

LEGE Nr.168 din 12 noiembrie 1999 privind solutionarea conflictelor de munca

EMITENT:PARLAMENTUL

PUBLICATA ÎN: MONITORUL OFICIAL NR. 582 din 29 noiembrie 1999

Parlamentul României adopta prezenta lege.

CAP. 1

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.

Salariatii 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 salariatii acestora se soluționează potrivit dispozițiilor prezentei legi.

CAP. 2

Modul de solutionare a conflictelor de interese

Sectiunea 1

Conflictele de interese

ART. 7

(1) Dreptul salariatilor la negocieri colective, precum si posibilitatea acestora de a revendica conditii normale de munca sunt garantate de lege.

(2) Orice conflict de munca ce intervine între salariați și unități în legătura 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 salariatilor 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 unitatilor;

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

(2) Conflictele 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 conflictele de interese la nivel de unitate salariații sunt reprezentați de sindicatele reprezentative, potrivit legii.

(2) La nivelul unitatilor în care nu sunt constituite sindicate reprezentative în sensul alin.

(1), iar salariații și-au ales persoanele care să îi reprezinte la negocieri, aceleși 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 salariatilor în cazul unor conflicte de interese la nivelul subunitatilor, 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 unitati, de ramura sau la nivel national, salariații sunt reprezentați de organizațiile sindicale reprezentative care participă la negocierile colective.

(2) Conflictele de interese la nivel de grup de unitati, de ramura și la nivel national pot avea loc numai după înregistrarea prealabilă a acestora la unitățile componente ale structurilor respective, potrivit legii. Negocierea, medierea și arbitrarea acestor conflicte de interese se vor face între organizațiile sindicale și patronale reprezentative la nivel de grup de unitati, de ramura și la nivel national, după 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 definitivate;
- 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, syndicatele reprezentative sau, în cazul în care în unitate nu este organizat un astfel de syndicat, 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 syndicatul 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 syndicatelor 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, syndicatele 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 syndicatul 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 conducatorul 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 dispozitia 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 îsi 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 durată a unui conflict de interese partile aflate în conflict pot hotărî prin consens ca revendicarile formulate să fie supuse arbitrajului unei comisii.

(2) Hotărârile pronunțate de comisia de arbitraj sunt obligatorii pentru parti 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 partile sunt obligate să depună la această întreaga documentație privind revendicarile formulate și susținerea acestora.

(1) În termen de 3 zile de la primirea documentației prevăzute la art. 37 comisia de arbitraj are obligația să convoace partile și să dezbata 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 partilor în termen de 24 de ore de la pronunțare. Sub sancțiunea nulității, hotărârea trebuie însoțită de dovezile de convocare a partilor.

(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 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 puțin 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 puțin 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 puțin 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 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 si trebuie anuntata în scris conducerii unitatii cu cel puțin 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 salariați sunt supuse medierii ori arbitrajului acestia nu pot declara greva.

ART. 48

În situatia în care, dupa declararea grevei, jumătate din numarul salariatilor care au hotărât 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 urmări 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 aflatii 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 aflatii în greva sau de organizatorii acesteia. Conducerea unitatii nu poate încadra salariați care sa îi înlocuiască pe cei aflatii 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.

Conducerile unitatilor pot solicita suspendarea grevei pe un termen de cel mult 30 de zile de la data începerii sau continuării grevei, daca prin aceasta s-ar pune în pericol viata sau sanatatea

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 se poate adresa judecătoriei în a cărei circumscripție teritorială își are sediul unitatea, cu o cerere prin care se solicită instanței încetarea grevei.

ART. 59

Judecătoria 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) 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 judecătorie 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 declansarea 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 calea ferată, 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.

CAP. 3

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 parti 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 munca.

Sectiunea a 2-a

Procedura de solutionare a conflictelor de drepturi

ART. 70

Conflictetele de drepturi se solutioneaza de catre instantele judecatoresti.

ART. 71

Instantele 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 încalcate, 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 până 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 salariatii 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 10 zile.

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

ART. 75

În cazul în care sunt contestate masuri unilaterale dispuse de unitate, aceasta are obligatia ca, până 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.

CAP. 4

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.

CAP. 5

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 1 ianuarie 2000.

ART. 91

Pe aceeasi data se abroga Legea nr. 15/1991 pentru solutionarea conflictelor colective de munca, publicata 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, publicata în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 140 din 1 decembrie 1972, precum si orice alte dispozitii contrare.

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

PRESEDINTELE SENATULUI

PETRE ROMAN