

**LEGE nr. 168 / 12.11.1999**  
privind solutionarea conflictelor de munca  
actualizata pana la 27.07.2007

Textul initial a fost publicat in MONITORUL OFICIAL 582 din 29.11.1999 si este actualizat prin modificarile si completarile aduse prin: **ORDONANTA DE URGENTA nr. 138 / 14.09.2000**; **LEGEA 261/19.07.2007**.

**Parlamentul Romaniei adopta prezenta lege.**

**CAP. I**

Dispozitii generale

**ART. 1**

(1) Raporturile de munca stabilite intre salariatii si unitatile la care acestia sunt incadrati se desfasoara cu respectarea prevederilor legale, precum si in conditiile negociate prin contractele colective si individuale de munca.

(2) Incalcarea de catre una dintre parti a obligatiilor care ii revin potrivit alin. (1) atrage raspunderea juridica a acesteia.

**ART. 2**

In sensul prezentei legi, termenii de mai jos au urmatoarea semnificatie:

- a) unitate desemneaza persoana juridica care utilizeaza munca prestata de salariatii;
- b) salariat desemneaza persoana fizica ce desfasoara o activitate in cadrul unei unitati, in temeiul unui contract individual de munca.

**ART. 3**

Conflictelor dintre salariatii si unitatile la care sunt incadrati, cu privire la interesele cu caracter profesional, social sau economic ori la drepturile rezultate din desfasurarea raporturilor de munca, sunt conflicte de munca. Salariatii si unitatile au obligatia sa solutioneze conflictele de munca prin buna intelegere sau prin procedurile stabilite de lege.

**ART. 4**

Conflictelor de munca ce au ca obiect stabilirea conditiilor de munca cu ocazia negocierii contractelor colective de munca sunt conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariatilor, denumite in continuare conflicte de interese.

**ART. 5**

Conflictelor de munca ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau indeplinirea unor obligatii decurgand din legi sau din alte acte normative, precum si din contractele colective sau individuale de munca sunt conflicte referitoare la drepturile salariatilor, denumite in continuare conflicte de drepturi.

**ART. 6**

(1) Persoanele fizice care desfasoara o activitate in baza unui contract individual de munca la un angajator, persoana fizica, au calitatea de salariat.

(2) Conflictelor de munca dintre angajatori, persoane fizice, si salariatii acestora se solutioneaza potrivit dispozitiilor prezentei legi.

**CAP. II**

Modul de solutionare a conflictelor de interese

**Sectiunea 1**

Conflictelor 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 intre salariatii si unitati in legatura cu inceperea, desfasurarea si incheierea negocierilor colective se solutioneaza de catre parti potrivit procedurilor reglementate prin prezenta lege.

**ART. 8**

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

#### **ART. 9**

(1) Conflictelor de interese pot avea loc:

- a) la nivelul unitatilor;
- b) la nivelul grupurilor de unitati, al ramurilor ori la nivel national.

(2) Conflictelor de interese pot avea loc si la nivelul unor subunitati, compartimente sau al unor grupuri de salariati care exercita aceeasi profesie in aceeasi unitate, in masura in care intre partenerii la negocieri s-a convenit ca acestia sa isi stabileasca, in mod distinct, in contractul colectiv, conditiile de munca.

#### **ART. 10**

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

(2) La nivelul unitatilor in care nu sunt constituite sindicate reprezentative in sensul alin. (1), iar salariatii si-au ales persoanele care sa ii reprezinte la negocieri, aceleasi persoane ii reprezinta si in cazul conflictelor de interese, in masura in care acestea indeplinesc conditiile prevazute la art. 20 alin. (2).

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

#### **ART. 11**

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

(2) Conflictelor de interese la nivel de grup de unitati, de ramura si la nivel national pot avea loc numai dupa inregistrarea prealabila a acestora la unitatile componente ale structurilor respective, potrivit legii. Negocierea, medierea si arbitrarea acestor conflicte de interese se vor face intre organizatiile sindicale si patronale reprezentative la nivel de grup de unitati, de ramura si la nivel national, dupa caz.

#### **Sectiunea a 2-a**

Declansarea conflictelor de interese

#### **ART. 12**

Conflictelor de interese pot fi declansate in urmatoarele situatii:

- a) unitatea refuza sa inceapa negocierea unui contract colectiv de munca, in conditiile in care nu are incheiat un contract colectiv de munca sau contractul colectiv de munca anterior a incetat;
- b) unitatea nu accepta revendicarile formulate de salariati;
- c) unitatea refuza nejustificat semnarea contractului colectiv de munca, cu toate ca negocierile au fost definitive;
- d) unitatea nu isi indeplineste obligatiile prevazute de lege de a incepe negocierile anuale obligatorii privind salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru si conditiile de munca.
- e) in caz de divergenta la negocierea anuala obligatorie 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) si e).

#### **ART. 14**

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

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

(3) Cerinta prevazuta la alin. (2) se considera indeplinita si daca revendicarile salariatilor, motivarea acestora si propunerile de solutionare sunt exprimate de sindicatul reprezentativ sau de catre reprezentantii alesi ai salariatilor cu ocazia primirii la conducerea unitatii si daca discutiile purtate au fost consemnate intr-un proces-verbal.

#### **ART. 15**

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

#### **ART. 16**

In situatia in care unitatea nu a raspuns la toate revendicarile formulate sau, desi a raspuns, sindicatele nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul de interese se considera declansat.

#### **Sectiunea a 3-a**

Concilierea conflictelor de interese

#### **ART. 17**

In cazul in care conflictul de interese a fost declansat in conditiile prevazute la art. 16 sindicatul reprezentativ sau, dupa caz, reprezentantii salariatilor sesizeaza Ministerul Muncii si Protectiei Sociale, prin organele sale teritoriale - directiile generale de munca si protectie sociala, in vederea concilierii.

#### **ART. 18**

(1) Sesizarea pentru concilierea conflictului de interese se formuleaza in scris si va cuprinde, in mod obligatoriu, cel putin 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 indeplinirii cerintelor prevazute la art. 14-16;
- d) indicarea persoanelor delegate sa reprezinte la conciliere sindicatul reprezentativ sau, dupa caz, salariatii.

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

#### **ART. 19**

In termen de 24 de ore de la inregistrarea 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 in 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 inregistrarea 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 imputernicita in 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 indeplineste urmatoarele conditii:

- a) a implinit varsta 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 savarsirea infractiunilor prevazute la art. 87.

#### **ART. 21**

Pentru sustinerea punctului de vedere al unitatii conducatorul acesteia, daca nu participa personal, va desemna printr-o imputernicire 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 imputernicirile delegatilor partilor si staruie ca acestia sa actioneze pentru a se realiza concilierea.

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

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

#### **ART. 23**

In cazul in care, in 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 incheiat.

#### **ART. 24**

In situatiile in care acordul cu privire la solutionarea conflictului de interese este numai partial, in procesul-verbal se vor consemna revendicarile asupra carora s-a realizat acordul si cele ramase nesolutionate, impreuna cu punctele de vedere ale fiecarei 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**

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

#### **ART. 27**

(1) Mediatorii sunt alesi de comun acord de catre partile aflate in 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 incheiat 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 in conflict de interese au obligatia de a pune la dispozitie a mediatorului datele necesare pentru indeplinirea misiunii sale. Mediatorul are dreptul sa convoace partile si sa le ceara relatii scrise cu privire la revendicarile formulate.

#### **ART. 30**

La incheierea misiunii sale mediatorul are obligatia sa intocmeasca un raport cu privire la situatia conflictului de interese, sa isi precizeze parerea cu privire la eventualele revendicari ramase nesolutionate; raportul va fi transmis fiecarei parti, precum si Ministerului Muncii si Protectiei Sociale.

#### **ART. 31**

(1) Pentru activitatea depusa mediatorul va primi un onorariu, stabilit de comun acord intre acesta si partile aflate in conflict de interese.

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

#### **Sectiunea a 5-a**

Arbitrajul conflictelor de interese

#### **ART. 32**

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

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

#### **ART. 33**

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

- a) un arbitru, de catre conducerea unitatii;
- b) un arbitru, de catre sindicatele reprezentative sau, dupa caz, de catre reprezentantii salariatilor;
- c) un arbitru, de catre Ministerul Muncii si Protectiei Sociale.

#### **ART. 34**

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

#### **ART. 35**

(1) Comisia de arbitraj isi desfasoara activitatea de solutionare a conflictului de interese la sediul Ministerului Muncii si Protectiei Sociale sau, dupa caz, la sediul directiei generale de munca si protectie sociala.

(2) Ministerul Muncii si Protectiei Sociale sau, dupa caz, directia generala de munca si protectie sociala asigura activitatea de secretariat a comisiei de arbitraj.

#### **ART. 36**

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

#### **ART. 37**

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

#### **ART. 38**

(1) In termen de 3 zile de la primirea documentatiei prevazute la art. 37 comisia de arbitraj are obligatia sa convoace partile si sa dez bata impreuna cu acestea conflictul de interese, pe baza dispozitiilor legale si a prevederilor contractelor colective de munca aplicabile.

(2) Comisia de arbitraj se pronunta in termen de 5 zile de la data incheierii dezbaterilor printr-o hotarare irevocabila.

(3) Hotararea motivata se comunica partilor in termen de 24 de ore de la pronuntare. Sub sanctiunea nulitatii, hotararea trebuie insotita de dovezile de convocare a partilor.

(4) Hotararea comisiei de arbitraj face parte din contractul colectiv de munca. Incepand cu data pronuntarii hotararii de catre comisia de arbitraj conflictul de interese inceteaza.

#### **ART. 39**

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

#### **Sectiunea a 6-a**

Greva

#### **ART. 40**

Greva constituie o incetare colectiva si voluntara a lucrului intr-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, in 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 inainte.

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

(2) Pentru salariatii unitatilor in care nu sunt organizate sindicate reprezentative hotararea de declarare a grevei se ia prin vot secret, cu acordul a cel putin unei patrimi din numarul salariatilor unitatii sau, dupa caz, ai subunitatii, compartimentului sau grupului de salariatii in 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 incetarea lucrului, si trebuie, in toate cazurile, sa preceada cu cel putin 5 zile greva propriu-zisa.

#### **ART. 45**

- (1) Greva de solidaritate poate fi declarata in vederea sustinerii revendicarilor formulate de salariatii din alte unitati.
- (2) Hotararea de a declara greva de solidaritate poate fi luata, cu respectarea prevederilor art. 42 alin. (1), de catre organizatiile sindicale reprezentative afiliate la aceeasi federatie sau confederatie sindicala la care este afiliat sindicatul organizator. In 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 in scris conducerii unitatii cu cel putin 48 de ore inainte de data incetarii 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 ii reprezinta pe grevisti, pe toata durata grevei, in relatiile cu unitatea, inclusiv in fata instantelor judecatoresti, in cazurile in care se solicita suspendarea sau incetarea grevei.

#### **ART. 47**

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

#### **ART. 48**

In situatia in care, dupa declararea grevei, jumatate din numarul salariatilor care au hotarat declararea grevei renunta la greva, aceasta inceteaza.

#### **ART. 49**

- (1) Greva poate fi declarata numai pentru apararea intereselor cu caracter profesional, economic si social ale salariatilor.
- (2) Greva nu poate urmari realizarea unor scopuri politice.

#### **ART. 50**

- (1) Participarea la greva este libera. Nimeni nu poate fi constrans sa participe la greva sau sa refuze sa participe.
- (2) Pe durata unei greve declansate intr-o unitate pot inceta activitatea si salariatii unor subunitati sau compartimente care nu au participat initial la declansarea conflictului de interese.
- (3) In 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 isi pot continua activitatea.
- (2) Salariatii aflati in greva trebuie sa se abtina de la orice actiune de natura sa impiedice continuarea activitatii de catre cei care nu participa la greva.

#### **ART. 52**

Organizatorii grevei, impreuna 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 impiedicata sa isi desfasoare activitatea de catre salariatii aflati in greva sau de organizatorii acesteia. Conducerea unitatii nu poate incadra salariatii care sa il inlocuiasca pe cei aflati in greva.

#### **ART. 54**

- (1) Participarea la greva sau organizarea acesteia, cu respectarea dispozitiilor prezentei legi, nu reprezinta o incalcare 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 isi mentin toate drepturile ce decurg din contractul individual de munca, cu exceptia drepturilor salariale.

#### **ART. 55**

Conducerile unitatilor pot solicita suspendarea grevei pe un termen de cel mult 30 de zile de la data inceperii sau continuarii grevei, daca prin aceasta s-ar pune in pericol viata sau sanatatea oamenilor.

#### **ART. 56**

(1) Cererea de suspendare se adreseaza curtii de apel in a carei circumscriptie isi are sediul unitatea si se solutioneaza in termen de 7 zile de la inregistrare.  
(2) Hotararile pronuntate sunt irevocabile.

#### **ART. 57**

(1) In timpul grevei organizatorii acesteia continua negocierile cu conducerea unitatii, in vederea satisfacerii revendicarilor care formeaza obiectul conflictului de interese.  
(2) In cazul in care organizatorii grevei si conducerea unitatii ajung la un acord, conflictul de interese este solutionat si greva inceteaza.  
(3) Refuzul organizatorilor grevei de a indeplini obligatia prevazuta la alin. (1) atrage raspunderea patrimoniala a acestora pentru pagubele cauzate unitatii.

#### **ART. 58**

Daca unitatea apreciaza ca greva a fost declarata ori continua cu nerespectarea legii, ea se poate adresa tribunalului in a carui circumscriptie isi are sediul unitatea cu o cerere prin care se solicita instantei incetarea grevei.

#### **ART. 59**

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

#### **ART. 60**

(1) Tribunalul examineaza cererea prin care se solicita incetarea grevei si pronunta de urgenta o hotarare prin care, dupa caz:  
a) respinge cererea unitatii;  
b) admite cererea unitatii si dispune incetarea grevei ca fiind ilegala.  
(2) Hotararile pronuntate de tribunal sunt definitive.

#### **ART. 61**

(1) Tribunalul si Curtea de apel solutioneaza cererea sau, dupa caz, recursul, potrivit procedurii prevazute pentru solutionarea conflictelor de munca.  
(2) In cazul in care dispune incetarea grevei ca fiind ilegala, instantele, la cererea celor interesati, pot obliga persoanele vinovate de declansarea grevei ilegale la plata unor despagubiri.

#### **ART. 62**

(1) In situatia in care greva s-a derulat pe o durata de 20 de zile, fara ca partile implicate sa fi ajuns la o intelegere, si daca continuarea grevei ar fi de natura sa afecteze interese de ordin umanitar, conducerea unitatii poate supune conflictul de interese unei comisii de arbitraj.  
(2) Cererea de arbitraj se adreseaza organelor care au efectuat concilierea conflictului de interese.  
(3) Procedura de arbitraj a conflictului de interese este cea prevazuta la art. 32-39.

#### **ART. 63**

Nu pot declara greva: procurorii, judecatorii, personalul Ministerului Apararii si al institutiilor si structurilor din subordinea sau coordonarea acestuia, personalul angajat de fortele armate straine stationate pe teritoriul Romaniei, personalul militar si functionarii publici cu statut special din cadrul Ministerului Internelor si Reformei Administrative si din institutiile si structurile din subordinea sau coordonarea acestuia, personalul militar al Serviciului Roman de Informatii, al Serviciului de Informatii Externe, al Serviciului de Telecomunicatii Speciale, precum si alte categorii de personal carora, prin legi organice, li se interzice exercitarea acestui drept.

#### **ART. 64**

Personalul din transporturile aeriene, navale, terestre de orice fel nu poate declara greva din momentul plecarii in misiune si pana la terminarea acesteia.

#### **ART. 65**



Personalul imbarcat pe navele marinei comerciale sub pavilion romanesc poate declara greva numai cu respectarea normelor stabilite prin conventii internationale ratificate de statul roman.

#### **ART. 66**

(1) In unitatile sanitare si de asistenta sociala, de telecomunicatii, ale radioului si televiziunii publice, in unitatile de transporturi pe caile ferate, inclusiv pentru gardienii feroviari, in unitatile care asigura transportul in comun si salubritatea localitatilor, precum si aprovizionarea populatiei cu gaze, energie electrica, caldura si apa, greva este permisa cu conditia ca organizatorii si conducatorii grevei sa asigure serviciile esentiale, dar nu mai putin de o treime din activitatea normala, cu satisfacerea necesitatilor minime de viata ale comunitatilor locale.

(2) Salariatii din unitatile sistemului energetic national, din unitatile operative de la sectoarele nucleare, din unitatile cu foc continuu pot declara greva cu conditia asigurarii a cel putin unei treimi din activitate, care sa nu puna in pericol viata si sanatatea oamenilor si care sa asigure functionarea instalatiilor in deplina siguranta.

### **CAP. III**

Modul de solutionare a conflictelor de drepturi

#### **Sectiunea 1**

Conflictelor de drepturi

#### **ART. 67**

Sunt conflicte de drepturi urmatoarele:

- a) conflictele in legatura cu incheierea, executarea, modificarea, suspendarea si incetarea contractelor individuale de munca;
- b) conflictele in legatura cu executarea contractelor colective de munca.

#### **ART. 68**

Sunt, de asemenea, considerate conflicte de drepturi urmatoarele:

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

#### **ART. 69**

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

#### **Sectiunea a 2-a**

Procedura de solutionare a conflictelor de drepturi

#### **ART. 70**

Conflictelor 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 in a carei circumscriptie isi are sediul unitatea.

#### **ART. 73**

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

- a) masurile unilaterale de executare, modificare suspendare sau incetare a contractului de munca, inclusiv deciziile de imputare sau angajamentele de plata a unor sume de bani, pot fi contestate in 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 intreaga perioada in care contractul respectiv este in fiinta;
- c) constatarea incetarii unui contract colectiv de munca poate fi ceruta pana la incheierea unui nou contract colectiv de munca;



d) plata despagubirilor pentru pagubele cauzate si restituirea unor sume care au format obiectul unor plati nedatorate pot fi cerute de salariati in termen de 3 ani de la data producerii pagubei.

#### **ART. 74**

- (1) Cererile referitoare la solutionarea conflictelor de drepturi se judeca in 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 inmanata cel putin cu o zi inaintea judecarii.

#### **ART. 75**

In cazul in care sunt contestate masuri unilaterale dispuse de unitate, aceasta are obligatia ca, pana la prima zi de infatisare, sa depuna dovezile in baza carora a luat masura respectiva.

#### **ART. 76**

La prima zi de infatisare, inainte de intrarea in dezbateri, instanta are obligatia de a incerca stingerea conflictului de drepturi prin impacarea partilor.

#### **ART. 77**

- (1) In cazul in 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 intarzie nejustificat administrarea acesteia.

#### **ART. 78**

- (1) Hotararile prin care se solutioneaza fondul cauzei se pronunta in ziua in care au luat sfarsit dezbaterile.
- (2) In situatii deosebite pronuntarea poate fi amanata cel mult doua zile.

#### **ART. 79**

- (1) Hotararile instantei de fond sunt definitive.
- (2) Hotararile motivate ale instantei de fond se redacteaza si se comunica partilor in termen de cel mult 15 zile de la pronuntare.

#### **ART. 80**

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

#### **ART. 81**

- (1) In caz de admitere a recursului, instanta va judeca in fond cauza.
- (2) Prevederile alin. (1) nu se aplica in urmatoarele situatii:
  - a) solutionarea cauzei de instanta de fond s-a facut cu incalcarea prevederilor legale referitoare la competenta;
  - b) judecata in fond a avut loc in lipsa partii care nu a fost legal citata.

#### **ART. 82**

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

#### **CAP. IV**

Raspunderea juridica pentru incalcarea unor prevederi legale

#### **ART. 83**

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

#### **ART. 84**

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

#### **ART. 85**

Raspunderea pentru savarsirea 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) In cazul infractiunilor prevazute la art. 83 si 84 actiunea penala se pune in miscare la plangerea persoanei vatamate.

(2) Impacarea partilor inlatura raspunderea penala.

#### **ART. 87**

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

#### **ART. 88**

(1) Fapta persoanei care, prin amenintari ori prin violente, impiedica sau obliga un salariat sau un grup de salariati sa participe la greva sau sa munceasca in 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 savarsita in astfel de conditii incat, potrivit legii penale, sa fie considerata infractiune.

(2) - abrogat

(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 savarsite in timpul grevei atrag aceasta raspundere.

#### **CAP. V**

Dispozitii finale

#### **ART. 89**

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

#### **ART. 90**

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

#### **ART. 91**

Pe aceeasi data se aboga Legea nr. 15/1991 pentru solutionarea conflictelor colective de munca, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 33 din 11 februarie 1991, art. 174-179 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr. 10/1972\*, publicata in Buletinul Oficial, Partea I, nr. 140 din 1 decembrie 1972, precum si orice alte dispozitii contrare.

Codul muncii aprobat prin Legea nr. 10/1972 a fost abrogat de alin. (2) al art. 298 din LEGEA nr. 53 din 24 ianuarie 2003, publicata in MONITORUL OFICIAL 72 / 5.02.2003

PRESEDINTELE CAMEREI DEPUTATILOR,  
ANDREI IOAN CHILIMAN

PRESEDINTELE SENATULUI  
PETRE ROMAN