

# Lege privind conflictele de munca

- Proiect -

## Capitolul 1 - Dispozitii generale

### Art.1

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

(2) Încălcarea de către una dintre părți a obligațiilor care îi revin potrivit alin.(1) atrage raspunderea juridică a acesteia.

### Art.2

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

a) **angajator** desemnează persoana fizică sau juridică care încadrează lucrători prin încheierea de contracte individuale de muncă;

b) **organizația de angajatori** este organizația constituită conform legii de către angajatorii definiți la alin. (2) pentru încheierea contractelor colective de muncă.

c) **angajat** desemnează orice persoană fizică care desfășoară o activitate remunerată sub autoritatea unui angajator, inclusive funcționarul public și personalul bugetar, în temeiul unui contract individual de muncă ;

d) **organizația de angajați** este organizația constituită conform legii de către angajații definiți la alin.(4).

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.

### Art.3

Angajații și angajatorii au obligația să soluționeze conflictele de muncă prin bună înțelegere sau prin procedurile stabilite de prezenta lege.

### Art.4

(1) Dreptul angajaților la negocieri colective, precum și posibilitatea acestora de a declanșa conflicte de muncă sunt garantate de lege.

(2) Conflictele de muncă pot fi colective sau individuale.

## Capitolul 2 - Modul de soluționare a conflictelor colective de muncă

### Secțiunea 1 - Conflictele colective de muncă

#### Art.5

Conflictul ce intervine între angajați și angajatori în legătură cu începerea, desfășurarea, încheierea negocierilor colective precum și aplicarea contractelor colective de muncă este conflict colectiv de muncă și se soluționează potrivit procedurilor reglementate prin prezenta lege.

#### Art.6

(1) Conflictele colective de muncă pot avea loc:

- a) la nivelul angajatorilor;
- b) la nivelul grupurilor de angajatori, al sectoarelor de activitate ori la nivel național.

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

#### Art.7

(1) În conflictele colective de muncă la nivel de angajator, angajații sunt reprezentați de sindicatele reprezentative, potrivit legii.

(2) La nivelul angajatorilor la care nu sunt constituite sindicate reprezentative, iar angajații și-au ales persoanele care să îi reprezinte la negocieri, aceleași persoane îi reprezintă și în cazul conflictelor colective de muncă.

(3) Prevederile alin. (1) și (2) se aplică în mod corespunzător și în ceea ce privește reprezentarea angajaților în cazul unor conflicte colective de muncă la nivelul subunităților sau al compartimentelor.

#### Art.8

(1) În cazul conflictelor colective de muncă la nivel de grup de angajatori, de sector de activitate sau la nivel național, angajații sunt reprezentați de organizațiile sindicale reprezentative care participă la negocierile colective de muncă sau sunt semnatare ale contractelor colective de muncă de la nivelurile respective.

(2) În mod corespunzător, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de grup de angajatori, de sector de activitate sau la nivel național, angajatorii sunt reprezentați de organizațiile acestora care participă la negocierile colective de muncă sau sunt semnatare ale contractelor colective de muncă de la nivelurile respective.

### ***Sectiunea 2 - Declansarea conflictelor colective de muncă***

#### Art.9

(1) Conflictele colective de muncă pot fi declanșate în următoarele

situații:

- a) angajatorul sau organizația de angajatori 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 sau organizația de angajatori nu acceptă revendicările formulate de angajați sau de organizațiile sindicale ;
- c) angajatorul sau organizația de angajatori nu își îndeplinesc obligațiile prevăute de lege de a începe negocierile anuale obligatorii privind salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru, formarea profesională și condițiile de muncă;
- d) în cazul eșuării negocierilor anuale obligatorii privind salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru, formarea profesională și condițiile de muncă ;
- g) în cazul neacordării în mod colectiv la minim 20% dintre angajați, a unor drepturi individuale prevăzute de lege, contracte colective și individuale de muncă aplicabile.

(2) Conflictele legate de constatarea nulității contractelor colective de muncă, a unor clauze ale acestora ori legate de constatarea încetării contractelor colective de muncă sunt de competența secțiilor specializate în soluționarea litigiilor de muncă și de asigurări sociale din cadrul tribunalelor județene și Municipiul București.

#### Art.10

(1) În toate cazurile în care există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă, organizațiile sindicatele reprezentative sau reprezentanții angajaților după caz, vor sesiza angajatorul sau organizația de angajatori despre această situație.

(2) Sesizarea se va face în scris, cu precizarea revendicărilor angajaților precum și a proiectului de contract colectiv de muncă sau act adițional la acesta, susținute de angajați. Angajatorul sau organizația de angajatori sunt obligați să primească și să înregistreze sesizarea astfel formulată.

(3) Cerința prevăzută la alin. (2) se consideră îndeplinită și dacă revendicările angajaților sunt exprimate de către organizațiile sindicale reprezentative sau de către reprezentanții aleși ai angajaților cu ocazia primirii de către angajator sau organizația de angajatori și dacă discuțiile purtate au fost consemnate într-un proces-verbal.

#### Art.11

(1) Angajatorul sau organizația de angajatori au obligația de a răspunde în scris sindicatelor sau, în lipsa acestora, reprezentanților angajaților, în termen de două zile lucrătoare de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare dintre revendicările formulate.

(2) În cazul conflictelor de la nivel de grup de angajatori, sector de activitate sau național, obligația prevăzută la alin. (1) revine organizațiilor de angajatori de la nivelurile respective.

Art.12

(1) În situația în care angajatorul sau organizația de angajatori nu au răspuns la toate revendicările formulate sau, deși au răspuns, sindicatele nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul colectiv de muncă se consideră declanșat.

(2) Informarea privitoare la declanșarea conflictelor colective de muncă și a motivației acestora, se transmite de către sindicate sau reprezentanții salariaților după caz, și inspectoratele teritoriale de muncă sau ministerului muncii, după caz.

### ***Secțiunea 3 - Medierea și arbitrajul conflictelor colective de muncă***

#### ***3.1. – Medierea***

Art.13

După declanșarea conflictului colectiv de muncă părțile pot hotărî, prin consens, inițierea procedurii de mediere.

Art.14

Mediatorii sunt aleși de comun acord de către părțile aflate în conflict colectiv de muncă, dintre persoanele care au calitatea de mediator și fac parte din Corpul de Mediere și Arbitraj pentru conflicte de muncă.

Art.15

(1) Corpul de Mediere și Arbitraj pentru conflicte de muncă este o structură profesională compusă din persoane specializate în medierea și arbitrajul conflictelor de muncă.

(2) Confederațiile sindicale și ale angajatorilor, reprezentative la nivel național, vor propune o listă de câte 20 persoane având pregătire superioară în domeniile tehnice, economice sau juridice în vederea formării lor ca mediatori și arbitri pentru conflicte de muncă.

(3) Membrii astfel desemnați, vor fi numiți prin ordin al ministrului muncii, familiei și protecției sociale în Corpului de Mediere și Arbitraj pentru conflicte de muncă pe un mandat de 4 ani, cu posibilitatea de reînnoire.

(4) Numărul membrilor Corpului de Mediere și Arbitraj pentru conflicte de muncă se poate modifica la cererea părților

(5) Modul de înființare, organizare, finanțare, funcționare, regimul incompatibilităților și al conflictelor de interese a Corpului de Mediere și Arbitraj pentru conflicte de muncă vor fi stabilite prin Hotărâre de Guvern ce se va adopta în cel mult 90 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi.

#### Art.16

(1) Procedura de mediere a conflictelor colective de muncă se stabilește prin contractul colectiv de muncă unic la nivel național.

(2) Durata medierii nu poate depăși 30 de zile calculate de la data la care mediatorul ales a acceptat medierea conflictului colectiv de muncă.

#### Art.17

Părțile aflate în conflict colectiv de muncă 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.18

(1) La încheierea misiunii sale mediatorul are obligația să întocmească un raport cu privire la situația conflictului colectiv de muncă.

(2) Raportul va fi transmis fiecărei părți, precum și autorităților publice competente în materie de relații de muncă și va cuprinde după caz :

- a) modul de soluționare a conflictului ;
- b) revendicările rămase în divergență ;
- c) propuneri de soluționare a revendicărilor divergente.

#### Art.19

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

(2) Onorariul se depune de către părți la Corpul de Mediere și Arbitraj, la data începerii procedurii de mediere.

### **3.2. - Arbitrajul**

#### Art.20

(1) Pe întreaga durată a unui conflict colectiv de muncă părțile aflate în conflict pot hotărî prin consens ca revendicările formulate să fie supuse arbitrajului.

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

#### Art.21

- (1) Completul de arbitraj se compune 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 membrilor Corpului de Mediere și Arbitraj pentru conflicte de muncă.

#### Art.22

Anterior numirii în cadrul Corpului de Mediere și Arbitraj pentru conflicte de muncă, ministerul muncii, familiei și protecției sociale și ministerului justiției vor asigura membrilor Corpului, participarea la cursul de formare în domeniul medierii și arbitrajului.

#### Art.23

Completul de arbitraj își desfășoară activitatea de soluționare a conflictului colectiv de muncă la sediul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale sau, după caz, la sediul Inspectoratului Teritorial de Muncă.

#### Art.24

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

#### Art.25

După stabilirea completului de arbitraj, partile sunt obligate să depună la acesta întreaga documentație privind revendicările formulate și susținerea acestora.

#### Art.26

- (1) În termen de 3 zile de la primirea documentației prevăzute la art. 25 completul de arbitraj are obligația să convoace părțile și să dezbată împreună cu acestea conflictul colectiv de muncă, pe baza dispozițiilor legale și a prevederilor contractelor colective de muncă aplicabile.
- (2) Completul de arbitraj se pronunță în termen de 5 zile de la data încheierii dezbaterilor printr-o hotărâre irevocabilă.
- (3) Hotărârea motivată se comunică părților în termen de 48 de ore de la pronunțare. Sub sancțiunea nulității, hotărârea trebuie însoțită de dovezile de convocare a părților .

(4) Hotărârea arbitrală face parte din contractul colectiv de muncă. Începând cu data comunicării hotărârii arbitrale conflictul colectiv de muncă încetează.

Art.27

Pentru activitatea desfășurată în soluționarea unui conflict colectiv de muncă membrii completului de arbitraj primesc un onorariu care se stabilește și se plătește de către părțile în conflict, în mod egal.

### ***Secțiunea 5 - Greva***

Art.28

Greva constituie o încetare colectivă și voluntară a lucrului și poate fi declarată pe durata desfășurării conflictelor colective de muncă.

Art.29

(1) Greva poate fi declanșată numai dacă momentul declanșării a fost adus la cunoștința angajatorului sau organizațiilor de angajatori, cu 48 de ore înainte.

(2) Înainte de declanșarea grevei, medierea și arbitrajul conflictului colectiv de muncă sunt obligatorii numai dacă părțile, de comun acord, au decis parcurgerea acestor etape.

Art.30

(1) Hotărârea de a declanșa greva se ia de către organizațiile sindicale reprezentative participante la conflictul colectiv de muncă, prin organul statutar abilitat să adopte o astfel de hotărâre.

(2) La angajatorii la care nu sunt organizate sindicate reprezentative hotărârea de declanșare a grevei se ia prin vot secret, cu acordul a cel puțin unei treimi din numărul angajaților încadrați sau, după caz, ai subunității sau compartimentului în care s-a declansat conflictul colectiv de muncă.

Art.31

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

Art. 32

(1) Greva de avertisment este opțională și nu poate avea o durată mai mare de două ore, dacă se face cu încetarea lucrului.

(2) Dacă greva de avertisment se desfășoară cu încetarea lucrului, organizatorii acesteia au obligația de a anunța în scris angajatorul cu cel puțin 48 de ore înainte de data și ora încetării lucrului.

#### Art.33

(1) Grevă de solidaritate poate fi declanșată în vederea susținerii revendicărilor formulate de angajații din alte unități.

(2) Hotărârea de a declanșa greva de solidaritate poate fi luată, de către organizațiile sindicale reprezentative afiliate la aceeași federație sau confederație sindicală la care este afiliată organizația sindicală organizatoare.

(3) Grevă de solidaritate nu poate avea o durată mai mare de o zi și trebuie anunțată în scris angajatorului cu cel puțin 48 de ore înainte de data încetării lucrului.

#### Art.34

(1) Grevele sunt organizate de organizațiile sindicale reprezentative sau, după caz, de reprezentanții aleși ai angajaților, care vor stabili și durata acestora, cu respectarea prevederilor art. 29-33.

(2) Organizațiile sindicale reprezentative sau, după caz, reprezentanții aleși ai angajaților îi reprezintă pe greviști, pe toată durata grevei, în relațiile cu angajatorul sau organizațiile de angajatori, inclusiv în fața instanțelor judecătorești, în cazurile în care pentru motive legate de declanșarea și desfășurarea grevei, angajatorii înaintează plângeri instanțelor.

#### Art.35

Pe durata în care revendicările formulate de angajați sunt supuse medierii ori arbitrajului aceștia nu pot declanșa grevă.

#### Art.36

(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 la un angajator, pot înceta activitatea și lucrătorii unor subunități sau compartimente care nu au participat inițial la declanșarea conflictului colectiv de muncă.

(3) În situațiile prevăzute la alin. (2) revendicările sunt cele formulate la declanșarea conflictului colectiv de muncă.

#### Art.37

(1) Dacă este posibil, angajații care nu participă la grevă își pot continua activitatea.



(2) Angajații 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.38

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

#### Art.39

Pe durata grevei angajatorul nu poate fi împiedicat să își desfășoare activitatea de către angajații aflați în grevă sau de organizatorii acesteia. Angajatorul nu poate încadra personal care să îi înlocuiască pe cei aflați în grevă.

#### Art.40

(1) Participarea la grevă sau organizarea acesteia, nu reprezintă o încălcare a obligațiilor de serviciu ale angajaților și nu poate avea consecințe negative asupra greviștilor sau asupra organizatorilor.  
(2) Pe durata grevei salariații își mențin toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, cu excepția drepturilor salariale.

#### Art. 41

Pe durata conflictului colectiv de muncă, inclusiv a grevei, angajatorii nu pot efectua concedieri și nu vor angaja personal în locul angajaților greviști.

#### Art.42

(1) În timpul grevei organizatorii acesteia continuă negocierile cu angajatorul sau organizațiile de angajatori, în vederea soluționării revendicărilor care formează obiectul conflictului colectiv de muncă.  
(2) În cazul în care organizatorii grevei și angajatorul ajung la un acord, conflictul colectiv de muncă 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 angajatorului.

#### Art.43

Nu pot declanșa grevă: procurorii, judecătorii, personalul militar din Ministerul Apărării Naționale, 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.44

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

#### Art.45

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.46

(1) În unitățile sanitare și de asistență socială, de telecomunicații, ale radioului și televiziunii publice, în unitățile de transporturi pe căile ferate, inclusiv pentru gardienii feroviari, în unitățile care asigură transportul în comun și salubritatea localităților, precum și aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, 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, cu satisfacerea necesităților minime de viață ale comunităților locale.

(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 oamenilor și care să asigure funcționarea instalațiilor în deplină siguranță.

(3) Funcționarii publici cu statut special din cadrul Ministerului Administrației și Internelor, Administrațiilor publice locale și Administrației Naționale a Penitenciarelor pot declanșa greva cu condiția asigurării a cel puțin unei treimi din activitate, care să nu pună în pericol viața și sănătatea oamenilor, 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.

### **Capitolul 3 - Modul de soluționare a conflictelor individuale de muncă**

#### ***Secțiunea 1 - Conflictelor individuale de muncă***

#### Art.47

Sunt conflicte individuale de muncă următoarele:

- a) conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă;
- 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;
- c) conflictele în legătura cu constatarea nulității contractelor individuale de muncă ori a unor clauze ale acestora;

#### Art.48

Nu sunt considerate conflicte individuale de muncă, în sensul prezentei legi, conflictele dintre angajatorii și persoanele care prestează diferite activități acestora, în temeiul altor contracte decât contractul individual de muncă.

### Secțiunea 2 - Procedura de soluționare a conflictelor individuale de muncă

#### Art.49

Conflictele individuale de muncă se soluționează de către secțiile specializate în litigii de muncă și asigurări sociale de la tribunalele județene și Municipiul București.

#### Art.50

Cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează instanței competente în a cărei circumscripție își are sediul sau domiciliul după caz, reclamantul.

#### Art.51

Cererile pot fi formulate de cei ale căror drepturi au fost încălcate, sau după caz, de organizațiile sindicale ai căror membri sunt, după cum urmează:

- a) măsurile unilaterale de executare, modificare suspendare sau încetare a contractului individual de munca, inclusiv deciziile de imputare sau angajamentele de plată a unor sume de bani, pot fi contestate în termen de 30 de zile de la data la care cel interesat a luat cunostință de măsura dispusă;
- b) constatarea nulității unui contract individual de muncă poate fi cerută de părți pe întreaga perioadă în care contractul respectiv este în ființă;
- c) plata despăgubirilor pentru pagubele cauzate și restituirea unor sume

care au format obiectul unor plăți nedatorate pot fi cerute de angajați sau angajatori în termen de 3 ani de la data producerii pagubei.

#### Art.52

- (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 10 zile.
- (3) Părțile sunt legal citate, dacă citația le-a fost înmănată cu cel puțin o zi înaintea judecării.

#### Art.53

În cazul în care sunt contestate măsuri unilaterale dispuse de către angajator, acesta are obligația ca, până la prima zi de înfățișare, să depună dovezile în baza cărora a luat măsura respectivă.

#### Art.54

La prima zi de înfățișare, înainte de intrarea în dezbateri, instanța are obligația de a încerca stingerea conflictului prin împacarea părților.

#### Art.55

- (1) În cazul în care judecata continuă, administrarea probelor se va face cu respectarea regimului de urgență al judecării conflictelor individuale de muncă.
- (2) În cazul conflictelor individuale de muncă, sarcina probei revine angajatorului.
- (3) Instanța poate să decadă din beneficiul probei admise partea care întârzie cu mai mult de 20 de zile administrarea acesteia.

#### Art.56

- (1) Hotărârile prin care se soluționează fondul cauzei se pronunță în ziua în care au luat sfârșit dezbaterile.
- (2) În situații deosebite pronunțarea poate fi amânată cel mult două zile.

#### Art.57

- (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.58

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

Art.59

- (1) În caz de admitere a recursului, instanța va judeca în fond cauza.
- (2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în următoarele situații:
  - a) solutionarea 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.

#### **Capitolul 4 - Răspunderea juridică pentru încălcarea unor prevederi legale**

Art.60

Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind plata salariilor în termen de 15 zile calculate de la data cererii de executare adresate angajatorului de partea interesată, constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la un an ori cu amendă.

Art.61

Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind reintegrarea în muncă a unui salariat constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 2 ani ori cu amendă.

Art.62

Răspunderea pentru săvârșirea infracțiunilor prevăzute la art. 60 și 61 revine persoanelor care aveau obligația de a dispune plata salariilor sau, după caz, reintegrarea lucrătorului respectiv.

Art.63

- (1) În cazul infracțiunilor prevăzute la art. 60 și 61 acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea persoanei vătămate ori a organizației sindicale al cărui membru este.
- (2) Împăcarea părților înlătură răspunderea penală.

Art.64

- (1) În cazul în care greva este declanșată cu nerespectarea prevederilor din prezenta lege, greva poate fi declarată neconformă sau nelegală.
- (2) Grevă este neconformă dacă:
  - a) la notificarea adresată angajatorului privind declanșarea grevei, nu este atașat proiectul contractului colectiv de muncă sau al actului adițional la acesta, sau lista de revendicări pe care inițiatorii grevei le susțin;

b) dacă greva a fost declanșată pentru motive diferite de cele care au stat la baza declanșării conflictului colectiv de muncă.

(3) Grevă este nelegală dacă :

a) organizatorii nu fac dovada, la cererea instanței, a declanșării grevei în condițiile expres prevăzute de statutele proprii ;

b) organizatorii nu au îndeplinit obligația de a anunța angajatorul cu 48 de ore înainte de declanșarea grevei.

Art.65

Competența declarării grevei ca neconforme sau nelegale revine secțiilor specializate în soluționarea litigiilor de muncă ale tribunalelor în a căror rază teritorială se află sediul sindicatului sau a organizației sindicale organizatoare a grevei.

Art.66

(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.67

(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 încetarea grevei și este executorie de la data comunicării. Hotărârea poate fi atacată cu recurs în 10 zile de la comunicare.

Art.68

(1) 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 hotărârii de declarare ca nelegală a grevei de către instanța de judecată.

(2) Angajații greviști și organizatorii grevei răspund solidar pentru pagubele produse din vina lor pe durata desfășurării grevei.

Art.69

(1) Fapta persoanei care, prin amenințări ori prin violențe, împiedică sau obligă un angajat sau un grup de angajați să participe la grevă sau să muncească în timpul grevei, constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 500 lei la 1500 lei, dacă fapta nu a fost săvârșită în astfel de condiții încât, potrivit legii penale, să fie considerată infracțiune.

(2) Prevederile alin. (1) se completează cu dispozițiile Legii nr. 32/1968 privind stabilirea și sancționarea contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Contravențiile prevăzute la alin. (1) se constată și se sancționează de către Inspekția Muncii.

## **Capitolul 5 - Dispozitii finale**

### **Art.70**

Toate actele de procedură întocmite potrivit dispozițiilor prezentei legi sunt scutite de taxa judiciară și de timbru judiciar.

### **Art.71**

Prezenta lege intră în vigoare la 90 de zile de la publicarea în Monitorul Oficial al României, partea I.

### **Art.72**

La aceeași dată se abrogă Legea nr. 168/1999 pentru soluționarea conflictelor colective de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 33 din 11 februarie 2001, modificată și completată ulterior, precum și orice alte dispoziții contrare.