

seru ou-2014
2015 comisiile
Comisiile muncii
A. 05.03.2013.

Biroul permanent al Senatului
Bp 52 / 24.08.2015



CONSILIUL ECONOMIC SI SOCIAL
Inregistrat nr. 520
Data 5-III - 2015

PARLAMENTUL ROMÂNIEI
SENAT

Către Biroul Permanent al Senatului

În conformitate cu articolul 74 din Constituția României și cu articolul 88 din Regulamentul Senatului, vă înaintăm spre dezbatere și aprobare propunerea legislativă privind „**Legea privind conflictele de muncă**”.

ȚIN MUNCILE
Inițiatori: LOK

Nr. crt	NUME	PRENUME	DEPUTAT/ SENATOR	SEMNĂTURA
1.	CHIRIȚĂ	Dumitru	Deputat	

CONSILIUL ECONOMIC SI SOCIAL
Inregistrat nr. 520
Data 5-III-2015

EXPUNERE DE MOTIVE

Lege privind conflictele de munca

Prezentul proiect are in vedere ca relatia sociala intre partile implicate in negocierea colectiva, respectiv angajatorul si salariatii, are ca principiu general interesul comun al celor 2 parti ca unitatea sa-si desfasoare in bune conditii si in mod continuu activitatea. Desfasurarea activitatii inseamna pentru fiecare din partile implicate atingerea scopului care a stat la baza incheierii contractului de munca, respectiv obtinerea profitului (in cazul angajatorului) si plata remuneratiei ce i se cuvine ca urmare a muncii prestate (in cazul salariatului).

Conflictul de munca este tratat de prezentul proiect de lege ca o situatie limita, ce trebuie desfasurata in pasi succesivi in asa fel incat formele cele mai severe ale conflictului (respectiv oprirea muncii de catre salariatii) sa fie pe cat posibil evitate si sa apara numai in situatii exceptionale.

Pe de alta parte insa prezentul proiect urmareste recunoasterea legala si reala a dreptului salariatilor de a declansa conflicte de munca, inclusiv in formele cele mai severe (greva), drept consacrat chiar prin Constitutia Romaniei la art.43 si prin Pactul International cu privire la drepturile economice, sociale si culturale la art.8.

De asemenea prezentul proiect urmareste sa faca o clasificare mai exacta a conflictelor prin introducerea definirii conflictelor de drepturi si a conflictelor de interese. In fapt pentru situatiile in care drepturile si-au gasit deja o reglementare legala sau contractuala intre parti acestea pot fi valorizate prin intermediul instantelor judecatoresti, situatii care sunt identificate de actualul proiect ca si conflicte de drepturi.

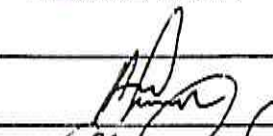
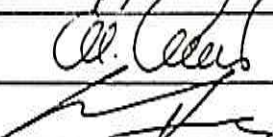
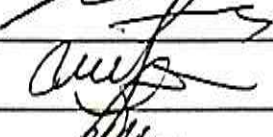
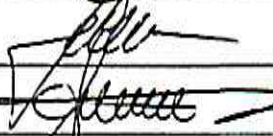





In celelalte situatii, cand se urmareste incheierea unui acord colectiv intre angajator si salariatii pentru interese ce nu si-au gasit inca reglementarea legala sau contractuala suntem, in opinia noastra, in situatia unui conflict ce nu poate sa-si gaseasca rezolvarea sub alta forma decat aceea a unui conflict de interese a carui derulare prezentul proiect isi propune sa o reglementeze in asa fel incat acesta sa poata fi rezolvat prin negociere si sa se evite escaladarea lui.


Totodata actualul proiect mentine si impartirea in conflicte colective si individuale de munca in sensul ca in situatia conflictelor de interese acestea pot fi doar colective (rezultate a conflictul de muncă generat de declanșarea, desfășurarea și încheierea negocierii colective) iar nu si individuale.

Prezentul proiect urmareste in egala masura si reglementarea mult mai clara a motivelor care au stat la baza aprecierii unui conflict ca fiind initiat sau derulat fara respectarea tuturor criteriilor impuse de norma juridica. Astfel este recunoscuta posibilitatea instantei de a analiza care sunt motivele pentru care un conflict nu respecta pasii procedurali si a pronunta, in consecinta, o hotarare prin care apreciaza conflictul ca fiind neconform sau nelegal, cu efecte diferite in functie de o situatie sau alta. Astfel, pentru neconformitate, obligatia organizatorilor grevei va fi aceea de a complini conditiile de procedura neindeplinite astfel cum acestea sunt definite de lege, pe cand, pentru nelegalitate, obligatia este aceea a incetarii conflictului astfel declansat. Aceasta a fost de altfel si solicitarea pe care Comitetul pentru libertati sindicale al OIM a facut-o statului roman in ce priveste corijarea legislatiei privind dreptul la actiuni colective ale salariatilor, astfel cum rezulta si din al 324-lea raport al Comitetului pentru libertati sindicale – cazul nr.2091 privind Romania (plangere impotriva Guvernului Romaniei prezentata de Blocul National Sindical si Federatia Nationala a Sindicatelor Portuare) precum si raportul nr.326 – al Comitetului aprobat de Caonsiliul de administratie al BIT in a 282-a sesiune.

Reglementarea propusa urmareste astfel sa clarifice si sa detalieze la nivel legislativ toate spetele pe care, din practica actuala, le apreciem ca fiind interpretabile pentru a oferi partilor dar si instantei toate argumentele juridice care sa ajute evitarea oricaror interpretari in aplicarea legii.

Inițiatori:

Nr. crt	NUME	PRENUME	DEPUTAT/ SENATOR	SEMNĂTURA
1.	CHIRIȚĂ	Dumitru	Deputat	
2.	GEOANĂ	Mircea-Dan	Senator	
3.	CROITORU	CATAZIN	Senator	
4.	MIHAI	NEAGU	Senator	
5.	PONITA	ISGHY	SENATOR	
6.	TĂTĂREU	DAN	SENATOR	
7.	Gust	Florian	deputat	
8.	Georgiana	Popescu	deputat	
9.	ROTA	RIAZVAN	DEPUTAT	

10.	SCARLAT IRIZA	DEPUTAT	
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			
21.			
22.			
23.			
24.			
25.			
26.			

Lege privind conflictele de muncă

CAPITOLUL I Dispoziții generale

Art.1

(1) Raporturile de muncă și de serviciu stabilite între angajații și angajatorii la care aceștia sunt încadrați se desfășoară în baza prevederilor legale, precum și în temeiul clauzelor negociate prin contractele colective și individuale de muncă.

(2) Încălcarea de către una din parti a obligațiilor ce îi revin potrivit alineatului (1), atrage răspunderea juridică a acesteia.

Art.2

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

a) *angajatorul* este persoana fizică sau juridică care angajează forță de muncă pe bază de contract individual de muncă ori act de numire în funcție;

b) *organizațiile de angajatori*, denumite în continuare organizații patronale, sunt structuri asociative autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop lucrativ, constituite în scopul apărării și promovării drepturilor și intereselor membrilor lor, prevăzute de legislația internă, de legislația internațională la care România este parte, de statutele proprii, precum și de contractele sau acordurile colective de muncă;

c) *angajatul* este persoana fizică care prestează munca în baza unui contract individual de muncă sau a unui act de numire în funcție;

d) *organizațiile sindicale* sunt organizații constituite pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul promovării și apărării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor acestora precum și în scopul apărării drepturilor membrilor lor prevăzute de legislația națională, de legislația internațională la care România este parte, de contractele sau acordurile colective de muncă.

e) *conflictele de muncă* sunt conflictele dintre angajații și angajatorii la care sunt încadrați, cu privire la interesele cu caracter profesional, social sau economic ori la drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă ori de serviciu.

Art.3

Soluționarea conflictelor de muncă poate avea loc pe cale amiabilă sau prin aplicarea procedurilor reglementate de prezenta lege.

CAPITOLUL II

Modul de soluționare a conflictelor colective de muncă

Secțiunea 1

Conflictele colective de muncă

Art.4

(1) Soluționarea conflictelor de muncă se realizează prin intermediul organismelor jurisdicționale stabilite prin prezenta lege.

(2) Conflictele de muncă pot fi conflicte colective de interese sau de drepturi și conflicte individuale de drepturi.

Art.5

(1) Conflictul de muncă generat de declanșarea, desfășurarea și încheierea negocierii colective constituie conflict de interese.

(2) Conflictele care au drept obiect existența, validitatea, interpretarea, executarea și încetarea contractelor colective de muncă sunt conflicte colective de drepturi.

Art.6

(1) Conflictele de drepturi și de interese de muncă se pot declanșa:

- a) la nivelul angajatorilor;
- b) la nivelul grupurilor de angajatori;
- c) la nivelul sectoarelor de activitate;
- d) la nivel național.

(2) Conflictele de drepturi și de interese pot avea loc și la nivelul unor subunități, compartimente, în măsura în care între partenerii la negocieri s-a convenit ca pentru aceștia să se stabilească, în mod distinct, în contractul colectiv, condițiile de muncă.

Art.7

(1) În conflictele de interese la nivel de angajator, angajații sunt reprezentați de către organizațiile sindicale îndreptățite să participe la negocierea colectivă sau de reprezentații angajaților, potrivit legii.

(3) Prevederile alin. (1) se aplică și în cazul reprezentării angajaților în cazul conflictelor de interese la nivelul subunităților sau al compartimentelor.

Art.8

(1) În cazul conflictelor de interese la nivel de grup de angajatori, de sector de activitate sau la nivel național, angajații sunt reprezentați de organizațiile sindicale care participă la negocierile colective, potrivit legii.

(2) În cazul conflictelor de interese la nivel de grup de angajatori, de sector de activitate sau la nivel național, angajatorii sunt reprezentați de organizațiile patronale care participă la negocierile colective, potrivit legii.

Secțiunea a 2-a

Declanșarea conflictelor de interese

Art.9

(1) Conflictele de interese pot fi declanșate la nivelul angajatorului în următoarele situații:
a) angajatorul refuză să înceapă negocierea unui contract colectiv de muncă, în

condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract sau contractul colectiv de muncă anterior a încetat;

b) angajatorul nu își îndeplinește obligațiile prevăzute de lege de a începe negocierile anuale obligatorii privind salarizarea, programul de lucru, condițiile de muncă, precum și durata timpului de muncă și de odihnă;

c) angajatorul participă la negocieri, dar refuză să îndeplinească obligațiile legale referitoare la informarea și consultarea organizațiilor sindicale ori a reprezentanților angajaților, după caz, cu privire la situația sa economico-financiară.

d) în cazul eșuării negocierilor anuale obligatorii privind salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru, formarea profesională și condițiile de muncă;

(2) Conflictele de interese la nivelul angajatorului pot fi declanșate și în situația în care angajatorul refuză să îndeplinească obligațiile legale privind consultarea organizațiilor sindicale sau a reprezentanților angajaților, care au drept scop încheierea unui acord având drept obiect:

- a) condițiile în care pot avea loc reduceri temporare de activitate;
- b) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care urmează a fi concediați;
- c) stabilirea criteriilor de normare a condițiilor de dimensionare a activității și a cerințelor de aplicare.

(3) Conflictele de interese pot fi declanșate la nivelul angajatorului, grupului de angajatori, sector de activitate sau național în cazul în care:

- a) angajatorul sau organizația patronală reprezentativă nu răspunde în totalitate sau în parte la revendicările formulate de către organizațiile sindicale sau reprezentanții angajaților, după caz;
- b) angajatorul sau organizația patronală răspunde în totalitate la revendicările formulate de către organizațiile sindicale sau reprezentanții salariaților, după caz, dar nu le acceptă;

Art.10

(1) Organizațiile sindicale sau reprezentanții angajaților, după caz, vor notifica angajatorului intenția declanșării conflictului colectiv de interese.

(2) Organizațiile sindicale reprezentative vor notifica organizațiilor patronale reprezentative intenția declanșării unui conflict de interese la nivel de grup de angajatori. Notificarea privind intenția declanșării unui conflict de interese va fi adresată și angajatorilor ce fac parte din grupul de angajatori în care organizațiile sindicale au structuri proprii.

(3) Federațiile sindicale reprezentative vor notifica organizațiilor patronale reprezentative la nivel de sector de activitate sau, după caz, autorităților administrației publice centrale intenția declanșării unui conflict de interese.

(4) Confederațiile sindicale reprezentative vor notifica confederațiilor patronale reprezentative la nivel național intenția declanșării unui conflict de interese.

(5) Notificarea declanșării conflictului de interese se transmite în scris de către organizațiile sindicale sau reprezentanții angajaților angajatorului sau organizației patronale, inspectoratelor teritoriale de muncă sau, după caz, Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

(6) Notificarea adresată angajatorului sau organizațiilor patronale reprezentative, după caz, precum și inspectoratelor teritoriale de muncă sau, după caz, Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale va cuprinde revendicările angajaților, precum și motivele pe care se întemeiază.

(7) Angajatorul și organizațiile patronale reprezentative au obligația de a înregistra notificarea prevăzută la alin.(5).

(8) Este asimilată notificării prevăzute la alin.(5) situația în care revendicările angajaților sunt formulate de către organizațiile sindicale reprezentative sau de către reprezentanții aleși ai angajaților și consemnate într-un proces-verbal, încheiat cu ocazia discuțiilor purtate cu angajatorul sau organizația patronală, după caz.

Art.11

Angajatorul sau organizația patronală reprezentativă, după caz, are obligația de a răspunde în scris organizațiilor sindicale reprezentative sau, reprezentanților angajaților, după caz, în termen de două zile lucrătoare de la primirea notificării. Angajatorul are obligația de a exprima un punct de vedere în legătură cu fiecare din revendicările formulate.

Secțiunea a 3-a Concilierea conflictelor de interese

Art. 12

În cazul în care conflictul de interese a fost declanșat în condițiile prevăzute la art. 9 organizația sindicale reprezentativă sau, după caz, reprezentanții angajaților sesizează Ministerul Muncii și Protecției Sociale sau Inspectoratul Teritorial de Muncă, după caz, în vederea concilierii.

Art. 13

(1) Sesizarea pentru concilierea conflictului de interese se formulează în scris și va cuprinde, în mod obligatoriu, cel puțin următoarele mențiuni:

- a) nivelul la care s-a declanșat conflictul de interese, cu indicarea sediului și a numelui angajatorului sau a organizației patronale, după caz;
- b) obiectul conflictului de interese și motivarea acestuia;
- c) dovada îndeplinirii cerințelor prevăzute la art. 10 și art.11;
- d) indicarea persoanelor delegate să reprezinte la conciliere organizația sindicală reprezentativă sau, după caz, angajații.

(2) Sesizarea se depune în două exemplare la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, sau la Inspectoratul Teritorial de Muncă în a cărei rază teritorială își are sediul angajatorul și trebuie să fie datată și semnată de persoana care potrivit statutului organizației sindicale are dreptul să o reprezinte în raporturile cu terții.

Art. 14

În termen de 24 de ore de la înregistrarea sesizării, Ministerul Muncii și Protecției Sociale sau inspectoratul teritorial de muncă desemnează delegatul său pentru participare la concilierea conflictului de interese, care are obligația să ia următoarele măsuri:

- a) comunicarea sesizării angajatorului sau organizației patronale 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. 15

Pentru susținerea intereselor lor la conciliere organizațiile sindicale reprezentative sau, după caz, angajații aleg o delegație formată din 2–5 persoane, care va fi împuternicită în scris să participe la concilierea organizată de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale sau de Inspectoratul Teritorial de Muncă, după caz.

Art. 16

Pentru susținerea punctului de vedere al angajatorului sau al organizațiilor patronale, după caz, aceștia vor desemna printr-o împuternicire scrisă o delegație compusă din 2–5 persoane care să participe la conciliere.

Art. 17

(1) La data fixată pentru conciliere, delegatul Ministerului Muncii și Protecției Sociale sau al Inspectoratului Teritorial de Muncă, după caz, verifică împuternicirile delegațiilor părților și stăruie ca aceștia să acționeze pentru a se realiza concilierea.

(2) Susținerile părților și rezultatul dezbaterilor se consemnează într-un proces-verbal, semnat de către părți și de delegatul Ministerului Muncii și Protecției Sociale sau al Inspectoratului Teritorial de Muncă, după caz.

(3) Procesul-verbal se întocmește în 3 exemplare, câte unul pentru delegații organizației sindicale reprezentative sau, după caz, ai angajaților, pentru angajator sau organizațiile patronale și pentru delegatul Ministerului Muncii și Protecției Sociale sau al Inspectoratului Teritorial de Muncă, după caz.

Art. 18

În cazul în care, în urma dezbaterilor se ajunge la un acord cu privire la soluționarea revendicărilor formulate, părțile vor definitiva contractul colectiv de muncă, conflictul de interese fiind astfel încheiat.

Art. 19

În situațiile în care acordul cu privire la soluționarea conflictului de interese este numai parțial, în procesul-verbal se vor consemna revendicările asupra cărora s-a realizat acordul și cele rămase nesoluționate, împreună cu punctele de vedere ale fiecărei părți referitoare la acestea din urmă.

Art. 20

Rezultatele concilierii menționate la art. 18 și 19 vor fi aduse la cunoștință angajaților de către cei care au făcut sesizarea pentru efectuarea concilierii.

Secțiunea a 4-a ***Medierea și arbitrajul conflictelor colective de interese***

3.1. Medierea

Art.21

(1) Conflictelor de interese pot fi rezolvate pe cale amiabilă, prin mediere.

(2) Medierea are caracter voluntar și facultativ.

(3) Dispozițiile privind medierea din cuprinsul prezentei legi se completează cu prevederile Legii nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Durata medierii este de 30 de zile. Părțile, pe baza acordului lor, pot prelungi cu cel mult 30 zile durata medierii.

Art. 22

(1) Medierea se realizează de către persoane având calitatea de mediator dobândită în condițiile art. 11 și art.12 din Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator.

(2) Fiecare confederație sindicală și patronală reprezentativă la nivel național poate propune un număr de maxim 20 de persoane din rândul celor care au dobândit calitatea de mediator în conformitate cu dispozițiile Legii 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Lista cu persoanele propuse în condițiile alin.(2) constituie anexă la contractul colectiv de muncă la nivel național.

(4) Regulile speciale ale procedurii de mediere a conflictelor de interes vor fi stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel național, urmând a se aplica pe durata de valabilitate a acestuia.

Art. 23

Regulile privind desfășurarea și finalizarea procedurii de mediere se aplică în condițiile stabilite de Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator și se completează cu prevederile incluse în contractul colectiv de muncă la nivel național.

Art. 24

Mediatorul și părțile aflate în conflict de interes încheie un contract de mediere în cuprinsul căruia se stabilește onorariul mediatorului, care se va achita în avans de către părțile aflate în conflict.

Art. 25

(1) Părțile conflictului de interes au dreptul de a accepta total sau parțial, ori de a nu accepta concluziile raportului de mediere.

(2) În cazul în care părțile nu acceptă concluziile raportului de mediere în totalitate, conflictul de interes, precum și, după caz, greva pot fi declanșate sau continuate în mod legal.

(3) În cazul în care părțile conflictului acceptă integral concluziile raportului de mediere, conflictul de interes se consideră stins, iar raportul de mediere va face parte integrantă din conținutul contractului colectiv de muncă

(4) În cazul acceptării parțiale a concluziilor raportului de mediere, părțile conflictului de interes pot conveni:

- a) Să stingă conflictul de interes și să încheie contractul colectiv de muncă doar în legătură cu revendicările ce au făcut obiectul concluziilor acceptate din raportul de mediere, dacă părțile în conflict renunță expres la revendicările pentru care nu și-au însușit concluziile raportului de mediere;
- b) Să continue conflictul de interes în legătură cu revendicările cu privire la care părțile nu au acceptat concluziile propuse de mediator;
- c) Să supună conflictul de interes arbitrajului în legătură cu revendicările cu privire la care părțile nu au acceptat concluziile propuse de mediator.

3.2. Arbitrajul

Art.26

- (1) Conflictul de interese pot fi soluționate prin arbitraj.
- (2) Arbitrajul are caracter voluntar; părțile pot recurge la procedura arbitrală în baza acordului lor mutual.
- (2) Hotărârile arbitrale sunt obligatorii pentru părțile în conflict și fac parte integrantă din contractul colectiv de muncă.

Art. 27

- (1) Regulile privind organizarea și desfășurarea arbitrajului se stabilesc prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național și se completează cu dispozițiile corespunzătoare din Codul de procedură civilă.
- (2) Fiecare confederație sindicală și patronală reprezentativă la nivel național poate propune un număr de maxim 20 de persoane care îndeplinesc cumulativ următoarele cerințe:
 - a) au capacitatea deplină de exercițiu, potrivit legii civile;
 - b) au studii universitare absolvite cel puțin cu diplomă de licență în domeniul tehnic, economic și juridic;
 - c) sunt imparțiali, independenți și au disponibilitate de timp pentru desfășurarea acestei activități;
 - d) se bucură de o reputație profesională și morală neștirbite;
 - e) au o vechime în specialitatea calificării profesionale dobândite conform specializării universitare de cel puțin 5 ani.
- (3) Lista cu persoanele desemnate ca arbitri constituie anexă la contractul colectiv de muncă la nivel național.

Art.28

- (1) Soluționarea conflictelor de interese se realizează de instanțele arbitrale în complete formate din 1 sau 3 arbitri.
- (2) În cazul în care fiecare parte desemnează un arbitru, cel de al treilea membru al completului se alege prin tragere la sorți din lista arbitrilor ce constituie anexă la contractul colectiv de muncă la nivel național.

Art.29

După stabilirea completului de arbitraj, părțile sunt obligate să pună la dispoziția arbitrilor întreaga documentație privind revendicările formulate și motivele pe care se întemeiază acestea.

Art.30

- (1) În termen de 5 zile de la primirea documentației prevăzute în art. 29, completul de arbitraj are obligația să convoace părțile și să pună în dezbaterile lor, cu respectarea principiului contradictorialității, susținerile în legătură cu obiectul conflictului colectiv de interese supus judecării sale.
- (2) Completul de arbitraj se pronunță în ziua încheierii dezbaterilor sau, cel mai târziu, în termen de 48 de ore de la acest moment.
- (3) Hotărârea arbitrală trebuie motivată și se comunică părților în conflict în termen de 5 zile de la pronunțare.
- (4) Hotărârea arbitrală este executorie de la data comunicării și devine parte integrantă a contractului de muncă.

Art. 31

(1) Cheltuielile pentru organizarea și desfășurarea arbitrajului, precum și onorariile arbitrilor, cheltuielile de administrare a probelor, cheltuielile de deplasare a părților, arbitrilor, experților, se suportă potrivit înțelegerii dintre părți.

(2) În lipsa unei asemenea înțelegeri, cheltuielile arbitrale se suportă de partea care a pierdut litigiul.

Secțiunea a 5-a **Greva**

Art. 32

(1) Salariații au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale.

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

(3) Dreptul la grevă este un drept individual, care aparține fiecărui angajat.

Art.33

(1) Greva constituie o încetare colectivă și voluntară a lucrului de către angajați și poate fi declarată pe durata existenței conflictelor colective de interese.

(2) Participarea la grevă este liberă. Nici un angajat nu poate fi constrâns să participe sau să nu participe la grevă.

Art. 34

(1) Grevele pot fi de avertisment, propriu-zise și de solidaritate.

(2) Greva de avertisment are loc cu încetarea lucrului pe o durată maximă de două ore și precede cu cel puțin 5 zile greva propriu-zisă. Greva de avertisment nu constituie o cerință legală obligatorie pentru declanșarea grevei propriu-zise.

(3) Greva de solidaritate poate fi declanșată în vederea susținerii revendicărilor lucrătorilor încadrați la alți angajatori.

Art. 35

(1) Greva poate fi declanșată numai dacă anterior declarării acesteia a fost îndeplinită procedura concilierii conflictului de interese și dacă angajatorul a fost notificat în scris și în prealabil cu cel puțin 48 de ore.

(2) Notificarea prevăzută la alin.(1) este necesară numai în situația în care greva propriu-zisă nu a fost precedată de greva de avertisment.

(3) Pe tot parcursul îndeplinirii procedurii de mediere sau arbitraj, după caz, greva nu poate fi declanșată sau nu poate continua în mod legal.

Art.36

(1) Hotărârea de a declanșa greva se ia de către organizațiile sindicale reprezentative participante la conflictul colectiv de interese, cu acordul a cel puțin jumătate din numărul total al membrilor organizațiilor sindicale respective.

(2) La angajatorii unde nu sunt constituite organizații sindicale reprezentative, hotărârea de declanșare a grevei se ia prin vot secret, cu acordul a cel puțin unci pătrimi din numărul total al angajaților sau, după caz, ai subunității sau compartimentului în care s-a declanșat conflictul colectiv de interese.

Art.37

(1) Greva de solidaritate poate fi declanșată de către organizațiile sindicale reprezentative afiliate la aceeași federație sau confederație sindicală la care este afiliată organizația sindicală organizatoare.

(2) Greva de solidaritate nu poate avea o durată mai mare de o zi și se notifică în scris cu cel puțin 48 de ore anterior declarării sale.

Art.38

(1) Grevele sunt organizate de către organizațiile sindicale reprezentative sau, după caz, de reprezentanții aleși ai angajaților.

(2) Organizațiile sindicale reprezentative sau, după caz, reprezentanții aleși ai angajaților îi reprezintă pe greviști, pe toată durata grevei, în relațiile cu angajatorii sau organizațiile patronale, după caz, inclusiv în fața instanțelor judecătorești, în cazurile în care se solicită suspendarea sau încetarea grevei.

Art.39

(1) Pe durata grevei, pot înceta activitatea și angajații care nu au participat la luarea deciziei de declarare a grevei.

Art.40

(1) Angajații care nu participă la grevă continuă activitatea, în măsura în care condițiile de prestare a muncii nu au fost afectate substanțial, de natură a face imposibilă continuarea lucrului.

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

Art.41

Organizatorii grevei, împreună cu angajatorul, au obligația ca pe durata grevei să asigure funcționarea continuă a utilajelor și a instalațiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau pentru sănătatea oamenilor.

Art. 42

Greva nu constituie o cauză de forță majoră, care să exonereze pe angajator de îndeplinirea obligațiilor ce îi revin în raporturile juridice cu angajații care nu participă la grevă, precum și cu alți parteneri contractuali.

Art.43

(1) Participarea la grevă sau organizarea acesteia, nu reprezintă o încălcare a obligațiilor de serviciu ale angajaților și nu poate avea drept consecință sancționarea disciplinară a angajaților greviști, inclusiv concedierea disciplinară a acestora.

(2) Pe durata grevei, angajații își mențin toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, cu excepția dreptului la salariu.

Art.44

(1) În timpul grevei, părțile au obligația de a continua negocierile în vederea stingerii conflictului colectiv de interese.

(2) În cazul în care organizatorii grevei și angajatorul sau organizațiile patronale ajung la un acord, conflictul colectiv de interese este stins și greva încetează.

Art.45

Nu pot declanșa grevă: procurorii, judecătorii, personalul militar din Ministerul Apărării Naționale, din Ministerul Administrației și Internelor și al unităților din subordinea acestor ministere, personalul Serviciului Român de Informații, al Serviciului de Informații Externe, al Serviciului de Telecomunicații Speciale.

Art.46

Personalul din transporturile aeriene nu poate declanșa grevă din momentul plecării în misiune și până la terminarea acesteia.

Art.47

Personalul îmbarcat pe navele marinei comerciale sub pavilion românesc poate declanșa grevă numai cu respectarea normelor stabilite prin convențiile internaționale ratificate de statul român.

Art.48

(1) În unitățile sanitare și de asistență socială, de telecomunicații, 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, apă și căldură, greva este permisă cu condiția ca greviștii și angajatorii să asigure serviciile esențiale, dar nu mai puțin de o treime din activitatea normală.

(2) Angajații din unitățile sistemului energetic național, din unitățile operative de la sectoarele nucleare, din unitățile cu foc continuu pot declanșa greva cu condiția asigurării a cel puțin unei treimi din activitate, care să nu pună în pericol viața și sănătatea populației și care să asigure funcționarea instalațiilor în deplină siguranță. Lista unităților mai sus menționate va fi stabilită prin contractul colectiv de muncă unic la nivel național.

(3) Funcționarii publici cu statut special din cadrul Ministerului Administrației și Internelor, al administrațiilor publice locale și al Administrației Naționale a Penitenciarelor pot declanșa greva sub condiția asigurării a cel puțin unei treimi din activitate, și fără a pune în pericol viața și sănătatea populației și fără a afecta grav liniștea și ordinea publică.

(4) Obligațiile ce revin greviștilor și angajatorilor prevăzute de alin. (1), (2) și (3) se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile sau, după caz, prin acordurile colective de muncă. În absența contractului colectiv de muncă, aceste obligații se stabilesc printr-un acord care se înregistrează la inspectoratul teritorial de muncă, sau, după caz, la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, cu 24 de ore anterior declanșării grevei.

Art.49

Greva poate fi suspendată în următoarele situații:

- a) printr-o notificare expresă a organizatorului grevei;
- b) pe durata procedurii de mediere și/sau arbitraj.

Art.50

(1) În cazul în care greva este declanșată cu nerespectarea prevederilor din prezenta lege, greva poate fi declarată neconformă sau nelegală.

(2) Greva este neconformă dacă:

- a) sesizarea adresată angajatorului privind premisele declanșării conflictului nu îndeplinește condițiile prevăzute la art.162;
- b) dacă greva a fost declanșată pentru motive diferite de cele care au stat la baza declanșării conflictului colectiv de muncă.

(3) Greva este nelegală dacă :

- a) organizatorii nu fac dovada, la cererea instanței, a declanșării grevei în condițiile prevăzute de art. 183 ;
- b) organizatorii nu au îndeplinit obligația de a anunța angajatorul cu 48 de ore înainte de declanșarea grevei.

Art.51

(1) Dacă angajatorul apreciază ca greva a fost declarată sau se derulează cu nerespectarea legii, se va putea adresa instanței cu o cerere prin care solicită constatarea neconformității sau a nelegalității grevei.

(2) Competența declarării grevei ca neconforme sau nelegale revine secțiilor sau completelor specializate în soluționarea litigiilor de muncă ale tribunalelor în a căror rază teritorială se află sediul sindicatului sau a organizației sindicale organizatoare a grevei ori, în cazul în care organizatorii grevei sunt reprezentanții salariaților, sediul unității.

Art.52

(1) Sub sancțiunea nulității, citația va fi comunicată părților cu cel puțin 3 zile înaintea datei judecării.

(2) Judecarea cauzei se face în regim de urgență.

Art.53

(1) Declararea grevei ca neconformă atrage obligația organizatorilor grevei de a acoperi erorile constatate de instanță în declanșarea grevei, în termen de 24 de ore de la comunicarea hotărârii.

(2) Hotărârea de declarare a grevei ca nelegală are ca efect obligația organizatorilor grevei de a înceta greva și este executorie de la data comunicării. Hotărârea poate fi atacată cu recurs în 10 zile de la comunicare.

Art.54

Orice acțiune împotriva greviștilor sau organizatorilor grevei privitoare la daune este admisibilă numai în măsura în care angajatorul face dovada că angajații au continuat greva după comunicarea de către instanța de judecată a hotărârii de declarare a grevei ca nelegală.

Art. 55

Greva încetează în următoarele situații:

- a) printr-o notificare expresă a organizatorului grevei;
- b) prin renunțarea la grevă în mod individual, expres, neechivoc și în formă scrisă printr-o notificare înaintată organizatorului grevei a unui număr reprezentând cel puțin 50% din angajații care au decis declanșarea acesteia;
- c) prin declararea ca nelegală a grevei prin hotărâre judecătorească definitivă.

CAPITOLUL III **Modul de soluționare a conflictelor individuale de muncă**

Secțiunea 1 **Conflictele de drepturi**

Art. 56

Jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale, a actelor de numire a funcționarilor publici sau, după caz, a contractelor colective de muncă, precum și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali.

Art. 57

Sunt conflicte individuale și colective de drepturi următoarele:

- a) conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă și a raporturilor de serviciu;
- b) conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părți prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin contractul individual de muncă sau actul de numire în funcție;
- c) conflictele în legătură cu constatarea nulității contractelor individuale de muncă și a actelor de numire în funcție a funcționarilor publici ori a unor clauze ale acestora;
- d) conflicte în legătură cu constatarea nulității contractelor colective de muncă ori a unor clauze ale acestora;
- e) conflictele în legătură cu existența, validitatea, interpretarea, executarea și încetarea contractelor colective de muncă.

Art. 58

Pot fi părți în conflictele de muncă:

- a) angajații, precum și orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul prezentei legi, a altor legi sau al contractelor colective de muncă;
- b) angajatorii - persoane fizice și/sau persoane juridice -, agenții de muncă temporară, utilizatorii, precum și orice altă persoană care beneficiază de o muncă desfășurată în condițiile prezentei legi, precum și a altor legi ce reglementează raporturile de muncă sau de serviciu;
- c) organizațiile sindicale și organizațiile patronale.

Art. 59

În conflictele de drepturi, organizațiile sindicale participă în calitate de:

- a) Reclamant sau pârât în conflictele colective de drepturi, generate de existența, validitatea, interpretarea, executarea și încetarea contractelor colective de muncă;
- b) Reclamant singur, sau alături de angajați, în conflictele individuale de drepturi, în următoarele situații:
 - Încălcarea drepturilor stabilite prin contractele colective de muncă și preluate ca atare în conținutul contractelor individuale de muncă sau al drepturilor și obligațiilor funcționarilor publici;
 - Încălcarea drepturilor angajaților, care este de natură a aduce atingere și exercițiului unor drepturi colective, cum ar fi: dreptul la liberă asociere, dreptul la egalitate de tratament și interzicerea discriminării.

- c) Reclamant, pe baza încuviințării exprese și dată în formă scrisă de către membrii de sindicat, în conflictele individuale de drepturi.

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

Art.60

- (1) Conflictele de drepturi se judecă, în primă instanță, de către tribunale, iar în recurs, de către curțile de apel;
- (2) Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin. (1) se adresează instanței competente în a cărei circumscripție teritorială reclamantul are domiciliul sau reședința, locul de muncă sau sediul, după caz.

Art. 61

- (1) Cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate:
- a) în termen de 30 de zile de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă sau a raporturilor de serviciu;
 - b) în termen de 30 de zile de la data la care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară;
 - b¹) în termen de 30 de zile de la data luării la cunoștință de către salariat a faptelor sau actelor dispuse unilateral de către angajator pentru care dispozițiile legale nu reglementează expres procedura comunicării lor.
 - c) în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către angajat, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a angajaților față de angajator;
 - d) pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;
 - e) în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.
- (2) În toate situațiile, altele decât cele prevăzute la alin. (1), termenul este de 3 ani de la data nașterii dreptului.

Art.61

- (1) Cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se judecă în regim de urgență.
- (2) Termenele de judecată nu pot fi mai mari de 15 zile.
- (3) Procedura de citare a părților se consideră legală îndeplinită dacă se realizează cu cel puțin 1 zi înainte de termenul de judecată.

Art.62

La prima zi de înfățișare, înainte de începerea dezbaterilor, instanța va depune diligențele necesare în vederea stingerii, pe cale amiabilă, a conflictului dedus judecății.

Art. 63

- (1) În conflictele de drepturi, sarcina probei revine angajatorului.
- (2) Administrarea probelor se face cu respectarea procedurii de urgență.

- (3) Partea este decăzută din probă dacă în mod nejustificat nu produce proba la termenul la care a fost stabilită administrarea acesteia.

Art.64

- (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 cu cel mult două zile.

Art.65

- (1) Hotărârile instanței de fond sunt definitive și executorii de drept.
(2) Hotărârile motivate ale instanței de fond se redactează și se comunică părților în termen de cel mult 15 zile de la pronunțare.

Art.66

Termenul de recurs este de 10 zile de la data comunicării hotărârii pronunțate de instanța de fond.

Art.67

- (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) judecarea pe fond a avut loc în lipsa părții care nu a fost legal citată;
c) instanța de fond a soluționat procesul fără a intra în cercetarea fondului cauzei.

Art. 68

Cauzele prevăzute de art. 55 sunt scutite de taxă judiciară de timbru și de timbru judiciar.

CAPITOLUL IV

Răspunderea juridică pentru încălcarea unor prevederi legale

Art. 69

Încălcarea prevederilor prezentei legi atrage răspunderea patrimonială, contravențională sau penală, după caz.

Art. 70

- (1) Răspunderea patrimonială în cazul conflictelor de interese poate fi atrasă de îndeplinirea cumulativă a următoarelor condiții:
a) Greva să fie declanșată și să continue cu nerespectarea legii;
b) Angajatorul să solicite instanței judecătorești declararea grevei ca nelegală;
c) Instanța judecătorească să pronunțe o hotărâre definitivă de declarare ca nelegală a grevei.
(2) Răspunderea patrimonială este atrasă în condițiile alineatului precedent și în cazul constatării nelegalității grevei de avertisment și a grevei de solidaritate.

Art.73

- (1) Fapta persoanei prin care obligă un angajat să participe sau să nu participe la grevă, constituie contravenție și se sancționează cu amendă între 1300 și 3000 de lei.

(2) În cazul în care actele de constrângere prevăzute la alin.(1) întrunesc elementele constitutive ale unei infracțiuni, se vor aplica în mod corespunzător dispozițiile legii penale.

Art. 74

(1) Fapta persoanei de a participa la declanșarea și desfășurarea grevei cu încălcarea prevederilor art. 47-50 constituie contravenție și se sancționează cu amendă 2500 și 5000 de lei.

(2) În cazul în care fapta prevăzută la alin.(1) întrunește elementele constitutive ale unei infracțiuni, se vor aplica în mod corespunzător dispozițiile legii penale.

Art. 75

(1) Prevederile art. 73 și 74 se completează cu dispozițiile Legii nr. 180/2002 pentru aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Contravențiile prevăzute de prezenta lege se constată și se sancționează de către inspectorii de muncă.

CAPITOLUL V

Dispoziții finale

Art.76

La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă prevederile art.154-216 din Legea 62/2011, a dialogului social.

Art. 77

Prezenta lege intră în vigoare în termen de 3 zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I.

