

LEGE nr. 168 din 12 noiembrie 1999 privind solutionarea conflictelor de munca
Parlamentul României adopta prezenta lege.

CAPITOLUL I: Dispozitii generale

Art. 1

(1) Raporturile de munca stabilite între salariați și unitățile la care aceștia sunt încadrați se desfășoară cu respectarea prevederilor legale, precum și în condițiile negociate prin contractele colective și individuale de muncă.

(2) Încalcarea de către una dintre părți a obligațiilor care îi revin potrivit alin. (1) atrage răspunderea juridică a acesteia.

Art. 2

În sensul prezentei legi, termenii de mai jos au următoarea semnificație:

- a) unitate desemnează persoana juridică care utilizează munca prestată de salariați;
- b) salariat desemnează persoana fizică ce desfășoară o activitate în cadrul unei unități, în temeiul unui contract individual de muncă.

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, persoana fizică, au calitatea de salariat.

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

CAPITOLUL II: Modul de soluționare a conflictelor de interese

Secțiunea 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 revendicările salariaților pentru a caror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altui act normativ.

Art. 9

(1) Conflictele de interese pot avea loc:

- a) la nivelul unităților;
- b) la nivelul grupurilor de unități, al ramurilor ori la nivel național.

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

Art. 10

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

(2) La nivelul unitatilor 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 reprezinta si în cazul conflictelor de interese, în masura în care acestea îndeplinesc conditiile prevazute la art. 20 alin. (2).

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

Art. 11

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

(2) Conflictele de interese la nivel de grup de unitati, de ramura si la nivel national pot avea loc numai dupa înregistrarea prealabila a acestora la unitatile 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 unitati, de ramura si la nivel national, dupa caz.

Sectiunea a 2-a: Declansarea conflictelor de interese

Art. 12

Conflictele de interese pot fi declansate în urmatoarele situatii:

a) unitatea refuza sa înceapa negocierea unui contract colectiv de munca, în conditiile 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 salariatii;

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

d) unitatea nu își îndeplineste obligatiile prevazute de lege de a începe negocierile anuale obligatorii privind salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru si conditiile de munca.

Art. 13

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

(2) Fac exceptie de la regula prevazuta la alin. (1) situatiile prevazute la art. 12 lit. d).

Art. 14

(1) În toate cazurile în care într-o unitate exista premisele declansarii unui conflict de interese, sindicatele reprezentative sau, în cazul în care în unitate nu este organizat un astfel de sindicat, reprezentantii alesi ai salariatilor vor sesiza unitatea despre aceasta situatie.

(2) Sesizarea se va face în scris, cu precizarea revendicarilor salariatilor, inclusiv a motivarii acestora, precum si a propunerilor de solutionare. Conducerea unitatii este obligata sa primeasca si sa înregistreze sesizarea astfel formulata.

(3) Cerinta prevazuta la alin. (2) se considera îndeplinita si daca revendicarile salariatilor, motivarea acestora si propunerile de solutionare sunt exprimate de sindicatul reprezentativ sau

de catre reprezentantii alesi ai salariatilor cu ocazia primirii la conducerea unitatii si daca discutiile purtate au fost consemnate într-un proces-verbal.

Art. 15

Conducerea unitatii are obligatia de a raspunde în scris sindicatelor sau, în lipsa acestora, reprezentantilor salariatilor, în termen de doua zile lucratoare de la primirea sesizarii, cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare dintre revendicarile formulate.

Art. 16

În situatia în care unitatea nu a raspuns la toate revendicarile formulate sau, desi a raspuns, 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 conditiile prevazute la art. 16 sindicatul reprezentativ sau, dupa caz, reprezentantii salariatilor sesizeaza Ministerul Muncii si Protectiei Sociale, prin organele sale teritoriale - directiile generale de munca si protectie sociala, în vederea concilierii.

Art. 18

(1) Sesizarea pentru concilierea conflictului de interese se formuleaza în scris si va cuprinde, în mod obligatoriu, cel puțin urmatoarele mentiuni:

- a) unitatea la care s-a declansat conflictul de interese, cu indicarea sediului si a numelui conducatorului;
- b) obiectivul conflictului de interese si motivarea acestuia;
- c) dovada îndeplinirii cerintelor prevazute la art. 14-16;
- d) indicarea persoanelor delegate sa reprezinte la conciliere sindicatul reprezentativ sau, dupa caz, salariatii.

(2) Sesizarea se depune în doua exemplare la directia generala de munca si protectie sociala în a carei raza teritoriala își are sediul unitatea si trebuie sa fie datata si semnata de conducerea sindicatului reprezentativ sau, dupa caz, de reprezentantii salariatilor.

Art. 19

În termen de 24 de ore de la înregistrarea sesizarii Ministerul Muncii si Protectiei Sociale desemneaza delegatul sau pentru participare la concilierea conflictului de interese, care are obligatia sa ia urmatoarele masuri:

- a) comunicarea sesizarii unitatii în termen de 48 de ore de la desemnarea sa;
- b) convocarea partilor la procedura de conciliere la un termen ce nu poate depasi 7 zile de la înregistrarea sesizarii.

Art. 20

(1) Pentru sustinerea intereselor lor la conciliere sindicatele reprezentative sau, dupa caz, salariatii aleg o delegatie formata din 2-5 persoane, care va fi împuternicita în scris sa participe la concilierea organizata de Ministerul Muncii si Protectiei Sociale. Din delegatia sindicatului pot face parte si reprezentanti ai federatiei sau ai confederatiei la care sindicatul este afiliat.

(2) Poate fi aleasa ca delegat al sindicatelor reprezentative sau, dupa caz, al salariatilor orice persoana care îndeplineste urmatoarele conditii:

- a) a împlinit vârsta de 21 de ani;
- b) este salariat al unitatii sau reprezinta federatia ori confederatia sindicala la care sindicatul ce organizeaza conflictul de interese este afiliat;
- c) nu a fost condamnata pentru savârsirea infractiunilor prevazute la art. 87.

Art. 21

Pentru sustinerea punctului de vedere al unitatii conducatorului acesteia, daca nu participa personal, va desemna printr-o împuternicire scrisa o delegatie compusa din 2-5 persoane care sa participe la conciliere.

Art. 22

(1) La data fixata pentru conciliere delegatul Ministerului Muncii si Protectiei Sociale verifica împuternicirile delegatilor partilor si staruie ca acestia sa actioneze pentru a se realiza concilierea.

(2) Sustinerile partilor si rezultatul dezbaterilor se consemneaza într-un proces-verbal, semnat de catre parti si de delegatul Ministerului Muncii si Protectiei Sociale.

(3) Procesul-verbal se întocmeste în 3 exemplare, câte unul pentru delegatii sindicatului reprezentativ sau, dupa caz, ai salariatilor, pentru conducerea unitatii si pentru delegatul Ministerului Muncii si Protectiei Sociale.

Art. 23

În cazul în care, în urma dezbaterilor se ajunge la un acord cu privire la solutionarea revendicarilor formulate, partile vor definitiva contractul colectiv de munca, conflictul de interese fiind astfel încheiat.

Art. 24

În situatiile în care acordul cu privire la solutionarea conflictului de interese este numai partial, în procesul-verbal se vor consemna revendicarile asupra carora s-a realizat acordul si cele ramase nesolutionate, împreuna cu punctele de vedere ale fiecărei parti referitoare la acestea din urma.

Art. 25

Rezultatele concilierii mentionate la art. 23 si 24 vor fi aduse la cunostinta salariatilor de catre cei care au facut sesizarea pentru efectuarea concilierii.

Sectiunea a 4-a: Medierea conflictelor de interese

Art. 26

În cazul în care conflictul de interese nu a fost solutionat ca urmare a concilierii organizate de Ministerul Muncii si Protectiei Sociale, partile pot hotarî, prin consens, initierea procedurii de mediere.

Art. 27

(1) Mediatorii sunt alesi de comun acord de catre partile 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 depasi 30 de zile calculate de la data la care mediatorul ales a acceptat medierea conflictului de interese.

Art. 29

Partile 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 partile si sa le ceara relatii scrise cu privire la revendicarile formulate.

Art. 30

La încheierea misiunii sale mediatorul are obligatia sa întocmeasca un raport cu privire la situatia conflictului de interese, sa își precizeze parerea cu privire la eventualele revendicari ramase nesolutionate; raportul va fi transmis fiecărei parti, 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 partile aflate în conflict de interese.

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

Sectiunea a 5-a: Arbitrajul conflictelor de interese

Art. 32

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

(2) Hotarârile pronuntate de comisia de arbitraj sunt obligatorii pentru parti si completeaza contractele colective de munca.

Art. 33

Comisia de arbitraj se compune din 3 arbitri desemnati dupa cum urmeaza:

a) un arbitru, de catre conducerea unitatii;

b) un arbitru, de catre sindicatele reprezentative sau, dupa caz, de catre reprezentantii salariatilor;

c) un arbitru, de catre Ministerul Muncii si Protectiei Sociale.

Art. 34

Lista cuprinzând 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 își desfasoara activitatea de solutionare a conflictului de interese la sediul Ministerului Muncii si Protectiei Sociale sau, dupa caz, la sediul directiei generale de munca si protectie sociala.

(2) Ministerul Muncii si Protectiei Sociale sau, dupa caz, directia generala de munca si protectie sociala 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

Dupa stabilirea comisiei de arbitraj partile sunt obligate sa depuna la aceasta întreaga documentatie privind revendicarile formulate si sustinerea acestora.

Art. 38

(1) În termen de 3 zile de la primirea documentatiei prevazute la art. 37 comisia de arbitraj are obligatia sa convoace partile si sa dezbata împreuna 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 hotarâre irevocabila.

(3) Hotarârea motivata se comunica partilor în termen de 24 de ore de la pronuntare. Sub sanctiunea nulitatii, hotarârea trebuie însotita de dovezile de convocare a partilor.

(4) Hotarârea comisiei de arbitraj face parte din contractul colectiv de munca. Începând cu data pronuntarii hotarârii de catre comisia de arbitraj conflictul de interese înceteaza.

Art. 39

Pentru activitatea desfasurata în solutionarea unui conflict de interese membrii comisiei de arbitraj primesc un onorariu care se stabileste si se plateste de catre partile în conflict, în mod egal. În situatia în care nu se realizeaza acordul partilor cu privire la cuantumul onorariului, acesta se stabileste de Ministerul Muncii si Protectiei Sociale, tinându-se seama si de propunerile partilor.

Sectiunea a 6-a: Greva

Art. 40

Greva constituie o încetare colectiva si voluntara a lucrului într-o unitate si poate fi declarata pe durata desfasurarii conflictelor de interese, cu exceptiile prevazute de prezenta lege.

Art. 41

(1) Greva poate fi declarata numai daca, în prealabil, au fost epuizate posibilitatile de solutionare a conflictului de interese prin procedurile prevazute de prezenta lege si daca momentul declansarii a fost adus la cunostinta conducerii unitatii de catre organizatori cu 48 de ore înainte.

(2) Înainte de declansarea grevei medierea si arbitrajul conflictului de interese sunt obligatorii numai daca partile, de comun acord, au decis parcurgerea acestor etape.

Art. 42

(1) Hotarârea de a declara greva se ia de catre organizatiile sindicale reprezentative participante la conflictul de interese, cu acordul a cel putin jumatate din numarul membrilor sindicatelor respective.

(2) Pentru salariatii unitatilor în care nu sunt organizate sindicate reprezentative hotarârea de declarare a grevei se ia prin vot secret, cu acordul a cel putin unei patrimi din numarul salariatilor unitatii sau, dupa caz, ai subunitatii, compartimentului sau grupului de salariatii în care s-a declansat conflictul de interese.

Art. 43

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

Art. 44

Greva de avertisment nu poate avea o durata mai mare de doua ore, daca se face cu încetarea lucrului, si trebuie, în toate cazurile, sa preceada cu cel putin 5 zile greva propriu-zisa.

Art. 45

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

(2) Hotarârea de a declara greva de solidaritate poate fi luata, cu respectarea prevederilor art. 42 alin. (1), de catre organizatiile sindicale reprezentative afiliate la aceeasi 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 si trebuie anuntata în scris conducerii unitatii cu cel putin 48 de ore înainte de data încetarii lucrului.

Art. 46

(1) Grevele sunt organizate de sindicatele reprezentative sau, dupa caz, de reprezentantii salariatilor, care vor stabili si durata acesteia, cu respectarea prevederilor art. 43-45.

(2) Sindicatele reprezentative sau, dupa caz, reprezentantii alesi ai salariatilor îi reprezinta pe grevisti, pe toata durata grevei, în relatiile cu unitatea, inclusiv în fata instantelor judecatoresti, în cazurile în care se solicita suspendarea sau încetarea grevei.

Art. 47

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

Art. 48

În situatia în care, dupa declararea grevei, jumatate din numarul salariatilor care au hotarât declararea grevei renunta la greva, aceasta înceteaza.

Art. 49

(1) Greva poate fi declarata numai pentru apararea intereselor cu caracter profesional, economic si social ale salariatilor.

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

Art. 50

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

(2) Pe durata unei greve declansate într-o unitate pot înceta activitatea si salariatii unor subunitati sau compartimente care nu au participat initial la declansarea conflictului de interese.

(3) În situatiile prevazute la alin. (2) revendicarile sunt cele formulate la declansarea conflictului de interese.

Art. 51

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

(2) Salariatii aflati în greva trebuie sa se abtina de la orice actiune de natura sa împiedice continuarea activitatii de catre cei care nu participa la greva.

Art. 52

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

Art. 53

Pe durata grevei conducerea unitatii nu poate fi împiedicata sa își desfășoare activitatea de catre salariatii aflati în greva sau de organizatorii acesteia. Conducerea unitatii nu poate încadra salariatii care sa îl înlocuiasca pe cei aflati în greva.

Art. 54

(1) Participarea la greva sau organizarea acesteia, cu respectarea dispozitiilor prezentei legi, nu reprezinta 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, daca greva este suspendata sau declarata ilegala, potrivit art. 56 sau, dupa 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 unitatilor pot solicita suspendarea grevei pe un termen de cel mult 30 de zile de la data începerii sau continuarii grevei, daca prin aceasta s-ar pune în pericol viata sau sanatatea oamenilor.

Art. 56

(1) Cererea de suspendare se adreseaza curtii de apel în a carei circumscriptie își are sediul unitatea si se solutioneaza în termen de 7 zile de la înregistrare.

(2) Hotarârile pronuntate sunt irevocabile.

Art. 57

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

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

(3) Refuzul organizatorilor grevei de a îndeplini obligatia prevazuta la alin. (1) atrage raspunderea patrimoniala a acestora pentru pagubele cauzate unitatii.

Art. 58

Daca unitatea apreciaza ca greva a fost declarata ori continua cu nerespectarea legii se poate adresa judecatoriei în a carei circumscriptie teritoriala își are sediul unitatea, cu o cerere prin care se solicita instantei încetarea grevei.

Art. 59

Judecatoria fixeaza termen pentru solutionarea cererii de încetare a grevei, care nu poate fi mai mare de 3 zile de la data înregistrarii acesteia, si dispune citarea partilor.

Art. 60

(1) Judecătoria examinează cererea prin care se solicită încetarea grevei și pronunță, 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 judecătoria sunt definitive.

Art. 61

(1) Judecătoria și tribunalul județean sau al municipiului București soluționează cererea sau, după caz, recursul, potrivit procedurii prevăzute pentru soluționarea conflictelor de muncă.

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

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 îmbarcat 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) Salariații 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 viața și sănătatea oamenilor și care să asigure funcționarea instalațiilor în deplină siguranță.

CAPITOLUL III: Modul de soluționare a conflictelor de drepturi

Secțiunea 1: Conflictele de drepturi

Art. 67

Sunt conflicte de drepturi următoarele:

a) conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă;

b) conflictele în legătură cu executarea contractelor colective de muncă.

Art. 68

Sunt, de asemenea, considerate conflicte de drepturi urmatoarele:

- a) conflictele în legatura cu plata unor despagubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de parti prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzatoare a obligatiilor stabilite prin contractul individual de munca;
- b) conflictele în legatura cu constatarea nulitatii contractelor individuale sau colective de munca ori a unor clauze ale acestora;
- c) conflictele în legatura cu constatarea încetarii aplicarii contractelor colective de munca.

Art. 69

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

Secțiunea a 2-a: Procedura de solutionare a conflictelor de drepturi

Art. 70

Conflictele de drepturi se solutioneaza de catre instantele judecatoresti.

Art. 71

Instancele judecatoresti competente sa judece cereri referitoare la solutionarea conflictelor de drepturi se stabilesc prin lege.

Art. 72

Cererile referitoare la solutionarea conflictelor de drepturi se adreseaza instantei judecatoresti competente în a carei circumscriptie își are sediul unitatea.

Art. 73

Cererile pot fi formulate de cei ale caror drepturi au fost încălcate, dupa cum urmeaza:

- a) masurile unilaterale de executare, modificare suspendare sau încetare a contractului de munca, inclusiv deciziile de imputare sau angajamentele de plata a unor sume de bani, pot fi contestate în termen de 30 de zile de la data la care cel interesat a luat cunostinta de masura dispusa;
- b) constatarea nulitatii unui contract individual sau colectiv de munca poate fi ceruta de parti pe întreaga perioada în care contractul respectiv este în fiinta;
- c) constatarea încetarii unui contract colectiv de munca poate fi ceruta pâna la încheierea unui nou contract colectiv de munca;
- d) plata despagubirilor pentru pagubele cauzate si restituirea unor sume care au format obiectul unor plati nedatorate pot fi cerute de salariati în termen de 3 ani de la data producerii pagubei.

Art. 74

(1) Cererile referitoare la solutionarea conflictelor de drepturi se judeca în regim de urgenta.

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

(3) Partile sunt legal citate, daca citatia le-a fost înmânata cel puțin cu o zi înainte judecarii.

Art. 75

În cazul în care sunt contestate masuri unilaterale dispuse de unitate, aceasta are obligatia ca, pâna la prima zi de înfatisare, sa depuna dovezile în baza carora a luat masura respectiva.

Art. 76

La prima zi de înfatisare, înainte de intrarea în dezbateri, instanta are obligatia de a încerca stingerea conflictului de drepturi prin împacarea partilor.

Art. 77

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

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

Art. 78

(1) Hotarârile prin care se solutioneaza fondul cauzei se pronunta în ziua în care au luat sfârșit dezbaterile.

(2) În situatii deosebite pronuntarea poate fi amânata cel mult doua zile.

Art. 79

(1) Hotarârile instantei de fond sunt definitive.

(2) Hotarârile motivate ale instantei de fond se redacteaza si se comunica partilor în termen de cel mult 15 zile de la pronuntare.

Art. 80

Termenul de recurs este de 10 zile de la data comunicarii hotarârii pronuntate de instanta de fond.

Art. 81

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

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplica în urmatoarele situatii:

a) solutionarea cauzei de instanta de fond s-a facut cu încalcare a prevederilor legale referitoare la competenta;

b) judecata în fond a avut loc în lipsa partii care nu a fost legal citata.

Art. 82

Dispozitiile prezentei legi referitoare la procedura de solutionare a conflictelor de drepturi se completeaza în mod corespunzator cu prevederile Codului de procedura civila.

CAPITOLUL IV: Raspunderea juridica pentru încalcare a unor prevederi legale

Art. 83

Neexecutarea unei hotarâri judecatoresti definitive privind plata salariilor în termen de 15 zile calculate de la data cererii de executare adresate unitatii de partea interesata constituie infractiune si se pedepseste cu închisoare de la 3 luni la 6 luni ori cu amenda.

Art. 84

Neexecutarea unei hotarâri judecatoresti definitive privind reintegrarea în munca a unui salariat constituie infractiune si se pedepseste cu închisoare de la 6 luni la 1 an ori cu amenda.

Art. 85

Raspunderea pentru savârsirea infractiunilor prevazute la art. 83 si 84 revine persoanelor care aveau obligatia de a dispune plata salariilor sau, dupa caz, reintegrarea salariatului respectiv.

Art. 86

(1) În cazul infractiunilor prevazute la art.83 si 84 actiunea penala se pune în miscare la plângerea persoanei vatamate.

(2) Împacarea partilor înlatura raspunderea penala.

Art. 87

Declararea grevei de catre organizatori, cu încalcare a conditiilor prevazute la art. 50 alin. (1) sau la art. 63-66, constituie infractiune si se pedepseste cu închisoare de la 3 luni la 6 luni sau cu amenda, daca fapta nu întruneste elementele unei infractiuni pentru care legea penala prevede o pedeapsa mai grava.

Art. 88

(1) Fapta persoanei care, prin amenintari ori prin violente, împiedica sau obliga un salariat sau un grup de salariați sa participe la greva sau sa munceasca în timpul grevei, constituie contraventie si se sanctioneaza cu amenda de la 3.000.000 lei la 10.000.000 lei, daca fapta nu a fost savârsita în astfel de conditii încât, potrivit legii penale, sa fie considerata infractiune.

(2) Prevederile alin. (1) se completeaza cu dispozitiile Legii nr. 32/1968 privind stabilirea si sanctionarea contraventiilor, cu modificarile si completarile ulterioare.

(3) Contraventiile prevazute la alin. (1) se constata si se sanctioneaza de persoanele stabilite prin ordin al ministrului muncii si protectiei sociale.

(4) Nerespectarea prevederilor art. 52 atrage raspunderea materiala, contraventionala, civila sau penala, dupa caz, daca faptele savârsite în timpul grevei atrag aceasta raspundere.

CAPITOLUL V: Dispozitii finale

Art. 89

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

Art. 90

Prezenta lege intra în vigoare la data de 1ianuarie 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 11februarie1991,art.174-179din Codul muncii, aprobat prin Legea nr. 10/1972, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 140 din 1decembrie 1972, precum și orice alte dispozitii contrare.

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

p. PRESEDINTELE CAMEREI DEPUTATILOR,
ANDREI IOAN CHILIMAN

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

PRESEDINTELE SENATULUI
PETRE ROMAN

Publicată în Monitorul Oficial cu numărul 582 din data de 29 noiembrie 1999