



PARLAMENTUL ROMÂNIEI
SENATUL

LEGE

privind soluționarea conflictelor de muncă

Senatul adoptă prezentul proiect de lege

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 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) termenul de *unitate* desemnează persoana juridică ce utilizează muncă prestată de salariați;

b) termenul de *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 drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă sunt conflicte de muncă. Salariații și unitățile au obligația de a soluționa 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 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 legătura cu începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor colective se soluționează de către părți, potrivit procedurilor reglementate prin prezenta lege.

Art.8.-Nu poate 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) 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 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-și stabilească, în mod distinct, în contractul colectiv, condițiile lor de muncă.

Art.10.-(1) În conflictele 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-i reprezinte la negocieri, aceleași persoane îi reprezintă și, de regulă, 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, compartimentelor sau 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 național, salariații sunt reprezentați de organizațiile sindicale reprezentative care participă la negocierile colective.

(2) Conflictele 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 arbitrarea 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.-Conflictele de interese pot fi declanșate în următoarele situații:

- a) unitatea refuză să înceapă negocierea unui nou 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 începere a negocierilor anuale obligatorii 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).

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 motivarea 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 2 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 se consideră declanșat.

Secțiunea a 3-a Concilierea conflictelor de interese

Art.17.- În cazul în care conflictul 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 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 și motivarea acestuia;
- c) dovada îndeplinirii cerințelor prevăzute de 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, 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 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 ani;

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

c) nu a fost condamnată pentru săvârșirea infracțiunilor prevăzute de art. 87 din prezenta lege.

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 verifica 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, conducerea unității și 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 fiind astfel încheiat.

Art.24.-În situațiile în care acordul cu privire la soluționarea conflictului 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 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 părțile aflate în conflict 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 zile calculate de la data la care mediatorul ales a acceptat medierea conflictului.

Art.29.-Părțile aflate în conflict au obligația de a pune la dispoziția 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, să precizeze părerea sa 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.

(2) Onorariul se depune de 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 de comun acord 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 reprezentanții salariaților;
- c) un arbitru, de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

Art.34.-Lista persoanelor care pot fi desemnate ca arbitri se stabilește o dată pe an de Ministerului 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 în 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 ministrului justiției, care se publică în Monitorul Oficial al României.

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 trei 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 legii și a prevederilor contractelor colective de muncă aplicabile.

(2) Comisia de arbitraj se pronunță în termen de 5 zile de la încheierea dezbaterii lor 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, ținând 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 în prezenta lege.

Art.41.-Greva poate fi declarată numai dacă, în prealabil, au fost epuizate posibilitățile de soluționare a conflictului de interese prin procedurile prevăzute de lege și dacă momentul declanșării a fost adus la cunoștința conducerii unității de către organizatori, cu 48 de ore înainte.

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 1/2 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 1/4 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 2 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 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 sunt aplicabile.

(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) Salariații care nu participă la grevă își pot continua activitatea, dacă aceasta este posibil.

(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 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-i 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 a 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 lor 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 începerea sau continuarea 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 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, care nu poate fi mai mare de 3 zile de la data înregistrării acesteia și dispune citarea părților.

Art.60.-(1) Judecătoria examinează cererea și pronunță, de urgentă, 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 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 că 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 arbitrare se adresează organelor care au efectuat concilierea conflictului.

(3) Procedura de arbitrare a conflictului este cea prevăzută de art. 32 - 39.

Art.63.-(1) Nu pot declara grevă:

a) 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;

b) salariații din unitățile sistemului energetic național, din serviciile operative de la reactoarele nucleare, din unitățile cu foc continuu care, prin oprire, prezintă pericol de explozie, cei din unitățile care execută producție pentru nevoile de apărare a țării, precum și personalul operativ de la marile baraje.

(2) În cazul unui conflict de interese între unitate și salariații prevăzuți la alin (1) lit. b), sindicatele reprezentative sau, după caz, reprezentanții salariaților, pot solicita Consiliului Economic și Social medierea acestui conflict.

Art.64.-Personalul din transporturile aeriene, navale, terestre de orice fel nu poate declara grevă din momentul plecării în misiuni 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.-În unitățile sanitare, 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 1/3 din activitatea normală.

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 legătura cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părți prin neîndeplinirea sau greșita îndeplinire 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.-Conflictele de drepturi se soluționează de către instanțele judecătorești.

Art.71.-Instanțele judecătorești competente să judece cereri referitoare la soluționarea conflictelor de drepturi se stabilesc prin lege.

Art.72.-Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de drepturi se adresează instanței judecătorești competente, în a cărei circumscripție își are sediul unitatea.

Art.73.-Cererile pot fi formulate de cei ale căror drepturi au fost încălcate, după cum urmează:

a) măsurile unilaterale de executare, modificare, suspendare sau încetare a contractului de muncă, inclusiv deciziile de imputare sau angajamente 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 de timp 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 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.

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

Art.78.-(1) Hotărârile prin care se soluționează fondul cauzei se pronunță în ziua în care au luat sfârșit dezbaterile.

(2) În situații deosebite, pronunțarea poate fi amânată, cel mult 2 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 adresată unității de partea interesată constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 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 de art.83 - 84 revine persoanelor care aveau obligația de a dispune plata salariilor sau, după caz, reintegrarea salariatului respectiv.

Art.86.-(1) În cazul infracțiunilor prevăzute de 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 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 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 constatarea și sancționarea contravențiilor.

(3) Contravențiile prevăzute la alin.(1) se constată și se sancționează de persoanele stabilite prin ordinul 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
DISPOZITII FINALE**

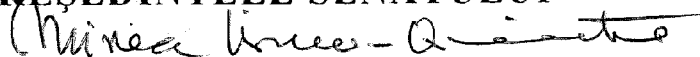
Art.89.-Toate actele de procedură întocmite potrivit dispozițiilor prezentei legi sunt scutite de taxa de timbru judiciar.

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

Art.91.-Pe aceeași dată, 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, nr. 140 din 1 decembrie 1972, precum și orice alte dispoziții contrare, se abrogă.

**Acest proiect de lege a fost adoptat de Senat în
ședința din 13 mai 1999, cu respectarea prevederilor
articolului 74 alineatul (1) din Constituția României.**

p.PRESEDINTELE SENATULUI


Mircea Ionescu-Quintus