

Lege nr. 130 din 16.10.1996 (forma consolidată 19.03.2004)

privind contractul colectiv de muncă

Această formă consolidată cuprinde modificările aduse actului de bază, inclusiv cele prevăzute în:

Ordonanța de urgență nr. 9 din 18.03.2004 publicată în M.Of. nr. 246 din 19.03.2004

Modificările efectuate de actul de mai sus sunt reprezentate prin culoarea verde.

*) Republicată în temeiul art. II din Legea nr. 143 din 24 iulie 1997, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 172 din 28 iulie 1997, dându-se textelor o nouă numerotare.

Legea nr. 130 din 16 octombrie 1996 a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 259 din 24 octombrie 1996.

Capitolul I

Dispoziții generale

Art. 1 - (1) Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată între patron sau organizația patronală, pe de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, 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.

(2) În sensul prezentei legi, prin termenul patron se înțelege persoana fizică și persoana juridică care angajează salariați prin încheierea contractelor individuale de muncă.

(3) Persoanele juridice care angajează salariați mai sunt denumite în prezenta lege și unități.

Art. 2 - (1) Prin încheierea contractelor colective de muncă se urmărește promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă ori evitarea declanșării grevelor.

(2) Fac parte din contractele colective de muncă și acordurile dintre părțile semnatare ale contractelor colective de muncă, prin care se soluționează conflicte colective de muncă.

(3) Contractul colectiv de muncă poate cuprinde și prevederi referitoare la protecția celor aleși sau delegați în organele de conducere ale sindicatelor, respectiv a reprezentanților salariaților aleși potrivit prevederilor art. 20.

Art. 3 - (1) Negocierea colectivă, la nivel de unitate, este obligatorie, cu excepția cazului în care unitatea are mai puțin de 21 de salariați.

(2) Negocierea colectivă are loc în fiecare an, după cum urmează:

a) după cel puțin 12 luni de la data negocierii precedente, neurmată de încheierea contractului colectiv de muncă, sau de la data intrării în vigoare a contractului colectiv de muncă, după caz;

b) cu cel puțin 30 de zile anterior expirării contractelor colective de muncă încheiate pe un an.

(3) Durata negocierii colective nu poate depăși 60 de zile.

(4) Negocierea colectivă va avea ca obiect, cel puțin: salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru și condițiile de muncă.

(5) Inițiativa negocierii aparține patronului.

(6) În cazul în care patronul nu angajează negocierea, aceasta are loc la cererea organizației sindicale sau a reprezentanților salariaților, după caz, în termen de 15 zile de la formularea cererii.

Art. 4 - (1) În termen de 15 zile de la data formulării cererii de către organizația sindicală sau de către reprezentanții salariaților, patronul trebuie să convoace părțile în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

(2) La prima reuniune a părților se precizează:

a) informațiile pe care patronul le va pune la dispoziție delegaților sindicali sau ai salariaților și data la care urmează a îndeplini această obligație; informațiile trebuie să permită o analiză comparată a situației locurilor de muncă, a clasificării profesiilor și meseriilor, a nivelului de salarizare, a duratei timpului de lucru și a organizării programului de lucru;

b) locul și calendarul reuniunilor.

Art. 5 - Neîndeplinirea de către patron a obligațiilor prevăzute la art. 3 alin. (5) și la art. 4 alin. (1) constituie contravenție și se sancționează cu amendă cuprinsă între 3.000.000 lei și 6.000.000 lei.

Art. 6 - Constatarea și sancționarea contravenției prevăzute la art. 5 se fac potrivit procedurii prevăzute de Legea nr. 32/1968 privind stabilirea și sancționarea contravențiilor, de către personalul din Ministerul Muncii și Protecției Sociale, din direcțiile generale de muncă și protecție socială județene, respectiv a municipiului București, împuternicit prin ordin al ministrului muncii și protecției sociale.

Art. 7 - (1) La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă, părțile sunt egale și libere.

(2) Contractele colective de muncă, încheiate cu respectarea dispozițiilor legale, constituie legea părților.

Art. 8 - (1) Clauzele contractelor colective de muncă pot fi stabilite numai în limitele și în condițiile prevăzute de prezenta lege.

(2) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior.

(3) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă.

(4) La încheierea contractului colectiv de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile salariaților au un caracter minimal.

Capitolul II

Câmpul de aplicare a contractelor colective de muncă

Art. 9 - Prevederile contractului colectiv de muncă produc efecte pentru toți salariații din unitate, indiferent de data angajării sau de afilierea lor la o organizație sindicală din unitate.

Art. 10 - (1) Contractele colective de muncă se pot încheia la nivelul unităților, ramurilor de activitate și la nivel național.

(2) Contractele colective de muncă se pot încheia și la nivelul unor grupuri de societăți comerciale și regii autonome, denumite în continuare grupuri de unități.

(3) În situația în care nu sunt organizate asociații patronale reprezentative la niveluri inferioare, asociația patronală la nivel național poate desemna reprezentanții la negociere.

Art. 11 - (1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte, după cum urmează:

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

b) pentru toți salariații încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel;

c) pentru toți salariații încadrați în toate unitățile din ramura de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă;

d) pentru toți salariații încadrați în toate unitățile din țară, în cazul contractelor colective de muncă la nivel național.

(2) La fiecare dintre nivelurile prevăzute la art. 10 se încheie un singur contract colectiv de muncă.

(3) Prin contractul colectiv de muncă părțile pot conveni constituirea unui fond din contribuția patronatului, destinat activităților în domeniul negocierilor colective.

Art. 12 - (1) Contracte colective de muncă se pot încheia și pentru salariații instituțiilor bugetare. Prin aceste contracte nu se pot negocia clauze referitoare la drepturile ale căror acordare și cuantum sunt stabilite prin dispoziții legale.

(2) Contractele colective de muncă ale salariaților instituțiilor bugetare se pot încheia la nivelul unităților, la nivelul administrației sau al serviciilor publice locale, pentru instituțiile din subordinea acestora, și la nivel departamental, pentru instituțiile subordonate.

Art. 13 - (1) Părțile au obligația să precizeze, în fiecare contract colectiv de muncă încheiat la nivel de grup de unități și de ramură de activitate, unitățile în cadrul cărora se aplică clauzele negociate.

(2) În cazul contractelor colective de muncă încheiate la nivelul ramurilor de activitate, unitățile componente ale acestora se stabilesc și se precizează de către părțile care negociază contractul colectiv de muncă, cu respectarea prevederilor prezentei legi.

Capitolul III

Părțile și reprezentarea acestora la negocierea și la încheierea contractelor colective de muncă

Art. 14 - Părțile contractului colectiv de muncă sunt patronul și salariații, reprezentate după cum urmează:

a) patronul:

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

- la nivel de grup de unități, de ramură și la nivel național, de către asociațiile patronale legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi;

b) salariații:

- la nivel de unitate, de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative ori, acolo unde nu este constituit un sindicat reprezentativ, prin reprezentanții aleși ai salariaților;

- la nivelul grupurilor de unități și al ramurilor, de către organizațiile sindicale de tip federativ, legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi;

- la nivel național, de către organizațiile sindicale de tip confederativ, legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi.

Art. 15 - 1) La negocierea contractului colectiv de muncă la nivel național, de ramură sau de grup de unități participă asociațiile patronale care îndeplinesc, cumulativ, următoarele condiții:

a) la nivel național:

- au independență organizatorică și patrimonială;

- reprezintă patroni ale căror unități funcționează în cel puțin jumătate din numărul total al județelor, inclusiv în municipiul București;

- reprezintă patroni ale căror unități își desfășoară activitatea în cel puțin 25% din ramurile de activitate;

- reprezintă patroni ale căror unități cuprind minimum 7% din efectivul salariaților din economia națională;

b) la nivel de ramură:

- au independență organizatorică și patrimonială;

- reprezintă patroni ale căror unități cuprind minimum 10% din numărul salariaților din ramura respectivă.

(2) Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate se constată de către Tribunalul Municipiului București, la cererea asociației patronale. Hotărârea este supusă numai recursului.

Art. 16 - Asociațiile patronale reprezentative la nivel național sunt reprezentative și la nivelul ramurilor și al grupurilor de unități prin intermediul organizațiilor de tip federativ, componente.

Art. 17 - (1) La negocierea contractelor colective de muncă la nivel național, de ramură și de unitate participă organizațiile sindicale care îndeplinesc, cumulativ, următoarele condiții:

a) la nivel național:

- au statut legal de confederație sindicală;

- au independență organizatorică și patrimonială;

- au în componență structuri sindicale proprii, în cel puțin jumătate din numărul total al județelor, inclusiv în municipiul București;

- au în componență federații sindicale reprezentative din cel puțin 25% din ramurile de activitate;

- organizațiile sindicale componente au, cumulat, un număr de membri cel puțin egal cu 5% din efectivul salariaților din economia națională;

b) la nivel de ramură:

- au statut legal de federație sindicală;

- au independență organizatorică și patrimonială;

- organizațiile sindicale componente au, cumulat, un număr de membri cel puțin egal cu 7% din efectivul salariaților din ramura respectivă;

c) la nivel de unitate:

- au statut legal de organizație sindicală;

- numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin o treime din numărul salariaților unității.

(2) Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate a organizațiilor sindicale se constată, la cererea acestora, de către instanțele judecătorești, după cum urmează:

a) la nivel național și de ramură, de către Tribunalul Municipiului București;

b) la nivel de unitate, de către judecătoria în a cărei rază teritorială se află sediul unității.

(3) Hotărârea este supusă numai recursului.

Art. 18 - (1) Organizațiile sindicale reprezentative la nivel național sunt reprezentative și la nivelul ramurilor și al grupurilor de unități în care au organizații componente de tip federativ. Sunt, de asemenea, reprezentative și federațiile sindicale care îndeplinesc condițiile prevăzute la art. 17 alin. (1) lit. b).

(2) În mod corespunzător, organizațiile sindicale reprezentative la nivelul ramurilor sunt reprezentative și la nivelul grupurilor de unități în care au organizații sindicale proprii.

(3) Organizațiile sindicale din unitate sunt reprezentative, dacă îndeplinesc condițiile prevăzute la art. 17 alin. (1) lit. c), precum și dacă sunt afiliate la o organizație sindicală reprezentativă.

Art. 19 - La nivelul ramurilor de activitate ale economiei naționale, fiecare organizație sindicală de tip confederativ, precum și fiecare asociație de unități, care sunt reprezentative la nivel național, vor desemna o singură organizație sindicală, respectiv asociație de unități reprezentativă, să participe la negocierea și la încheierea contractelor colective de muncă.

Art. 20 - Contractul colectiv de muncă se poate încheia și în unitățile în care nu există organizații sindicale sau acestea nu îndeplinesc condițiile de reprezentativitate prevăzute la art. 18 alin. (2). În acest caz, salariații își aleg reprezentanții la negociere prin vot secret. La alegerea reprezentanților salariaților vor participa cel puțin jumătate plus unu din numărul total al salariaților. Reprezentanții salariaților sunt desemnați în raport cu numărul voturilor obținute.

Art. 21 - Prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național, părțile stabilesc ramurile de activitate ale economiei naționale și criteriile potrivit cărora unitățile fac parte din aceste ramuri, pe baza avizului consultativ al Comisiei Naționale pentru Statistică.

Art. 22 - La negocierea și încheierea contractelor colective de muncă în instituțiile bugetare, părțile sunt reprezentate după cum urmează:

- a) de către conducătorul instituției bugetare sau de către locțiitorul de drept al acestuia;
- b) de către sindicatele reprezentative, în sensul prezentei legi, sau de către reprezentanții salariaților aleși conform prevederilor art. 20.

Capitolul IV

Încheierea contractelor colective de muncă

Art. 23 - (1) Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni, sau pe durata unei lucrări determinate.

(2) În cazul prevăzut la art. 3 alin. (2), părțile pot hotărî prelungirea aplicării în continuare a contractului colectiv de muncă, în condițiile în care acesta a fost încheiat sau în alte condiții ce vor fi convenite.

Art. 24 - (1) Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă negociate cu încălcarea prevederilor art. 8 sunt lovite de nulitate.

(2) Nulitatea clauzelor contractuale se constată de către instanța judecătorească competentă, la cererea părții interesate.

(3) În cazul constatării nulității unor clauze de către instanța judecătorească, partea interesată poate cere renegocierea drepturilor respective.

(4) Până la renegocierea drepturilor, cauzele a căror nulitate a fost constatată sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior, după caz.

Art. 25 - (1) Contractul colectiv de muncă se încheie în formă scrisă, se semnează de către părți, se depune și se înregistrează la direcția generală de muncă și protecție socială județeană sau a municipiului București, după caz.

(2) Contractele colective de muncă încheiate la nivelul grupurilor de unități, al ramurilor de activitate sau la nivel național se depun și se înregistrează la Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

(3) Contractele colective de muncă se aplică de la data înregistrării. Părțile pot conveni ca data aplicării clauzelor negociate să fie ulterioară zilei de înregistrare a contractului.

Art. 26 - (1) Contractele colective de muncă nu vor fi înregistrate, dacă:

- a) sunt încheiate cu încălcarea prevederilor art. 13;
- b) părțile nu fac dovada îndeplinirii cerințelor de reprezentativitate;
- c) nu sunt semnate de toți reprezentanții părților la negociere.

(2) Contractele colective de muncă vor fi înregistrate fără semnătura tuturor reprezentanților părților, dacă:

a) unele asociații patronale reprezentative sau organizații sindicale reprezentative au fost invitate la negociere și nu s-au prezentat;

b) unele asociații patronale reprezentative sau organizații sindicale reprezentative au participat la negocieri, au fost de acord cu clauzele negociate, dar refuză semnarea contractelor, situație care să rezulte din actele depuse de părți.

c) reprezentanții părților la negociere care nu au semnat contractul colectiv de muncă reprezintă sub o treime din numărul salariaților unității, sub 7% din efectivul salariaților din ramura respectivă sau sub 5% din efectivul salariaților din economia națională, după caz.

Art. 27 - (1) La înregistrarea contractelor colective de muncă, Ministerul Muncii și Protecției Sociale sau, după caz, direcțiile generale teritoriale de muncă și protecție socială vor verifica dacă acestea conțin clauze negociate cu nerespectarea dispozițiilor art. 8.

(2) În cazul în care se constată că în contractele colective de muncă există asemenea clauze, Ministerul Muncii și Protecției Sociale sau, după caz, direcția generală teritorială de muncă și protecție socială are obligația să sesizeze acest fapt părților contractante.

Art. 28 - Împotriva refuzului înregistrării contractelor colective de muncă, partea nemulțumită se poate adresa instanțelor judecătorești, în condițiile Legii contenciosului administrativ nr. 29/1990.

Art. 29 - Contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național și de ramură se va publica în Monitorul Oficial al României, în termen de 30 de zile de la înregistrare. În acest sens, Regia Autonomă "Monitorul Oficial" va edita Partea a V-a a Monitorului Oficial al României, în care se vor publica numai contractele colective de muncă.

Capitolul V

Executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă

Art. 30 - (1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

(2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

Art. 31 - (1) Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

(2) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se comunică, în scris, organului la care se păstrează și devin aplicabile de la data înregistrării sau la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

Art. 32 - Executarea contractului colectiv de muncă sau a unor clauze ale acestuia se suspendă pe durata grevei, dacă nu este posibilă continuarea activității de către salariații care nu participă la grevă.

Art. 33 - (1) Contractul colectiv de muncă încetează:

a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia;

b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității;

c) prin acordul părților.

(2) Contractul colectiv de muncă poate înceta la reorganizarea persoanei juridice, în raport cu modalitatea specifică în care are loc reorganizarea.

(3) Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților.

(4) Încetarea sau suspendarea contractului colectiv de muncă va fi notificată, în termen de 5 zile, organului la care acesta a fost depus pentru înregistrare.

Capitolul VI

Dispoziții finale și tranzitorii

Art. 34 - Abrogat de Codul Muncii

Art. 35 - Abrogat de Codul Muncii

Art. 36 - (1) Reprezentativitatea asociațiilor patronale și a organizațiilor sindicale, stabilită în condițiile prezentei legi, este valabilă pentru orice contracte colective de muncă încheiate în termen de 4 ani de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de constatare a reprezentativității.

(2) Hotărârile judecătorești rămase definitive, prin care se constată reprezentativitatea unor parteneri sociali, se comunică Ministerului Muncii și Protecției Sociale, care va ține evidența acestora.

Art. 37 - (1) Contractele colective de muncă înregistrate la Ministerul Muncii și Protecției Sociale sau, după caz, la direcțiile generale de muncă și protecție socială județene sau a municipiului București, la data intrării în vigoare a prezentei legi, produc efecte până la data împlinirii termenului pe durata căruia au fost încheiate.

(2) Modificarea ori prelungirea contractelor colective de muncă prevăzute la alin. (1) este posibilă numai dacă nu contravine procedurilor prevăzute în prezenta lege.

Art. 38 - **Legea nr. 13/1991** privind contractul colectiv de muncă se abrogă.