

Legea 367/2022
privind dialogul social, adnotată

**AV. DR. MIHAELA TUDORACHE
EMA COJMAN**

**Legea 367/2022
privind dialogul social, adnotată**



**EDITURA UNIVERSITARĂ
București**

Colecția ȘTIINȚE JURIDICE ȘI ADMINISTRATIVE

Redactor: Gheorghe Iovan
Tehnoredactor: Ameluța Vișan
Coperta: Monica Balaban

Editură recunoscută de Consiliul Național al Cercetării Științifice (C.N.C.S.) și inclusă de Consiliul Național de Atestare a Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor Universitare (C.N.A.T.D.C.U.) în categoria editurilor de prestigiu recunoscut.

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României
TUDORACHE, MIHAELA

Legea 367/2022 privind dialogul social, adnotată / Mihaela Tudorache,
Ema Cojman. - București : Editura Universitară, 2023
Conține bibliografie
ISBN 978-606-28-1662-9

I. Cojman, Ema

34

DOI: (Digital Object Identifier): 10.5682/9786062816629

© Toate drepturile asupra acestei lucrări sunt rezervate, nicio parte din această lucrare nu poate fi copiată fără acordul Editurii Universitare

Copyright © 2023
Editura Universitară
Editor: Vasile Muscalu
B-dul. N. Bălcescu nr. 27-33, Sector 1, București
Tel.: 021 – 315.32.47
www.editurauniversitara.ro
e-mail: redactia@editurauniversitara.ro

Distribuție: tel.: 021.315.32.47/ 0745 200 718/ 0745 200 357
comenzi@editurauniversitara.ro
www.editurauniversitara.ro

CUPRINS

TITLUL I. DISPOZIȚII GENERALE.....	9
TITLUL II. ORGANIZAȚIILE SINDICALE.....	19
Capitolul I. Dispoziții generale.....	19
Capitolul II. Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor sindicale	27
Secțiunea 1. Statutul organizațiilor sindicale	27
Secțiunea 2. Conducerea organizațiilor sindicale.....	30
Secțiunea 3. Dobândirea personalității juridice.....	34
Secțiunea 4. Patrimoniul organizației sindicale.....	40
Secțiunea 5. Atribuțiile organizațiilor sindicale	44
Secțiunea 6. Raporturile organizațiilor sindicale cu membrii lor	53
Capitolul III. Reorganizarea și dizolvarea organizațiilor sindicale.....	55
Capitolul IV. Forme de asociere a organizațiilor sindicale.....	57
Capitolul V. Reprezentativitatea organizațiilor sindicale.....	64
CAPITOLUL VI . Reprezentanții angajaților/lucrătorilor ...	72
TITLUL III. ORGANIZAȚIILE PATRONALE	78
Capitolul I. Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor patronale.....	78
Secțiunea 1. Constituire și organizare.....	78
Secțiunea 2. Drepturile și obligațiile organizațiilor patronale	87
Secțiunea 3. Patrimoniul și finanțarea activității	89
Capitolul II. Dizolvarea organizațiilor patronale.....	91
Capitolul III. Reprezentativitatea organizațiilor patronale.....	92
TITLUL IV. CONSILIUL NAȚIONAL TRIPARTIT PENTRU DIALOG SOCIAL	97

TITLUL V. CONSTITUIREA ȘI FUNCȚIONAREA COMISIILOR DE DIALOG SOCIAL LA NIVELUL ADMINISTRAȚIEI PUBLICE CENTRALE ȘI LA NIVEL TERITORIAL.....	101
TITLUL VI. NEGOCIERILE COLECTIVE DE MUNCĂ.....	107
Capitolul I. Negocierea contractelor colective de muncă.....	107
Capitolul II. Efectele contractelor colective de muncă.....	118
Capitolul III. Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă.....	121
Capitolul IV. Negocierea colectivă în sistemul bugetar.....	127
Capitolul V. Încheierea contractelor colective de muncă.....	132
Capitolul VI. Executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă.....	143
TITLUL VII. REGLEMENTAREA MODALITĂȚILOR DE SOLUȚIONARE A CONFLICTELOR DE MUNCĂ.....	148
Capitolul I. Dispoziții generale.....	148
Capitolul II. Conflicte colective de muncă.....	149
Capitolul III. Concilierea conflictelor colective de muncă...	155
Capitolul IV. Medierea și arbitrajul.....	160
Capitolul V. Greva	162
TITLUL VIII. SANȚIUNI.....	184
TITLUL IX. DISPOZIȚII TRANZITORII ȘI FINALE	187
Anexa nr. 1. Raport privind activitatea Comisiei de dialog social.....	195
Anexa nr. 2. Regulament-cadru privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale.....	196
Anexa nr. 3. Regulament-cadru privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice locale.....	201
ANEXA nr. 4. Fișa grevei (pentru informarea operativă a ministerului responsabil cu dialogul social).....	205
BIBLIOGRAFIE	207

Adnotare: 1. Legea nr. 367/2022 privind dialogul social a intrat în vigoare la data de 25 decembrie 2022¹ și a abrogat Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată², cu modificările și completările ulterioare.

2. Legea nr. 367/2022 stă la baza dreptului colectiv al muncii, reglementând, în principal, organizațiile sindicale (Titlul II), organizațiile patronale (Titlul III), negocierile colective de muncă (Titlul VI), modalitățile de soluționare a conflictelor de muncă (Titlul VII), Sancțiunile aplicabile pentru încălcarea legii (Titlul VIII).

3. Din redactarea Legii nr. 367/2022, reiese că dreptul colectiv al muncii cuprinde două tipuri de reglementări:

- acte normative emise de organele cu putere legislativă ale Statului;

- reglementări proprii ale organizațiilor sindicale/patronale, emise de către aceste organizații în baza puterii recunoscute de Stat prin prezenta lege, cum ar fi normele interne ale organizațiilor de constituire, organizare și funcționare a organizațiilor (statute, regulamente, etc) sau contractele colective de muncă/acordurile colective. Reglementările proprii ale organizațiilor sindicale/patronale și/sau contractele/acordurile colective pot fi anulate în fața

¹ M. Of. 1238/22.12.2022, modificată prin OUG nr 42/24.05.2023 publicată în M.Of. nr. 459/25.05.2023

² M. Of. nr. 625/31.08.2012

instanțelor de judecată dacă au fost agreate cu încălcarea legii.

4. Dialogul social poate fi bipartid, când se poartă între organizațiile sindicale și angajatori/organizațiile patronale, prin intermediul informării, consultării, negocierii colective, sau poate fi tripartid, când în dialog intervine și o autoritate a administrației publice centrale/locale.

5. Dreptul liber al muncitorilor și patronilor, fără nici o deosebire, de a constitui, fără autorizație prealabilă, organizații la alegerea lor, precum și să se afilieze la aceste organizații, cu singura condiție de a se conforma statutelor acestora din urmă este garantat prin art. 2 din Convenția nr. 87/1948 privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical³.

6. Carta socială europeană⁴ garantează, printre altele, dreptul sindical (art. 5), dreptul la negociere colectivă (art. 6), dreptul la informare și consultare a lucrătorilor (art. 21), dreptul la informare și consultare în procedurile de concediere colectivă (art. 29).

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

³ Buletinul Oficial nr. 4/18.01.1958

⁴ Disponibil la <https://rm.coe.int/168047e170>

TITLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1

În înțelesul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

1. *parteneri sociali* - sindicate/organizații sindicale și angajatori/organizații patronale, precum și autoritățile administrației publice, care interacționează în procesul de dialog social;

2. *dialog social* - toate formele de negociere, consultare sau schimbul de informații între reprezentanții Guvernului, ai angajatorilor și ai angajaților/ lucrătorilor, în probleme de interes comun privind politica economică și socială;

a) *informare* - transmiterea de date de către reprezentanți ai Guvernului, angajatori/organizații patronale, către sindicat/ organizații sindicale sau, după caz, către reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor, precum și transmiterea de date de către sindicat/organizații sindicale către angajator/organizații patronale pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză;

b) *consultare* - schimbul de opinii și informații și stabilirea unui dialog între partenerii sociali;

c) *negociere colectivă* - toate formele de negociere care au loc între angajator/organizația patronală, pe de o parte, și sindicat/organizația sindicală sau reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor, după caz, de cealaltă parte, care urmăresc reglementarea relațiilor de muncă ori de serviciu dintre părți, stabilirea condițiilor de muncă, precum și orice alte acorduri în probleme de interes comun;

3. *dialog social bipartit* - dialogul desfășurat numai între sindicate/organizații sindicale și angajatori/organizații patronale;

4. *dialog social tripartit* - dialogul desfășurat între sindicate/organizații sindicale, angajatori/organizații patronale și autoritățile administrației publice centrale/locale;

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

6. *lucrător independent* - persoana care desfășoară o activitate, meserie sau profesie independentă, are calitatea de asigurat în sistemul public de asigurări sociale și/sau care nu are calitatea de angajator;

Adnotare: Persoana care desfășoară o activitate, meserie sau profesie independentă, dar care administrează și utilizează capital în scopul obținerii de profit în condiții de concurență și care are calitatea de angajator este „patron” în sensul pct. 11 de mai jos.

7. *sindicat* - formă de organizare voluntară a angajaților/lucrătorilor în scopul apărării, susținerii drepturilor și promovării intereselor lor profesionale, economice, cultural-artistice, sportive sau sociale în relația cu angajatorul;

8. *organizație sindicală* - denumire generică pentru sindicat, federație sindicală, confederație sindicală și uniune sindicală teritorială. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere a angajaților/lucrătorilor, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice, sociale, cultural-artistice și sportive, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă, în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, în convențiile colective de muncă, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte;

9. *reprezentanți ai angajaților/lucrătorilor* - persoanele alese conform procedurii stabilite prin prezenta lege și mandatate de către angajați/lucrători să îi reprezinte, potrivit legii;

10. *angajator* - persoană fizică, persoană juridică sau persoană fizică autorizată care angajează forță de muncă, potrivit legii, pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu;

11. *patron* - persoană juridică de drept privat, persoană fizică autorizată potrivit legii sau persoană care exercită potrivit legii o meserie ori profesie în mod independent, care administrează și utilizează capital în scopul obținerii

de profit în condiții de concurență și care are calitatea de angajator;

Adnotare: Sunt patroni în sensul Legii, persoanele care au ca scop obținerea de profit în condiții de concurență și care au calitate de angajatori. Organizațiile non-profit nu se încadrează în noțiunea de „patron” și nu se vor putea asocia și/sau nu vor putea adera în patronate⁵.

12. *patronat* - persoană juridică de drept privat, autonomă, fără caracter politic și fără scop patrimonial, constituită din patroni;

13. *organizație patronală* - denumire generică pentru patronat, federație patronală, confederație patronală sau orice altă structură realizată prin asocierea patronilor și/sau a angajatorilor. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul apărării și promovării drepturilor și intereselor comune ale membrilor săi, prevăzute de dispozițiile legale în vigoare, pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, precum și de statutele proprii;

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

⁵ A se vedea în acest sens Decizia Curții Constituționale nr. 362/2015 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 1 lit. v) din Legea dialogului social nr. 62/2011, publicată în M. Of. nr. 501/08.07.2015

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

16. *părți îndreptățite să negocieze colectiv* - angajatori/organizații patronale și angajați/lucrători reprezentați la negocierea colectivă de către organizații sindicale sau de reprezentanții angajaților/lucrătorilor care întrunesc condițiile legale pentru a participa la negocierea unui contract colectiv de muncă;

17. *contract colectiv de muncă* - convenția încheiată în formă scrisă între angajator/organizația patronală, pe de o parte, și angajați/lucrători reprezentați prin organizații sindicale, sau reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă;

18. *acord colectiv* - convenția încheiată în formă scrisă între autoritatea sau instituția publică centrală/locală, reprezentată prin conducătorul acesteia, și funcționarii publici ori funcționarii publici cu statut special din cadrul autorității sau instituției publice respective, reprezentați prin sindicatele acestora ori prin reprezentanții aleși;

19. *acord* - orice formă de înțelegere încheiată în formă scrisă între partenerii sociali și care produce efecte numai între părțile semnatare;

20. *depozitar al contractului/acordului colectiv de muncă* - autoritatea publică ce are competența să înregistreze contractele/acordurile colective de muncă;

21. *unitate* - formă de organizare a unui angajator, care funcționează ca întreprindere, companie, organizație cooperatistă, societate, instituție/autoritate publică sau orice altă formă de organizare, potrivit legii, cu personalitate juridică, și în care angajații/lucrătorii prestează muncă într-un anumit domeniu de activitate;

22. *grup de unități* - formă de organizare voluntară în vederea negocierii colective la acest nivel, cu sau fără personalitate juridică; se poate constitui din două sau mai multe unități, din același sector de negociere colectivă sau din sectoare de negociere colectivă diferite. Companiile naționale, regiile autonome, societățile cu unic acționar/asociat statul român sau autoritatea administrației publice locale, instituțiile sau autoritățile publice pot constitui grupuri de unități dacă au în componență, în subordine ori în coordonare alte persoane juridice care au calitatea de angajator;

23. *sectoare de negociere colectivă* - sectoarele economiei naționale în care partenerii sociali convin să negocieze colectiv se stabilesc de către Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social și se aprobă prin ordin al ministrului responsabil cu dialogul social, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I;

*Adnotare: A se vedea Hotărârea 171/2023 privind stabilirea sectoarelor de negociere colectivă și a codurilor CAEN aferente acestora.*⁶

24. *conflict de muncă* - conflictul dintre angajați/lucrători și angajatori privind interesele cu caracter economic,

⁶ M.Of. nr. 190 din 07 martie 2023

profesional, social ori alte drepturi rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă sau de serviciu. Conflictele de muncă pot fi colective sau individuale;

Adnotare: 1. Prin Decizia nr. 19/2021 – Recurs în interesul legii, ÎCCJ a decis că în interpretarea art. 382 lit. h) și a art. 536 din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, a art. 1 lit. p) teza I din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare și a art. 23 alin. (1) din Legea nr. 550/2004 privind organizarea și funcționarea Jandarmeriei Române, cu modificările și completările ulterioare, competența materială procesuală de soluționare în primă instanță a cauzelor având ca obiect obligarea instituțiilor publice din cadrul Jandarmeriei Române la plata unor drepturi salariale către personalul militar al acestora aparține secțiilor/completurilor specializate în materia conflictelor de muncă din cadrul tribunalelor.⁷

2. Prin Decizia nr. 22/2020 pentru soluționarea recursului în interesul legii privind aplicarea dispozițiilor Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare, reprezentând dreptul comun în materia contenciosului administrativ, în litigiile de funcție publică vizând stabilirea/acordarea drepturilor salariale⁸, ÎCCJ a reținut că „în litigiile de funcție publică vizând obligarea angajatorului la plata unor drepturi salariale neacordate, precum și atunci când

⁷ M.Of. nr. 1080/11.11.2021

⁸ M.Of. nr. 1208/10.12.2020

angajatorul nu a emis un act administrativ ori actul respectiv nu a fost comunicat funcționarului public, acesta se poate adresa direct instanței de contencios administrativ, fără a fi necesar ca anterior sesizării instanței să fi solicitat angajatorului acordarea aceluiași drepturi”.

25. conflict colectiv de muncă - conflictul de muncă ce intervine între angajați/lucrători, reprezentați de organizații sindicale sau de reprezentanții aleși, și angajatori/organizații patronale, care are ca obiect:

a) începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă;

b) **neacordarea, în mod colectiv, a unor drepturi individuale prevăzute de contractele colective de muncă/acordurile colective de muncă aplicabile, în condițiile în care a fost început un litigiu în acest sens în instanță și nu s-a finalizat în termen de maximum 45 de zile, calculat de la data primului termen de judecată, pentru:**

(i) cel puțin 10 angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;

(ii) cel puțin 10% din angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;

(iii) cel puțin 30 de angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 300 de salariați;

26. conciliere - procedură obligatorie de soluționare a disputelor în care o a treia parte, reprezentând autoritatea statului, ajută părțile să comunice, să atenueze sau să elimine diferendele lor; pentru concilierea conflictelor

colective de muncă la nivel de unitate, autoritatea este Inspekția Muncii, iar pentru concilierea conflictelor colective de muncă la nivel de grup de unități sau de sector de negociere colectivă, autoritatea este ministerul responsabil cu dialogul social;

27. *mediere* - procedură alternativă de rezolvare a disputelor prin care o a treia parte își asumă sarcina de a ajuta părțile în soluționarea amiabilă a conflictului de muncă și de a face recomandări pentru încheierea acestuia;

28. *arbitraj* - audierea și soluționarea unei dispute sau a unui conflict de către un arbitru imparțial, agreeat de toate părțile conflictului colectiv, hotărârea arbitrului având caracter obligatoriu pentru părți;

29. *grevă* - încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către angajați/lucrători;

Adnotare: În sensul legii, este grevă orice formă de încetare voluntară și colectivă a lucrului de către angajați/lucrători, indiferent dacă s-a urmat sau nu procedura legală de declanșare a grevei. Neurmarea procedurii legale de declanșare a grevei ține de analiza legalității grevei, nu de definiția noțiunii de grevă.⁹

30. *grevă împotriva politicii sociale și economice a Guvernului* - încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către angajați/lucrători ca urmare a efectelor politicilor sociale sau economice care conduc la diminuarea unor drepturi prevăzute de contractele/acordurile colective de muncă aplicabile la data adoptării politicilor respective;

⁹ În acest sens a se vedea Decizia nr. RJ 98358e884/2022 a Curții de Apel București

31. *comitet de grevă* - organism constituit din reprezentanți desemnați de către organizatorii grevei dintre angajații/lucrătorii greviști, care funcționează pe toată durata grevei, cu scopul de a participa în toate acțiunile administrative sau judiciare efectuate pentru rezolvarea conflictului colectiv de muncă, pentru atingerea la un acord care să încheie greva cu aceleași efecte ca cele prevăzute în condițiile unui contract colectiv de muncă;

32. *sistem bugetar* - instituții/autorități centrale/locale care angajează forță de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu și pentru care salarizarea se stabilește în conformitate cu dispozițiile legale privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

TITLUL II

ORGANIZAȚIILE SINDICALE

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

Art. 2

Organizațiile sindicale, definite conform art. 1 pct. 8, sunt independente față de autoritățile publice, de partidele politice și de angajator/organizațiile patronale.

Adnotare: 1. Pentru a-și putea atinge scopul principal, anume promovarea intereselor profesionale, economice, sociale și apărarea drepturilor individuale și colective ale angajaților/lucrătorilor, organizațiile sindicale trebuie să fie independente de autoritățile publice, partidele politice și angajatori/organizații patronale și nu sub controlul acestora.

Art. 3

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

Adnotare: 1. Aceste dispoziții reflectă libertatea de asociere garantată de art. 11 din Convenția din 1950 pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale¹⁰ ("Convenția"), fără ca vreo autoritate publică să poată condiționa dreptul de a constitui și/sau de a adera la un sindicat.

2. Curtea Europeană a Drepturilor Omului („CEDO”) apreciază că teza a doua a art. 11 alin. (1) din Convenție nu exclude nicio categorie profesională de la dreptul de asociere recunoscut de acest articol (Cauza Sindicatul „Păstorul cel Bun” împotriva României, considerentul 145)¹¹. Cu toate acestea la considerentul 142 din aceeași cauză, se arată că deși Convenția nu definește în mod precis noțiunea de „sindicat” decât că este o asociație care are ca scop apărarea intereselor membrilor săi, în majoritatea cazurilor examinate de Curte aceștia sunt angajați sau persoane care se află într-o „relație de muncă”.

*3. În cauza C-413/13 având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de *Gerechthof te 's-Gravenhage* (Țările de Jos)¹², în considerentele 33, 34, 36,37,38, Curtea de Justiție a*

¹⁰ M.Of. nr. 135/31.05.1994

¹¹ Disponibil la <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-122763%22%5D%7D>]

¹² Disponibilă la <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=392ABA0145D1714AA624F708C795718C?text=&docid=160305&pageIndex=0&doclang=RO&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2258229>