clarificare, completarea în sensul ca interdicția de a declanșa conflictul vizează „nivelul de negociere la care s-a încheiat contractul. De asemenea, pentru corelarea cu articolele precedente și evitarea unor contradicții de reglementare se impune competarea „cu excepția situațiilor prevăzute în prezenta lege”.</p>
36)	<p><b>ART. 130</b> Conflictul colectiv de muncă se declanșează numai după înregistrarea prealabilă a acestuia. În acest sens, părțile prevăzute la art.125: a) la nivel de unitate, vor notifica angajatorului declanșarea conflictului colectiv de muncă și vor sesiza 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, vor notifica fiecărei unități membre a grupului de unități, precum și organizației patronale constituite la nivelul grupului declanșarea conflictului colectiv de muncă și vor sesiza în scris ministerul responsabil cu dialogul social, în vederea concilierii; c) la nivelul sectorului de activitate, vor notifica fiecărei unități în care au membri federațiile și/ sau confederațiile sindicale, precum și federațiile și/ sau confederațiile patronale corespondente declanșarea conflictului colectiv de muncă și vor sesiza în scris ministerul responsabil cu dialogul social, în vederea concilierii; d) în cazul conflictului colectiv de muncă la nivel de unitate, inspectoratul teritorial de muncă va verifica dacă sunt îndeplinite condițiile declanșării conflictului colectiv de muncă și va solicita număr de înregistrare din Registrul de Evidență al conflictelor colective de muncă, gestionat de către ministerul responsabil cu dialogul social; Conflictul colectiv de muncă va fi înregistrat la inspectoratul teritorial de muncă cu menționarea numărului de înregistrare și completarea fișei conflictului colectiv de muncă, conform Anexei 7.</p>	<p><b>ART. 130 lit.c) se modifica</b>  c) la nivelul sectorului de activitate, vor notifica fiecărei unități <b>in care se declanșaza conflictul</b> în care au membri federațiile și/ sau confederațiile sindicale, precum și federațiile și/ sau confederațiile patronale corespondente declanșarea conflictului colectiv de muncă și vor sesiza în scris ministerul responsabil cu dialogul social, în vederea concilierii;</p>	<p>La nivel de sector, notificarea se adresează în primul rând partenerilor de negociere. Pe de altă parte notificarea unitatilor este necesara numai in masura in care conflictul va afecta unitatea respectiva, fiind libera alegere a organizatorilor conflictului daca prin conflictul respectiv vor afecta toate unitatile din sector sau doar o parte a acestora.</p>

37)	<p><b>ART. 134</b></p> <p>(1) Pentru susținerea intereselor lor la conciliere, sindicatele sau, după caz, reprezentanții angajaților care au participat la negocierea colectivă/îndreptățite să participe la negocierea colectivă, în conformitate cu art. 102 alin. (1 ), pct. B, după caz, desemnează o delegație formată din 2 - 5 persoane, care va fi împuternicită în scris să participe la concilierea organizată de ministerul responsabil cu dialogul social sau de inspectoratul teritorial de muncă, după caz. Din delegația sindicală pot face parte și reprezentanți ai federației sau ai confederației sindicale la care organizația sindicală este afiliată.</p> <p>(2) Poate fi aleasă ca delegat al sindicatelor îndreptățite să participe la negocierea colectivă în conformitate cu art. 102 alin. (1 ), pct. B, sau, după caz, al reprezentanților angajaților orice persoană care îndeplinește următoarele condiții:</p> <p>a) are capacitate deplină de exercițiu;</p> <p>b) este angajat al unității sau reprezintă federația/confederația sindicală reprezentativă la care organizația sindicală care a declanșat conflictul de muncă este afiliată.</p>	<p><b>ART. 134 alineatele (1) si (2) se modifica</b></p> <p>(1) Pentru susținerea intereselor lor la conciliere, <b>organizațiile sindicale</b> sau, după caz, reprezentanții angajaților care au participat la negocierea colectivă/îndreptățite să participe la negocierea colectivă, în conformitate cu art. 102 alin. (1 ), pct. B, după caz, desemnează o delegație formată din 2 - 5 persoane, care va fi împuternicită în scris să participe la concilierea organizată de ministerul responsabil cu dialogul social sau de inspectoratul teritorial de muncă, după caz. Din delegația sindicală pot face parte și reprezentanți ai federației sau ai confederației sindicale la care organizația sindicală este afiliată.</p> <p>(2) Poate fi aleasă ca delegat al <b>orgnaizatiei sindicale</b> îndreptățite să participe la negocierea colectivă în conformitate cu art. 102 alin. (1 ), pct. B, sau, după caz, al reprezentanților angajaților orice persoană care îndeplinește următoarele condiții:</p> <p>a) are capacitate deplină de exercițiu;</p> <p>b) este angajat al unității sau reprezintă federația/confederația sindicală reprezentativă la care organizația sindicală care a declanșat conflictul de muncă este afiliată.</p>	Pentru unitate terminologica
38)	<p><b>ART. 147</b></p> <p>(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 plus unu din numărul membrilor de sindicat ai organizațiilor respective.</p> <p>(2) În cazul 1n care nu există sindicate reprezentative, hotărârea de a declara greva se ia de către toate sindicatele legal constituite la nivelul unității dacă acestea totalizează jumătate plus unu din numărul angajaților unității, cu acordul scris a cel puțin jumătate plus unu din numărul membrilor sindicatelor respective.</p> <p>(3) Pentru angajații unităților 1n care nu sunt organizate sindicate, hotărârea de declarare a grevei se ia de către reprezentanții angajaților, cu acordul scris a cel puțin unei pătrimi din numărul angajaților unității.</p>	<p><b>ART. 147 alineatele (1) si (4) se modifica, iar alieneatele (2), (5), (6) si (7) se elimina</b></p> <p>(1) Hotărârea de a declara greva se ia de către <b>organizațiile sindicale care au declansat conflictul colectiv</b> de muncă, cu acordul scris a cel puțin jumătate plus unu din numărul membrilor de sindicat ai organizațiilor respective <b>ce au calitatea de angajati in unitatea unde se desfasoara greva.</b></p> <p>Alineatul (2) se elimina</p> <p>(3) Pentru angajații unităților 1n care nu sunt organizate sindicate, hotărârea de declarare a grevei se ia de către reprezentanții angajaților, cu acordul scris a cel puțin unei pătrimi din numărul angajaților unității.</p>	<p>Modificarea este impusa de unitatea terminologica si eliminarea erorilor de interpretare.</p> <p>Acordul scris al membrilor de sindicat trebuie sa fie dat numai de cei ce pot participa in mod efectiv la greva, respectiv membrii de sindicat care au calitatea de angajati in unitatea unde se desfasoara conflictul.</p> <p>Alin.(2) se propune a fi eliminat pentru corelatia cu modificarile facute anterior proiectului.</p> <p>Alin.(5) – (7) – trebuie lasata organizatorului grevei libertatea de a organiza si administra conflictul declarat. Totodata nu poate fi</p>

	<p>(4) Hotărârea de a declara greva, cu dovada îndeplinirii condițiilor prevăzute la alin. (1)</p> <p>- (3), se comunică în scris angajatorului/ organizației patronale precum și inspectoratului teritorial de muncă sau ministerului responsabil cu dialogul social, după caz.</p> <p>(5) În vederea derulării în condiții legale a grevei Comitetul de Grevă și angajatorul/organizația patronală pot încheia un acord privind partajarea și asumarea responsabilității părților pe parcursul grevei. În cazul în care este încheiată o astfel de înțelegere, aceasta se comunică și inspectoratului teritorial de muncă sau Direcției Dialog social din cadrul ministerului responsabil cu dialogul social, după caz.</p> <p>(6) În situațiile prevăzute la art. 168, acordul prevăzut la alin.(5) este obligatoriu și va cuprinde modalitatea de stabilire a treimii din activitate prevăzută de lege.</p> <p>(7) Nerespectarea obligației prevăzute la alin. ( 6) constituie contravenție și se sancționează potrivit art.170.</p>	<p>(4) Hotărârea de a declara greva, cu dovada îndeplinirii condițiilor prevăzute la alin. (1), se comunică în scris angajatorului/ organizației patronale precum și inspectoratului teritorial de muncă sau ministerului responsabil cu dialogul social, după caz.</p> <p>Alineatul (5) se elimina</p> <p>Alineatul (6) se elimina</p> <p>Alineatul (7) se elimina</p>	<p>conditionata declansarea grevei de un acord preliminar al angajatorului cu privire la condițiile de declansare și defășurare a grevei. O astfel de reglementare ar echivala cu un drept de veto din partea angajatorului cu privire la desfășurarea conflictului, în fapt ar echivala cu anularea dreptului reglementat de a face greva pentru salariați.</p>
39)	<p><b>ART. 148</b></p> <p>Grevele pot fi de avertisment și propriu-zise.</p>	<p><b>ART. 148 se modifica</b></p> <p>Grevele pot fi de avertisment, <b>de solidaritate</b> și propriu-zise.</p>	<p>Se impune pastrarea grevelor de solidaritate. Nu există argumente consistente pentru eliminarea acestui drept de solidaritate sindicală.</p>
40)	<p><b>ART. 149</b></p> <p>(1) Greva de avertisment nu poate avea o durată mai mare de două ore, și trebuie, în toate cazurile, să preceadă cu cel puțin 2 zile lucrătoare greva propriu-zisă.</p> <p>(2) Pentru unitățile prevăzute la art. 168, termenul ce trebuie să preceadă greva propriu-zisă este de cel puțin 5 zile lucrătoare.</p>		
41)		<p><b>Se completează cu un nou articol</b></p> <p>(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.</p> <p>(2) Hotărârea de a declara grevă de solidaritate poate fi</p>	<p>Biorul Internațional al Muncii își exprimă îngrijorarea că dereglementarea grevei de solidaritate echivalează cu interzicerea acestor acțiuni de protest, ceea ce echivalează cu o încălcare a Convențiilor OIM.</p>

		<p>luată, cu respectarea prevederilor prezentei legi, de către organizațiile sindicale afiliate la aceeași federație sau confederație sindicală la care este afiliat și organizația sindicală organizatoare.</p> <p><b>(3)</b> Greva de solidaritate nu poate avea o durată mai mare de o zi lucrătoare, are loc fără întreruperea lucrului și trebuie anunțată în scris conducerii unității cu cel puțin două zile lucrătoare înainte de data încetării lucrului.</p>	
42)	<p><b>ART. 150</b></p> <p>(1) Greva este organizată de sindicatele legal constituite sau de reprezentanții angajaților, după caz, conform prevederilor art. 147 alin. (1) - (3), care vor stabili durata acesteia.</p> <p>(2) Sindicatele legal constituite, sau, după caz, reprezentanții aleși ai angajaților, conform prevederilor art. 147 alin. (1) - (3), 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.</p>	<p><b>ART. 150 se modifica</b></p> <p>(1) Greva este organizată de <b>organizațiile sindicale care au declansat conflictul colectiv</b> sau de reprezentanții angajaților, după caz, conform prevederilor art. 147 alin. (1), care vor stabili durata acesteia.</p> <p>(2) <b>Organizațiile sindicale care au declansat conflictul colectiv</b>, sau, după caz, reprezentanții aleși ai angajaților, conform prevederilor art. 147 alin. (1), 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.</p>	<p>Pentru consecvența terminologică. Folosirea terminologiei „sindicat legal constituit” elimină dreptul de a organiza greva celorlalte organizații sindicale și lipsește de reglementare greva organizată la grup de unități sau sector.</p>
43)	<p><b>ART. 151</b></p> <p>Pe durata în care revendicările formulate de angajați sunt supuse medierii ori arbitrajului, aceștia nu pot declanșa grevă sau, dacă greva este declanșată, aceasta se suspendă în condițiile art. 160 alin. (3).</p>		
44)	<p><b>ART. 152</b></p> <p>(1) În situația în care, după declanșarea grevei, mai mult de jumătate din numărul angajaților care au hotărât declararea grevei renunță în scris la grevă, aceasta încetează.</p> <p>(2) Orice retragere din grevă a unui angajat trebuie transmisă în scris, individual, atât Comitetului de Grevă, cât și angajatorului.</p> <p>(3) Notificarea privind renunțarea la grevă se transmite de către Comitetul de Grevă atât angajatorului, cât și inspectoratului teritorial de muncă.</p> <p>(4) În cazul în care greva nu încetează conform prevederilor alin. (1), devin aplicabile prevederile art.</p>	<p><b>ART. 152 alineatul (2) se modifica</b></p> <p>(2) Orice retragere din grevă a unui angajat trebuie transmisă în scris, individual <b>Comitetul de Grevă</b>.</p>	<p>Pentru consecvența terminologică și în corelație cu modificările precedente.</p>

	161. (5) Greva se desfășoară cu prezența greviștilor în incinta unității.		
45)	<b>ART. 159</b> (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 nici un fel a acestora. (2) Dispozițiile alin. (1) nu se aplică dacă greva este declarată ilegală, potrivit art. 163 alin. (1) lit. b).	<b>ART. 159 alineatul (2) se modifica</b>  (2) Pentru organizatorii grevei dispozițiile alin. (1) nu se aplică dacă greva este declarată ilegală, potrivit art. 163 alin. (1) lit. b).	Sanctiunile pentru declararea nelegală a grevei trebuie suportate de organizatorul grevei iar nu de salariatul participant la greva, care este lipsit de orice culpa.
46)	<b>ART. 164</b> (1) Tribunalul și curtea de apel soluționează cererea sau, după caz, apelul, potrivit procedurii prevăzute pentru soluționarea conflictelor colective de muncă. (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.	<b>ART. 164 alineatul (2) se modifica</b>  (2) în cazul în care dispune încetarea grevei ca fiind ilegală, instanța, la cererea celor interesați, poate obliga organizatorii grevei la plata despăgubirilor.	Sanctiunile pentru declararea nelegală a grevei trebuie suportate de organizatorul grevei iar nu de salariatul participant la greva, care este lipsit de orice culpa.
47)	<b>TITLUL IX Sancțiuni</b> <b>ART. 170</b> (1) Constituie contravenții următoarele fapte și se sancționează astfel: a) împiedicarea exercițiului dreptului de liberă organizare sau asociere sindicală, în scopurile și în limitele prevăzute de prezenta lege, cu amendă de la 30.000 lei la 50.000 lei; b) împiedicarea exercițiului dreptului de liberă organizare sau asociere patronală, în scopurile și în limitele prevăzute de prezenta lege, cu amendă de la 30.000 lei la 50.000 lei; c) încălcarea prevederilor prevăzute la art. 7 alin. (2), cu amendă de la 20.000 lei la 25.000 lei; d) neîndeplinirea de către angajatori a obligațiilor prevăzute la art. 97, alin. (1), art. 31 alin. 1, lit. b), art. 36 alin. (2) și la art. 97 alin. (1) și (4), cu amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei; e) încheierea de contracte colective de muncă cu	<b>TITLUL IX Sancțiuni</b> <b>ART. 170 alineatul (1) lit.d) se modifica, iar alineatul (1) lit.e), f), h), i) și j) se elimina</b> (1) Constituie contravenții următoarele fapte și se sancționează astfel: a) împiedicarea exercițiului dreptului de liberă organizare sau asociere sindicală, în scopurile și în limitele prevăzute de prezenta lege, cu amendă de la 30.000 lei la 50.000 lei; b) împiedicarea exercițiului dreptului de liberă organizare sau asociere patronală, în scopurile și în limitele prevăzute de prezenta lege, cu amendă de la 30.000 lei la 50.000 lei; c) încălcarea prevederilor prevăzute la art. 7 alin. (2), cu amendă de la 20.000 lei la 25.000 lei; d) neîndeplinirea de către angajatori a obligațiilor prevăzute la art. 97, alin. (1), art. 31 alin. 1, lit. b), și la art. 97 alin. (1) și (4), cu amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei;  lit.e) se elimina	Exista deja sancțiuni de alta natura pentru faptele reglementate la pc.e), f), i) și j). Exista sancțiuni pentru aceste fapte constând în despăgubirile ce urmează a fi plătite sau eventual poate fi antrenată răspunderea penală. A prevedea suplimentar și o răspundere contravențională înseamnă a pedepsi de două ori pentru aceeași faptă. Modalitatea de reglementare restrâng și mai mult manifestarea drepturilor legale/constituționale ale sindicatelor la acțiuni colective. În plus, aplicarea unor sancțiuni contravenționale la un nivel disproportionat față de valoarea socială încălcată sau de prejudiciul adus (neoperarea în evidența registrului sindical a retragerii unui membru în termenul legal) și la un quantum care depășește, în cazul sindicatelor mici, capacitatea financiară a unei astfel de organizații, determină, prin impactul pe care îl



	<p>încălcarea prevederilor art. 105 alin. (1) - alin. (3) cu amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei;</p> <p>f) declanșarea grevei fără respectarea prevederilor art. 146, nesuspendarea grevei în condițiile art. 152, neîncetarea grevei în condițiile art. 152 alin. (1) cu amendă de la 20.000 lei la 30.000 lei;</p> <p>g) nedepunerea spre publicare de către părțile semnatare a contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități sau sector de activitate, conform art. 111 alin. (2), și nerespectarea procedurii prevăzute la art. 104 alin. (1) și (2) privind semnarea contractelor colective, cu amendă de 5.000 lei, responsabilitatea revenind solidar părților;</p> <p>h) nerespectarea obligației prevăzute la art. 55 și art. 80, în sensul completării incorecte sau cu date false a Anexelor 1.1. - 1.3., respectiv a Anexelor 2.1. - 2.2., cu amendă de 5.000 lei;</p> <p>i) nerespectarea obligației prevăzute la art. art. 56 alin. (2) și a art. 81 alin. (2), cu amendă de la 2.000 lei la 3.000 lei</p> <p>j) nerespectarea prevederii prevăzute la art. 156 alin. (1), cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei;</p> <p>k) împiedicarea în orice mod a accesului inspectorului de muncă pentru constatarea eventualelor contravenții, conform art. 158 alin. (2), de către oricare dintre părțile aflate în conflict, precum și ingerința angajatorului în procedura de alegere a reprezentanților angajaților conform art. 57 alin. (2), cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei;</p> <p>(2) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către Inspecția Muncii.</p> <p>(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.</p>	<p>lit.f) se elimina</p> <p>g) nedepunerea spre publicare de către părțile semnatare a contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități sau sector de activitate, conform art. 111 alin. (2), și nerespectarea procedurii prevăzute la art. 104 alin. (1) și (2) privind semnarea contractelor colective, cu amendă de 5.000 lei, responsabilitatea revenind solidar părților;</p> <p>lit.h) se elimina</p> <p>lit.i) se elimina</p> <p>lit.j) se elimina</p> <p>k) împiedicarea în orice mod a accesului inspectorului de muncă pentru constatarea eventualelor contravenții, conform art. 158 alin. (2), de către oricare dintre părțile aflate în conflict, precum și ingerința angajatorului în procedura de alegere a reprezentanților angajaților conform art. 57 alin. (2), cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei;</p> <p>(2) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către Inspecția Muncii.</p> <p>(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.</p>	<p>are asupra unei astfel de organizații, inactivarea ei. Asadar valoarea incalcata este nesemnificativa in raport cu efectele majore ale aplicarii sanctiunii contraventionale constand finalmente in desfiintarea de facto a organizatiei. (ex: o organizatie sindicala cu 50 de membri, la o cotizatie de 10 lei/luna, are o cotizatie lunara totala de 500 de lei, in conditiile in care sanctiunea contraventionala minima este de 15.000 de lei, echivalentul cotizatiei pe 2 ani si jumătate).</p> <p>Sanctiunea de la lit.h) nu se mai impune in corelare cu modificarile propuse. In plus, infractiunea de fals in inscrieri isi gaseste reglementare penala, sediul materiei fiind Codul penal si nu reprezinta contravenție.</p>
48)	<p><b>ART. 171</b></p> <p>(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</p>	<p><b>ART. 171 alinetatul (4) se modifica</b></p>	<p>Reglementarea ca infracțiune cu caracter general încălcarea la orice grad și în orice condiții a prevederilor art.165-168 echivalează cu interzicerea dreptului la greva. Aplicarea unor</p>

	<p>obligă un angajat sau un grup de angajați să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea prealabilă a persoanei vătămate, cu excepția infracțiunii prevăzute la alin. (1).</p> <p>(4) Declararea grevei de către organizatori cu încălcarea condițiilor prevăzute la art. 154 alin. (1) ori la art. 165 - 168 constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă cuprinsă între 15.000 și 25.000 lei, dacă fapta nu constituie o infracțiune mai gravă.</p>	<p>(4) Declararea grevei de către organizatori cu încălcarea condițiilor prevăzute la art. 154 alin. (1) ori la art. 165 – 168, <b>dacă au fost puse în pericol iminent viața sau sănătatea oamenilor</b>, constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă cuprinsă între 15.000 și 25.000 lei, dacă fapta nu constituie o infracțiune mai gravă.</p>	<p>sanțiuni penale se face astfel în grava disproporție față de valoarea socială protejată.</p> <p>Spre exemplu, participarea la greva (timp de jumătate de ora sau o ora) a unui salariat din transportul terestru în timpul misiunii/cursei (indiferent dacă transportul respectiv era un transport de materiale neperisabile și nu a existat un prejudiciu de nici un fel) reprezintă infracțiune și se sancționează penal.</p> <p>De asemenea este delicat, dacă nu imposibil de interpretat, prevederea referitoare la considerarea ca infracțiune a participării la greva în cazul desfășurării grevei cu asigurarea treimii conform art.168.</p>
49)	<p><b>TITLUL X</b></p> <p><b>Dispoziții tranzitorii și finale</b></p> <p><b>ART. 172.</b> - Anexele nr. 1.1. - 1.3, 2.1 - 2.2, 3 - 8 fac parte integrantă din prezenta lege.</p>	<p><b>ART. 172. Se elimina</b></p>	

Autori amendamente:

Deputat Adrian Solomon

Deputat Gabriel Petrea