
Lege nr. 168 din 12/11/1999

privind soluționarea conflictelor de muncă

Actualizată la: 27.07.2007

Acte care au completat/modificat documentul:

O.U.G. nr. 138/2000

Legea nr. 261/2007.

CAPITOLUL I Dispoziții generale

Art. 1. - (1) Raporturile de muncă 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) Încălcarea 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 muncă 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, persoană 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 căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altui act normativ.

Art. 9. - (1) Conflictelor de interese pot avea loc:

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

(2) Conflictelor de interese pot avea loc și la nivelul unor subunități, compartimente sau al unor grupuri de salariați care exercită aceeași profesie în aceeași unitate, în măsura în care între partenerii la negocieri s-a convenit ca aceștia să își stabilească, în mod distinct, în contractul colectiv, condițiile de muncă.

Art. 10. - (1) În conflictelor de interese la nivel de unitate salariații sunt reprezentați de sindicatele reprezentative, potrivit legii.

(2) La nivelul unităților în care nu sunt constituite sindicate reprezentative în sensul alin. (1), iar salariații și-au ales persoanele care să îi reprezinte la negocieri, aceleași persoane îi reprezintă și în cazul conflictelor de interese, în măsura în care acestea îndeplinesc condițiile prevăzute la art. 20 alin. (2).

(3) Prevederile alin. (1) și (2) se aplică în mod corespunzător și în ceea ce privește reprezentarea salariaților în cazul unor conflicte de interese la nivelul subunităților, al compartimentelor sau al grupurilor de salariați care exercită aceeași profesie în aceeași unitate.

Art. 11. - (1) În cazul conflictelor de interese la nivel de grup de unități, de ramură sau la nivel național, salariații sunt reprezentați de organizațiile sindicale reprezentative care participă la negocierile colective.

(2) Conflictelor de interese la nivel de grup de unități, de ramură și la nivel național pot avea loc numai după înregistrarea prealabilă a acestora la unitățile componente ale structurilor respective, potrivit legii. Negocierea, medierea și arbitrajul acestor conflicte de interese se vor face între organizațiile sindicale și patronale reprezentative la nivel de grup de unități, de ramură și la nivel național, după caz.

Secțiunea a 2-a Declanșarea conflictelor de interese

Art. 12. - Conflictelor de interese pot fi declanșate în următoarele situații:

- a) unitatea refuză să înceapă negocierea unui contract colectiv de muncă, în condițiile în care nu are încheiat un contract colectiv de muncă sau contractul colectiv de muncă anterior a încetat;
- b) unitatea nu acceptă revendicările formulate de salariați;
- c) unitatea refuză nejustificat semnarea contractului colectiv de muncă, cu toate că 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 muncă;
- e) în caz de divergență la negocierea anuală obligatorie privind salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru și condițiile de muncă.

Art. 13. - (1) Pe durata valabilității unui contract colectiv de muncă salariații nu pot declanșa conflicte de interese.

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

Art. 14. - (1) În toate cazurile în care într-o unitate există premisele declanșării 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 această 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 consideră 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 consideră declanșat.

Secțiunea a 3-a Concilierea conflictelor de interese

Art. 17. - În cazul în care conflictul de interese a fost declanșat 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 declanșat 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 său 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 împuternicită 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 infracțiunilor 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 cunoștință salariaților de către cei care au făcut sesizarea pentru efectuarea concilierii.

Secțiunea 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 aleși de comun acord de către părțile aflate în conflict de interese dintre persoanele care au calitatea de mediator.

(2) Mediatorii sunt numiți anual de ministrul muncii și protecției sociale, cu acordul Consiliului Economic și Social.

Art. 28. - (1) Procedura de mediere a conflictelor de interese se stabilește prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național.

(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 obligația de a pune la dispoziție a mediatorului datele necesare pentru îndeplinirea misiunii sale. Mediatorul are dreptul să convoace părțile și să le ceară relații scrise cu privire la revendicările formulate.

Art. 30. - La încheierea misiunii sale mediatorul are obligația să întocmească un raport cu privire la situația conflictului de interese, să își precizeze părerea cu privire la eventualele revendicări rămase nesoluționate; raportul va fi transmis fiecărei părți, precum și Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

Art. 31. - (1) Pentru activitatea depusă mediatorul va primi un onorariu, stabilit de comun acord între acesta și părțile aflate în conflict de interese.

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

Secțiunea a 5-a Arbitrajul conflictelor de interese

Art. 32. - (1) Pe întreaga durată a unui conflict de interese părțile aflate în conflict pot hotărî prin consens ca revendicările formulate să fie supuse arbitrajului unei comisii.

(2) Hotărârile pronunțate de comisia de arbitraj sunt obligatorii pentru părți și completează contractele colective de muncă.

Art. 33. - Comisia de arbitraj se compune din 3 arbitri desemnați după cum urmează:

a) un arbitru, de către conducerea unității;

b) un arbitru, de către sindicatele reprezentative sau, după caz, de către reprezentanții salariaților;

c) un arbitru, de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

Art. 34. - Lista cuprinzând persoanele care pot fi desemnate arbitri se stabilește o dată pe an, prin ordin al ministrului muncii și protecției sociale, dintre specialiștii în domeniul economic, tehnic, juridic și din alte profesii, cu acordul Consiliului Economic și Social.

Art. 35. - (1) Comisia de arbitraj își desfășoară activitatea de soluționare a conflictului de interese la sediul Ministerului Muncii și Protecției Sociale sau, după caz, la sediul direcției generale de muncă și protecție socială.

(2) Ministerul Muncii și Protecției Sociale sau, după caz, direcția generală de muncă și protecție socială asigură activitatea de secretariat a comisiei de arbitraj.

Art. 36. - Procedura de lucru a comisiei de arbitraj se stabilește printr-un regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii și protecției sociale și al ministrului justiției, care va fi publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Art. 37. - După stabilirea comisiei de arbitraj părțile sunt obligate să depună la aceasta întreaga documentație privind revendicările formulate și susținerea acestora.

Art. 38. - (1) În termen de 3 zile de la primirea documentației prevăzute la art. 37 comisia de arbitraj are obligația să convoace părțile și să dezbată împreună cu acestea conflictul de interese, pe baza dispozițiilor legale și a prevederilor contractelor colective de muncă aplicabile.

(2) Comisia de arbitraj se pronunță în termen de 5 zile de la data încheierii dezbaterilor printr-o hotărâre irevocabilă.

(3) Hotărârea motivată se comunică părților în termen de 24 de ore de la pronunțare. Sub sancțiunea nulității, hotărârea trebuie însoțită de dovezile de convocare a părților.

(4) Hotărârea comisiei de arbitraj face parte din contractul colectiv de muncă. Începând cu data pronunțării hotărârii de către comisia de arbitraj conflictul de interese încetează.

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 declanșării a fost adus la cunoștință conducerii unității de către organizatori cu 48 de ore înainte.

(2) Înainte de declanșarea 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 declanșat 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 declarată în vederea susținerii revendicărilor formulate de salariații din alte unități.

(2) Hotărârea de a declara grevă de solidaritate poate fi luată, cu respectarea prevederilor art. 42 alin. (1), de către organizațiile sindicale reprezentative afiliate la aceeași federație sau confederație sindicală la care este afiliat sindicatul organizator. În cazul grevelor de solidaritate prevederile art. 42 alin. (2) nu se aplică.

(3) Greva de solidaritate nu poate avea o durată 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 reprezentanții salariaților, care vor stabili și durata acestora, cu respectarea prevederilor art. 43-45.

(2) Sindicatele reprezentative sau, după caz, reprezentanții aleși ai salariaților îi reprezintă pe greviști, 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 aceștia nu pot declara grevă.

Art. 48. - În situația în care, după declararea grevei, jumătate din numărul salariaților care au hotărât declararea grevei renunță la grevă, aceasta încetează.

Art. 49. - (1) Greva poate fi declarată 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 grevă este liberă. Nimeni nu poate fi constrâns să participe la grevă 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, salariații care nu participă la grevă își pot continua activitatea.

(2) Salariații aflați în grevă trebuie să se abțină de la orice acțiune de natură să împiedice continuarea activității de către cei care nu participă la grevă.

Art. 52. - Organizatorii grevei, împreună cu conducerea unității au obligația ca pe durata acesteia să protejeze bunurile unității și să asigure funcționarea continuă a utilajelor și a instalațiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau pentru sănătatea oamenilor.

Art. 53. - Pe durata grevei conducerea unității nu poate fi împiedicată să își desfășoare activitatea de către salariații aflați în grevă sau de organizatorii acesteia. Conducerea unității nu poate încadra salariați care să îl înlocuiască pe cei aflați în grevă.

Art. 54. - (1) Participarea la grevă sau organizarea acesteia, cu respectarea dispozițiilor prezentei legi, nu reprezintă o încălcare a obligațiilor de serviciu ale salariaților și nu poate avea consecințe negative asupra greviștilor sau asupra organizatorilor.

(2) Dispozițiile alin. (1) nu se aplică, dacă greva este suspendată sau declarată ilegală, potrivit art. 56 sau, după caz, art. 60.

(3) Pe durata grevei salariații își mențin toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, cu excepția 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 viața sau sănătatea oamenilor.

Art. 56. - (1) Cererea de suspendare se adresează curții de apel în a cărei circumscripție își are sediul unitatea și se soluționează în termen de 7 zile de la înregistrare.

(2) Hotărârile pronunțate sunt irevocabile.

Art. 57. - (1) În timpul grevei organizatorii acesteia continuă negocierile cu conducerea unității, în vederea satisfacerii revendicărilor care formează obiectul conflictului de interese.

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

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

Art. 58. - Dacă unitatea apreciază că greva a fost declarată ori continuă cu nerespectarea legii, ea se poate adresa tribunalului în a cărei circumscripție își are sediul unitatea cu o cerere prin care se solicită instanței încetarea grevei.

Art. 59. - Tribunalul fixează termen pentru soluționarea cererii de încetare a grevei, care nu poate fi mai mare de 3 zile de la data înregistrării acesteia, și dispune citarea părților.

Art. 60. - (1) Tribunalul 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 tribunal sunt definitive.

Art. 61. - (1) Tribunalul și Curtea de apel 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 grevă: procurorii, judecătorii, personalul Ministerului Apărării și al instituțiilor și structurilor din subordinea sau coordonarea acestuia, personalul angajat de forțele armate străine staționate pe teritoriul României, personalul militar și funcționarii publici cu statut special din cadrul Ministerului Internelor și Reformei Administrative și din instituțiile și structurile din subordinea sau coordonarea acestuia, personalul militar al Serviciului Român de Informații, al Serviciului de Informații Externe, al Serviciului de Telecomunicații Speciale, precum și alte categorii de personal cărora, prin legi organice, li se interzice exercitarea acestui drept.

Art. 64. - Personalul din transporturile aeriene, navale, terestre de orice fel nu poate declara grevă din momentul plecării în misiune și până la terminarea acesteia.

Art. 65. - Personalul îmbarcat pe navele marinei comerciale sub pavilion românesc poate declara grevă 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 grevă 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 următoarele:

a) conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părți prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin contractul individual de muncă;

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

c) conflictele în legătură cu constatarea încetării aplicării contractelor colective de muncă.

Art. 69. - Nu sunt considerate conflicte de drepturi, în sensul prezentei legi, conflictele dintre unitățile și persoanele care prestează diferite activități acestora, în temeiul altor contracte decât contractul individual de muncă.

Secțiunea a 2-a Procedura de soluționare a conflictelor de drepturi

Art. 70. - Conflictelor 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 cunoștință 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 citația 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 continuă, administrarea probelor se va face cu respectarea regimului de urgență al judecării conflictelor de drepturi.

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

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.

CAPITOLUL IV 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 muncă 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 violențe, împiedică sau obligă un salariat sau un grup de salariați să participe la grevă 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.

CAPITOLUL V Dispoziții finale

Art. 89. - Toate actele de procedură întocmite potrivit dispozițiilor prezentei legi sunt scutite de taxa de timbru judiciar.

Art. 90. - Prezenta lege intră în vigoare la data de 1 ianuarie 2000.

Art. 91. - Pe aceeași dată se abrogă 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.