

LEGE nr. 168 din 12 noiembrie 1999

privind solutionarea conflictelor de munca

(actualizatã pana la data de 2 mai 2001)

EMITENT: PARLAMENTUL

MONITORUL OFICIAL nr. 582 din 29 noiembrie 1999.

Potrivit art. 9 din ORDONANTA DE URGENTA nr. 138 din 14 septembrie 2000, publicatã în MONITORUL OFICIAL nr. 479 din 2 octombrie 2000, initial acest act normativ trebuia sa între în vigoare la 3 luni de la data publicãrii în Monitorul Oficial al României.

Ulterior, ORDONANTA DE URGENTA nr. 290 din 29 decembrie 2000, publicatã în MONITORUL OFICIAL nr. 706 din 29 decembrie 2000 a prorogat termenul de intrare în vigoare a ORDONANȚEI DE URGENTA nr. 138 din 14 septembrie 2000 pentru luna mai 2001.

Parlamentul României adopta prezenta lege.

CAP. 1

Dispozitii generale

ART. 1

(1) Raporturile de munca stabilite între salariatii si unitãtile la care acestia sunt încadrati se desfășoară cu respectarea prevederilor legale, precum si în conditiile negociate prin contractele colective si individuale de munca.

(2) Încãlcarea de cãtre una dintre pãrti a obligatiilor care îi revin potrivit alin. (1) atrage rãspunderea juridicã a acesteia.

ART. 2

În sensul prezentei legi, termenii de mai jos au urmãtoarea semnificatie:

a) unitate desemneazã persoana juridicã care utilizeazã munca prestatã de salariatii;

b) salariat desemneazã persoana fizica ce desfășoară o activitate în cadrul unei unitãti, în temeiul unui contract individual de munca.

ART. 3

Conflictele dintre salariați și unitățile la care sunt încadrați, cu privire la interesele cu caracter profesional, social sau economic ori la drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă, sunt conflicte de muncă. Salariații și unitățile au obligația să soluționeze conflictele de muncă prin bună înțelegere sau prin procedurile stabilite de lege.

ART. 4

Conflictele de muncă ce au ca obiect stabilirea condițiilor de muncă cu ocazia negocierii contractelor colective de muncă sunt conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaților, denumite în continuare conflicte de interese.

ART. 5

Conflictele de muncă ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații decurgând din legi sau din alte acte normative, precum și din contractele colective sau individuale de muncă sunt conflicte referitoare la drepturile salariaților, denumite în continuare conflicte de drepturi.

ART. 6

(1) Persoanele fizice care desfășoară o activitate în baza unui contract individual de muncă la un angajator, persoană fizică, au calitatea de salariat.

(2) Conflictele de muncă dintre angajatori, persoane fizice, și salariații acestora se soluționează potrivit dispozițiilor prezentei legi.

CAP. 2

Modul de soluționare a conflictelor de interese

Sectiunea 1

Conflictele de interese

ART. 7

(1) Dreptul salariaților la negocieri colective, precum și posibilitatea acestora de a revendica condiții normale de muncă sunt garantate de lege.

(2) Orice conflict de muncă ce intervine între salariați și unități în legătură cu începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor colective se soluționează de către părți potrivit procedurilor reglementate prin prezenta lege.

ART. 8

Nu pot constitui obiect al conflictelor de interese revendicarile salariatilor pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altui act normativ.

ART. 9

(1) Conflictetele de interese pot avea loc:

a) la nivelul unitătilor;

b) la nivelul grupurilor de unităti, al ramurilor ori la nivel national.

(2) Conflictetele de interese pot avea loc si la nivelul unor subunitati, compartimente sau al unor grupuri de salariati care exercita aceeași profesie în aceeași unitate, în măsura în care între partenerii la negocieri s-a convenit ca acestia sa își stabilească, în mod distinct, în contractul colectiv, conditiile de munca.

ART. 10

(1) În conflictetele de interese la nivel de unitate salariatii sunt reprezentati de sindicatele reprezentative, potrivit legii.

(2) La nivelul unitătilor în care nu sunt constituite sindicate reprezentative în sensul alin. (1), iar salariatii si-au ales persoanele care sa îi reprezinte la negocieri, aceleasi persoane îi reprezintă si în cazul conflictelor de interese, în măsura în care acestea îndeplinesc conditiile prevăzute la art. 20 alin. (2).

(3) Prevederile alin. (1) si (2) se aplica în mod corespunzător si în ceea ce priveste reprezentarea salariatilor în cazul unor conflicte de interese la nivelul subunitatilor, al compartimentelor sau al grupurilor de salariati care exercita aceeași profesie în aceeași unitate.

ART. 11

(1) În cazul conflictelor de interese la nivel de grup de unităti, de ramura sau la nivel national, salariatii sunt reprezentati de organizatiile sindicale reprezentative care participa la negocierile colective.

(2) Conflictetele de interese la nivel de grup de unităti, de ramura si la nivel national pot avea loc numai după înregistrarea prealabilă a acestora la unitătile componente ale structurilor respective, potrivit legii. Negocierea, medierea si arbitrarea acestor conflicte de interese se vor face între organizatiile sindicale si patronale reprezentative la nivel de grup de unităti, de ramura si la nivel national, după caz.

Sectiunea a 2-a

Declansarea conflictelor de interese

ART. 12

Conflictetele de interese pot fi declansate în următoarele situatii:

a) unitatea refuza sa înceapă negocierea unui contract colectiv de munca, în condițiile în care nu are încheiat un contract colectiv de munca sau contractul colectiv de munca anterior a încetat;

b) unitatea nu accepta revendicarile formulate de salariați;

c) unitatea refuza nejustificat semnarea contractului colectiv de munca, cu toate ca negocierile au fost definitive;

d) unitatea nu își îndeplinește obligațiile prevăzute de lege de a începe negocierile anuale obligatorii privind salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru și condițiile de munca.

ART. 13

(1) Pe durata valabilității unui contract colectiv de munca salariații nu pot declansa conflicte de interese.

(2) Fac excepție de la regula prevăzută la alin. (1) situațiile prevăzute la art. 12 lit. d).

ART. 14

(1) În toate cazurile în care într-o unitate exista premisele declansării unui conflict de interese, sindicatele reprezentative sau, în cazul în care în unitate nu este organizat un astfel de sindicat, reprezentanții aleși ai salariaților vor sesiza unitatea despre aceasta situație.

(2) Sesizarea se va face în scris, cu precizarea revendicărilor salariaților, inclusiv a motivării acestora, precum și a propunerilor de soluționare. Conducerea unității este obligată să primească și să înregistreze sesizarea astfel formulată.

(3) Cerința prevăzută la alin. (2) se considera îndeplinită și dacă revendicările salariaților, motivarea acestora și propunerile de soluționare sunt exprimate de sindicatul reprezentativ sau de către reprezentanții aleși ai salariaților cu ocazia primirii la conducerea unității și dacă discuțiile purtate au fost consemnate într-un proces-verbal.

ART. 15

Conducerea unității are obligația de a răspunde în scris sindicatelor sau, în lipsa acestora, reprezentanților salariaților, în termen de două zile lucrătoare de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare dintre revendicările formulate.

ART. 16

În situația în care unitatea nu a răspuns la toate revendicările formulate sau, deși a răspuns, sindicatele nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul de interese se considera declansat.

Sectiunea a 3-a

Concilierea conflictelor de interese

ART. 17

În cazul în care conflictul de interese a fost declansat în condițiile prevăzute la art. 16 sindicatul reprezentativ sau, după caz, reprezentanții salariaților sesizează Ministerul Muncii și Protecției Sociale, prin organele sale teritoriale - direcțiile generale de muncă și protecție socială, în vederea concilierii.

ART. 18

(1) Sesizarea pentru concilierea conflictului de interese se formulează în scris și va cuprinde, în mod obligatoriu, cel puțin următoarele mențiuni:

a) unitatea la care s-a declansat conflictul de interese, cu indicarea sediului și a numelui conducătorului;

b) obiectivul conflictului de interese și motivarea acestuia;

c) dovada îndeplinirii cerințelor prevăzute la art. 14-16;

d) indicarea persoanelor delegate să reprezinte la conciliere sindicatul reprezentativ sau, după caz, salariații.

(2) Sesizarea se depune în două exemplare la direcția generală de muncă și protecție socială în a cărei rază teritorială își are sediul unitatea și trebuie să fie datată și semnată de conducerea sindicatului reprezentativ sau, după caz, de reprezentanții salariaților.

ART. 19

În termen de 24 de ore de la înregistrarea sesizării Ministerul Muncii și Protecției Sociale desemnează delegatul sau pentru participare la concilierea conflictului de interese, care are obligația să ia următoarele măsuri:

a) comunicarea sesizării unității în termen de 48 de ore de la desemnarea sa;

b) convocarea părților la procedura de conciliere la un termen ce nu poate depăși 7 zile de la înregistrarea sesizării.

ART. 20

(1) Pentru susținerea intereselor lor la conciliere sindicatele reprezentative sau, după caz, salariații aleg o delegație formată din 2-5 persoane, care va fi imputernicită în scris să participe la concilierea organizată de Ministerul Muncii și Protecției Sociale. Din delegația sindicatului pot face parte și reprezentanți ai federației sau ai confederației la care sindicatul este afiliat.

(2) Poate fi aleasă ca delegat al sindicatelor reprezentative sau, după caz, al salariaților orice persoană care îndeplinește următoarele condiții:

a) a împlinit vârsta de 21 de ani;

b) este salariat al unității sau reprezintă federația ori confederația sindicală la care sindicatul ce organizează conflictul de interese este afiliat;

c) nu a fost condamnată pentru săvârșirea infractiunilor prevăzute la art. 87.

ART. 21

Pentru susținerea punctului de vedere al unității conducătorul acesteia, dacă nu participă personal, va desemna printr-o împuternicire scrisă o delegație compusă din 2-5 persoane care să participe la conciliere.

ART. 22

(1) La data fixată pentru conciliere delegatul Ministerului Muncii și Protecției Sociale verifică împuternicirile delegațiilor părților și stăruie ca aceștia să acționeze pentru a se realiza concilierea.

(2) Susținerile părților și rezultatul dezbaterilor se consemnează într-un proces-verbal, semnat de către părți și de delegatul Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

(3) Procesul-verbal se întocmește în 3 exemplare, câte unul pentru delegații sindicatului reprezentativ sau, după caz, ai salariaților, pentru conducerea unității și pentru delegatul Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

ART. 23

În cazul în care, în urma dezbaterilor se ajunge la un acord cu privire la soluționarea revendicărilor formulate, părțile vor definitiva contractul colectiv de muncă, conflictul de interese fiind astfel încheiat.

ART. 24

În situațiile în care acordul cu privire la soluționarea conflictului de interese este numai parțial, în procesul-verbal se vor consemna revendicările asupra cărora s-a realizat acordul și cele rămase nesoluționate, împreună cu punctele de vedere ale fiecărei părți referitoare la acestea din urmă.

ART. 25

Rezultatele concilierii menționate la art. 23 și 24 vor fi aduse la cunoștința salariaților de către cei care au făcut sesizarea pentru efectuarea concilierii.

Sectiunea a 4-a

Medierea conflictelor de interese

ART. 26

În cazul în care conflictul de interese nu a fost soluționat ca urmare a concilierii organizate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, părțile pot hotărî, prin consens, inițierea procedurii de mediere.

ART. 27

(1) Mediatorii sunt alesi de comun acord de către părțile aflate în conflict de interese dintre persoanele care au calitatea de mediator.

(2) Mediatorii sunt numiti anual de ministrul muncii si protectiei sociale, cu acordul Consiliului Economic si Social.

ART. 28

(1) Procedura de mediere a conflictelor de interese se stabileste prin contractul colectiv de munca încheiat la nivel national.

(2) Durata medierii nu poate depăși 30 de zile calculate de la data la care mediatorul ales a acceptat medierea conflictului de interese.

ART. 29

Părțile aflate în conflict de interese au obligatia de a pune la dispozitie a mediatorului datele necesare pentru îndeplinirea misiunii sale. Mediatorul are dreptul sa convoace părțile si sa le ceara relatii scrise cu privire la revendicarile formulate.

ART. 30

La încheierea misiunii sale mediatorul are obligatia sa întocmească un raport cu privire la situatia conflictului de interese, sa își precizeze părerea cu privire la eventualele revendicari rămase nesolutionate; raportul va fi transmis fiecărei părți, precum si Ministerului Muncii si Protectiei Sociale.

ART. 31

(1) Pentru activitatea depusa mediatorul va primi un onorariu, stabilit de comun acord între acesta si părțile aflate în conflict de interese.

(2) Onorariul se depune de către părți la Ministerul Muncii si Protectiei Sociale la data începerii procedurii de mediere.

Sectiunea a 5-a

Arbitrajul conflictelor de interese

ART. 32

(1) Pe intreaga durata a unui conflict de interese părțile aflate în conflict pot hotărî prin consens ca revendicarile formulate sa fie supuse arbitrajului unei comisii.

(2) Hotărârile pronuntate de comisia de arbitraj sunt obligatorii pentru părți si completează contractele colective de munca.

ART. 33

Comisia de arbitraj se compune din 3 arbitri desemnati dupã cum urmeazã:

- a) un arbitru, de cãtre conducerea unitãtii;
- b) un arbitru, de cãtre sindicatele reprezentative sau, dupã caz, de cãtre reprezentantii salariatilor;
- c) un arbitru, de cãtre Ministerul Muncii si Protectiei Sociale.

ART. 34

Lista cuprinzãnd persoanele care pot fi desemnate arbitri se stabileste o data pe an, prin ordin al ministrului muncii si protectiei sociale, dintre specialistii în domeniul economic, tehnic, juridic si din alte profesii, cu acordul Consiliului Economic si Social.

ART. 35

(1) Comisia de arbitraj îsi desfãsoarã activitatea de solutionare a conflictului de interese la sediul Ministerului Muncii si Protectiei Sociale sau, dupã caz, la sediul directiei generale de munca si protectie socialã.

(2) Ministerul Muncii si Protectiei Sociale sau, dupã caz, directia generalã de munca si protectie socialã asigura activitatea de secretariat a comisiei de arbitraj.

ART. 36

Procedura de lucru a comisiei de arbitraj se stabileste printr-un regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii si protectiei sociale si al ministrului justitiei, care va fi publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I.

ART. 37

Dupã stabilirea comisiei de arbitraj pãrtilile sunt obligate sa depunã la aceasta intreaaga documentatie privind revendicarile formulate si sustinerea acestora.

ART. 38

(1) În termen de 3 zile de la primirea documentatiei prevãzute la art. 37 comisia de arbitraj are obligatia sa convoace pãrtilile si sa dezbata împreunã cu acestea conflictul de interese, pe baza dispozitiilor legale si a prevederilor contractelor colective de munca aplicabile.

(2) Comisia de arbitraj se pronunta în termen de 5 zile de la data încheierii dezbaterilor printr-o hotãrãre irevocabilã.

(3) Hotãrãrea motivatã se comunica pãrtilor în termen de 24 de ore de la pronuntare. Sub sanctiunea nulitãtii, hotãrãrea trebuie însotitã de dovezile de convocare a pãrtilor.

(4) Hotãrãrea comisiei de arbitraj face parte din contractul colectiv de munca. Începãnd cu data pronuntãrii hotãrãrii de cãtre comisia de arbitraj conflictul de interese înceteazã.

ART. 39

Pentru activitatea desfășurată în soluționarea unui conflict de interese membrii comisiei de arbitraj primesc un onorariu care se stabilește și se plătește de către părțile în conflict, în mod egal. În situația în care nu se realizează acordul părților cu privire la cuantumul onorariului, acesta se stabilește de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, ținându-se seama și de propunerile părților.

Secțiunea a 6-a

Greva

ART. 40

Greva constituie o încetare colectivă și voluntară a lucrului într-o unitate și poate fi declarată pe durata desfășurării conflictelor de interese, cu excepțiile prevăzute de prezenta lege.

ART. 41

(1) Greva poate fi declarată numai dacă, în prealabil, au fost epuizate posibilitățile de soluționare a conflictului de interese prin procedurile prevăzute de prezenta lege și dacă momentul declansării a fost adus la cunoștința conducerii unității de către organizatori cu 48 de ore înainte.

(2) Înainte de declansarea grevei medierea și arbitrajul conflictului de interese sunt obligatorii numai dacă părțile, de comun acord, au decis parcurgerea acestor etape.

ART. 42

(1) Hotărârea de a declara greva se ia de către organizațiile sindicale reprezentative participante la conflictul de interese, cu acordul a cel puțin jumătate din numărul membrilor sindicatelor respective.

(2) Pentru salariații unităților în care nu sunt organizate sindicate reprezentative hotărârea de declarare a grevei se ia prin vot secret, cu acordul a cel puțin unei pătrimi din numărul salariaților unității sau, după caz, ai subunității, compartimentului sau grupului de salariați în care s-a declansat conflictul de interese.

ART. 43

Grevele pot fi de avertisment, propriu-zise și de solidaritate.

ART. 44

Greva de avertisment nu poate avea o durată mai mare de două ore, dacă se face cu încetarea lucrului, și trebuie, în toate cazurile, să preceadă cu cel puțin 5 zile greva propriu-zisă.

ART. 45

(1) Greva de solidaritate poate fi declarata în vederea sustinerii revendicarilor formulate de salariatii din alte unități.

(2) Hotărârea de a declara greva de solidaritate poate fi luată, cu respectarea prevederilor art. 42 alin. (1), de către organizatiile sindicale reprezentative afiliate la aceeași federatie sau confederatie sindicala la care este afiliat sindicatul organizator. În cazul grevelor de solidaritate prevederile art. 42 alin. (2) nu se aplica.

(3) Greva de solidaritate nu poate avea o durata mai mare de o zi și trebuie anunțată în scris conducerii unității cu cel puțin 48 de ore înainte de data încetării lucrului.

ART. 46

(1) Grevele sunt organizate de sindicatele reprezentative sau, după caz, de reprezentantii salariaților, care vor stabili și durata acestora, cu respectarea prevederilor art. 43-45.

(2) Sindicatele reprezentative sau, după caz, reprezentantii alesi ai salariaților îi reprezintă pe grevisti, pe toată durata grevei, în relațiile cu unitatea, inclusiv în fața instanțelor judecătorești, în cazurile în care se solicită suspendarea sau încetarea grevei.

ART. 47

Pe durata în care revendicările formulate de salariați sunt supuse medierii ori arbitrajului acestia nu pot declara greva.

ART. 48

În situația în care, după declararea grevei, jumătate din numărul salariaților care au hotărât declararea grevei renunța la greva, aceasta încetează.

ART. 49

(1) Greva poate fi declarata numai pentru apărarea intereselor cu caracter profesional, economic și social ale salariaților.

(2) Greva nu poate urmări realizarea unor scopuri politice.

ART. 50

(1) Participarea la greva este libera. Nimeni nu poate fi constrâns să participe la greva sau să refuze să participe.

(2) Pe durata unei greve declanșate într-o unitate pot înceta activitatea și salariații unor subunități sau compartimente care nu au participat inițial la declanșarea conflictului de interese.

(3) În situațiile prevăzute la alin. (2) revendicările sunt cele formulate la declanșarea conflictului de interese.

ART. 51

(1) Dacă este posibil, salariatii care nu participa la greva își pot continua activitatea.

(2) Salariatii afloati în greva trebuie sa se abțină de la orice actiune de natura sa împiedice continuarea activității de către cei care nu participa la greva.

ART. 52

Organizatorii grevei, împreună cu conducerea unității au obligatia ca pe durata acesteia sa protejeze bunurile unității si sa asigure functionarea continua a utilajelor si a instalatiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viata sau pentru sănătatea oamenilor.

ART. 53

Pe durata grevei conducerea unității nu poate fi împiedicată sa își desfășoare activitatea de către salariatii afloati în greva sau de organizatorii acesteia. Conducerea unității nu poate încadra salariați care sa îl înlocuiască pe cei afloati în greva.

ART. 54

(1) Participarea la greva sau organizarea acesteia, cu respectarea dispozitiilor prezentei legi, nu reprezintă o încălcare a obligatiilor de serviciu ale salariatilor si nu poate avea consecinte negative asupra grevistilor sau asupra organizatorilor.

(2) Dispozitiile alin. (1) nu se aplica, dacă greva este suspendată sau declarata ilegala, potrivit art. 56 sau, după caz, art. 60.

(3) Pe durata grevei salariatii își mentin toate drepturile ce decurg din contractul individual de munca, cu exceptia drepturilor salariale.

ART. 55

Conducerile unităților pot solicita suspendarea grevei pe un termen de cel mult 30 de zile de la data începerii sau continuării grevei, dacă prin aceasta s-ar pune în pericol viata sau sănătatea oamenilor.

ART. 56

(1) Cererea de suspendare se adresează curții de apel în a carei circumscriptie își are sediul unitatea si se solutionează în termen de 7 zile de la înregistrare.

(2) Hotărârile pronuntate sunt irevocabile.

ART. 57

(1) În timpul grevei organizatorii acesteia continua negocierile cu conducerea unității, în vederea satisfacerii revendicarilor care formează obiectul conflictului de interese.

(2) În cazul în care organizatorii grevei si conducerea unității ajung la un acord, conflictul de interese este solutionat si greva încetează.

(3) Refuzul organizatorilor grevei de a îndeplini obligatia prevăzută la alin.
(1) atrage răspunderea patrimonială a acestora pentru pagubele cauzate unității.

ART. 58

Dacă unitatea apreciază ca greva a fost declarata ori continua cu nerespectarea legii, ea se poate adresa tribunalului în a cărei circumscripție își are sediul unitatea cu o cerere prin care se solicita instanței încetarea grevei.

Art. 58 a fost modificat de art. 7 din ORDONANTA DE URGENTA nr. 138 din 14 septembrie 2000, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 479 din 2 octombrie 2000

ART. 59

Tribunalul fixează termen pentru solutionarea cererii de încetare a grevei, care nu poate fi mai mare de 3 zile de la data înregistrării acesteia, și dispune citarea părților.

Art. 59 a fost modificat de art. 7 din ORDONANTA DE URGENTA nr. 138 din 14 septembrie 2000, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 479 din 2 octombrie 2000

ART. 60

(1) Tribunalul examinează cererea prin care se solicita încetarea grevei și pronunța de urgență o hotărâre prin care, după caz:

- a) respinge cererea unității;
- b) admite cererea unității și dispune încetarea grevei ca fiind ilegală.

(2) Hotărârile pronunțate de tribunal sunt definitive.

Art. 60 a fost modificat de art. 7 din ORDONANTA DE URGENTA nr. 138 din 14 septembrie 2000, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 479 din 2 octombrie 2000

ART. 61

(1) Tribunalul și Curtea de apel solutionează cererea sau, după caz, recursul, potrivit procedurii prevăzute pentru solutionarea conflictelor de muncă.

(2) În cazul în care dispune încetarea grevei ca fiind ilegală, instanțele, la cererea celor interesați, pot obliga persoanele vinovate de declansarea grevei ilegale la plata unor despăgubiri.

Art. 61 a fost modificat de art. 7 din ORDONANȚA DE URGENTĂ nr. 138 din 14 septembrie 2000, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 479 din 2 octombrie 2000

ART. 62

(1) În situația în care greva s-a derulat pe o durată de 20 de zile, fără ca părțile implicate să fi ajuns la o înțelegere, și dacă continuarea grevei ar fi de natură să afecteze interese de ordin umanitar, conducerea unității poate supune conflictul de interese unei comisii de arbitraj.

(2) Cererea de arbitraj se adresează organelor care au efectuat concilierea conflictului de interese.

(3) Procedura de arbitraj a conflictului de interese este cea prevăzută la art. 32-39.

ART. 63

Nu pot declara greva: procurorii, judecătorii, personalul Ministerului Apărării Naționale, Ministerului de Interne și al unităților din subordinea acestor ministere, personalul Serviciului Român de Informații, al Serviciului de Informații Externe, al Serviciului de Telecomunicații Speciale, personalul militar încadrat în Ministerul Justiției, precum și cel din unitățile din subordinea acestuia.

ART. 64

Personalul din transporturile aeriene, navale, terestre de orice fel nu poate declara greva din momentul plecării în misiune și până la terminarea acesteia.

ART. 65

Personalul imbarcat pe navele marinei comerciale sub pavilion românesc poate declara greva numai cu respectarea normelor stabilite prin convenții internaționale ratificate de statul român.

ART. 66

(1) În unitățile sanitare și de asistență socială, de telecomunicații, ale radioului și televiziunii publice, în unitățile de transporturi pe căile ferate, inclusiv pentru gardienii feroviari, în unitățile care asigură transportul în comun și salubritatea localităților, precum și aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, căldură și apă, greva este permisă cu condiția ca organizatorii și conducătorii grevei să asigure serviciile esențiale, dar nu mai puțin de o treime din activitatea normală, cu satisfacerea necesităților minime de viață ale comunităților locale.

(2) Salariatii din unitățile sistemului energetic național, din unitățile operative de la sectoarele nucleare, din unitățile cu foc continuu pot declara greva cu condiția asigurării a cel puțin unei treimi din activitate, care să nu pună în

pericol viata si sănătatea oamenilor si care sa asigure functionarea instalatiilor în deplina siguranta.

CAP. 3

Modul de solutionare a conflictelor de drepturi

Sectiunea 1

Conflictetele de drepturi

ART. 67

Sunt conflicte de drepturi următoarele:

a) conflictele în legatura cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea si încetarea contractelor individuale de munca;

b) conflictele în legatura cu executarea contractelor colective de munca.

ART. 68

Sunt, de asemenea, considerate conflicte de drepturi următoarele:

a) conflictele în legatura cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părți prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligatiilor stabilite prin contractul individual de munca;

b) conflictele în legatura cu constatarea nulității contractelor individuale sau colective de munca ori a unor clauze ale acestora;

c) conflictele în legatura cu constatarea încetării aplicării contractelor colective de munca.

ART. 69

Nu sunt considerate conflicte de drepturi, în sensul prezentei legi, conflictele dintre unitățile si persoanele care prestează diferite activități acestora, în temeiul altor contracte decât contractul individual de munca.

Sectiunea a 2-a

Procedura de solutionare a conflictelor de drepturi

ART. 70

Conflictele de drepturi se soluționează de către instanțele judecătorești.

ART. 71

Instanțele judecătorești competente să judece cereri referitoare la soluționarea conflictelor de drepturi se stabilesc prin lege.

ART. 72

Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de drepturi se adresează instanței judecătorești competente în a cărei circumscripție își are sediul unitatea.

ART. 73

Cererile pot fi formulate de cei ale căror drepturi au fost încălcate, după cum urmează:

a) măsurile unilaterale de executare, modificare suspendare sau încetare a contractului de muncă, inclusiv deciziile de imputare sau angajamentele de plată a unor sume de bani, pot fi contestate în termen de 30 de zile de la data la care cel interesat a luat cunoștința de măsura dispusă;

b) constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă poate fi cerută de părți pe întreaga perioadă în care contractul respectiv este în ființă;

c) constatarea încetării unui contract colectiv de muncă poate fi cerută până la încheierea unui nou contract colectiv de muncă;

d) plata despăgubirilor pentru pagubele cauzate și restituirea unor sume care au format obiectul unor plăți nedatorate pot fi cerute de salariați în termen de 3 ani de la data producerii pagubei.

ART. 74

(1) Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de drepturi se judecă în regim de urgență.

(2) Termenele de judecată nu pot fi mai mari de 10 zile.

(3) Părțile sunt legal citate, dacă cităția le-a fost înmănată cel puțin cu o zi înaintea judecării.

ART. 75

În cazul în care sunt contestate măsuri unilaterale dispuse de unitate, aceasta are obligația ca, până la prima zi de înfățișare, să depună dovezile în baza cărora a luat măsura respectivă.

ART. 76

La prima zi de înfățișare, înainte de intrarea în dezbateri, instanța are obligația de a încerca stingerea conflictului de drepturi prin împăcarea părților.

ART. 77

(1) În cazul în care judecata continua, administrarea probelor se va face cu respectarea regimului de urgență al judecării conflictelor de drepturi.

(2) Instanța poate să decada din beneficiul probei admise partea care întârzie nejustificat administrarea acesteia.

ART. 78

(1) Hotărârile prin care se soluționează fondul cauzei se pronunță în ziua în care au luat sfârșit dezbaterile.

(2) În situații deosebite pronunțarea poate fi amânată cel mult două zile.

ART. 79

(1) Hotărârile instanței de fond sunt definitive.

(2) Hotărârile motivate ale instanței de fond se redactează și se comunică părților în termen de cel mult 15 zile de la pronunțare.

ART. 80

Termenul de recurs este de 10 zile de la data comunicării hotărârii pronunțate de instanța de fond.

ART. 81

(1) În caz de admitere a recursului, instanța va judeca în fond cauza.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în următoarele situații:

a) soluționarea cauzei de instanța de fond s-a făcut cu încălcarea prevederilor legale referitoare la competență;

b) judecata în fond a avut loc în lipsa părții care nu a fost legal citată.

ART. 82

Dispozițiile prezentei legi referitoare la procedura de soluționare a conflictelor de drepturi se completează în mod corespunzător cu prevederile Codului de procedură civilă.

CAP. 4

Răspunderea juridică pentru încălcarea unor prevederi legale

ART. 83

Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind plata salariilor în termen de 15 zile calculate de la data cererii de executare adresate unității de

partea interesată constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 6 luni ori cu amendă.

ART. 84

Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind reintegrarea în munca a unui salariat constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 1 an ori cu amendă.

ART. 85

Răspunderea pentru săvârșirea infracțiunilor prevăzute la art. 83 și 84 revine persoanelor care aveau obligația de a dispune plata salariilor sau, după caz, reintegrarea salariatului respectiv.

ART. 86

(1) În cazul infracțiunilor prevăzute la art. 83 și 84 acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea persoanei vătămate.

(2) Împăcarea părților înlătură răspunderea penală.

ART. 87

Declararea grevei de către organizatori, cu încălcarea condițiilor prevăzute la art. 50 alin. (1) sau la art. 63-66, constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 6 luni sau cu amendă, dacă fapta nu întrunește elementele unei infracțiuni pentru care legea penală prevede o pedeapsă mai gravă.

ART. 88

(1) Fapta persoanei care, prin amenințări ori prin violente, împiedică sau obligă un salariat sau un grup de salariați să participe la greva sau să muncească în timpul grevei, constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 3.000.000 lei la 10.000.000 lei, dacă fapta nu a fost săvârșită în astfel de condiții încât, potrivit legii penale, să fie considerată infracțiune.

(2) Prevederile alin. (1) se completează cu dispozițiile Legii nr. 32/1968 privind stabilirea și sancționarea contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Contravențiile prevăzute la alin. (1) se constată și se sancționează de persoanele stabilite prin ordin al ministrului muncii și protecției sociale.

(4) Nerespectarea prevederilor art. 52 atrage răspunderea materială, contravențională, civilă sau penală, după caz, dacă faptele săvârșite în timpul grevei atrag această răspundere.

CAP. 5

Dispoziții finale

ART. 89

Toate actele de procedura întocmite potrivit dispozițiilor prezentei legi sunt scutite de taxa de timbru judiciar.

ART. 90

Prezenta lege intra în vigoare la data de 1 ianuarie 2000.

ART. 91

Pe aceeași data se abroga Legea nr. 15/1991 pentru soluționarea conflictelor colective de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 33 din 11 februarie 1991, art. 174-179 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr. 10/1972, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 140 din 1 decembrie 1972, precum și orice alte dispoziții contrare.

Această lege a fost adoptată de Camera Deputaților în ședința din 19 octombrie 1999, cu respectarea prevederilor art. 74 alin. (1) din Constituția României.

p. PRESEDINTELE CAMEREI DEPUTAȚILOR,

ANDREI IOAN CHILIMAN

Această lege a fost adoptată de Senat în ședința din 19 octombrie 1999, cu respectarea prevederilor art. 74 alin. (1) din Constituția României.

PRESEDINTELE SENATULUI

PETRE ROMAN
