MINISTERUL EDUCAȚIEI

Nr. 111/si/22.05.2023.

Secretar de Stat
Sorin ION

Secretar General
Ioana LAZĂR

Către:
Inspectoratele Școlare Județene/inspectoratul Școlar al Municipiului București

Pentru a veni în sprijinul solicitărilor transmise Ministerului Educației de către directorii unor unități de învățământ preuniversitar, vă comunicăm mai jos, următoarele dispoziții legale aplicabile:

I. Extras dispoziții Legea nr. 367/2022 privind dialogul social

CAPITOLUL V Greva

„Art. 146. -

(1) Greva poate fi declarată numai dacă, în prealabil, au fost epuizate posibilitățile de soluționare a conflictului colectiv de muncă prin procedurile obligatorii prevăzute de prezenta lege, numai după desfășurarea grevei de avertisment și dacă momentul declanșării acesteia a fost adus la cunoștința angajatorilor de către organizatori cu cel puțin 2 zile lucrătoare înainte, respectiv pentru unitățile prevăzute la art. 173, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte.

(2) Revendicările grevei nu pot fi altele decât cele rămase nesoluționate după conciliere sau mediere, după caz, cu excepția grevelor de solidaritate.

(3) Declanșarea și încetarea grevei se comunică de către organizatorii grevei inspectoratului teritorial de muncă în raza căruia își are sediul unitatea în care se declanșează greva, cu minimum 24 de ore înainte de declanșarea, respectiv în 24 de ore de la încetarea acesteia, conform modelului prezentat în anexa nr. 4."

„ANEXA 4

Inspectoratul Teritorial de Muncă .....

Nr. ..... Data .....

Fişa grevei (pentru informarea operativă a ministerului responsabil cu dialogul social)

Nr. crt.	Informaţii privind	Date de completat
1.	Unitatea la care s-a declanşat greva	
2.	Numărul de înregistrare al conflictului colectiv de muncă	
3.	Obiectul de activitate al unităţii, conform cod CAEN	
4.	Sectorul de activitate, conform legii	
5.	Tipul grevei (avertisment/propriu-zisă)	
6.	Numele reprezentanţilor greviştilor şi date de contact	
7.	Numărul membrilor de sindicat care au declanşat greva	
8.	Numărul de angajaţi/lucrători din unitate	
9.	Numărul de angajaţi/lucrători membri de sindicat aflaţi în grevă	
10.	Numărul de angajaţi/lucrători nesindicalizaţi aflaţi în grevă	
11.	Data începerii grevei	
12.	Data încetării grevei	
13.	Numărul total de ore nelucrate	
14.	Numărul orelor nelucrate/participant la grevă	
15.	Motivul/Modalitatea încetării grevei	

Inspector-şef,

.....

Întocmit,"

„Art. 147. -

(1) Hotărârea de a declara greva se ia de către organizaţiile sindicale îndreptăţite să negocieze contractul colectiv de muncă şi care au declanşat conflictul colectiv de muncă.

(2) În lipsa sindicatelor reprezentative, hotărârea de a declara greva se ia de către sindicatele nereprezentative cu acordul scris a cel puţin unei pătrimi din numărul angajaţilor/lucrătorilor unităţii.

(3) Pentru angajaţii/lucrătorii unităţilor în care nu sunt organizate sindicate, hotărârea de declarare a grevei se ia de către reprezentanţii angajaţilor/lucrătorilor, cu acordul scris a cel puţin unei pătrimi din numărul angajaţilor/lucrătorii unităţii.

(4) Hotărârea de a declara greva se comunică în scris angajatorului/organizaţiei patronale, precum şi inspectoratului teritorial de muncă sau ministerului responsabil cu dialogul social, după caz.

(5) În vederea derulării în condiţii legale a grevei Comitetul de grevă şi angajatorul/organizaţia patronală pot încheia un acord privind partajarea şi asumarea responsabilităţii părţilor pe parcursul grevei. În cazul în care este încheiată o astfel de înţelegere, aceasta se comunică şi inspectoratului teritorial de muncă sau ministerului responsabil cu dialogul social, după caz.

(6) În situaţiile prevăzute la art. 173, acordul prevăzut la alin. (4) va cuprinde modalitatea de stabilire a treimii din activitate prevăzută de lege.

(7) Nerespectarea obligaţiei prevăzute la alin. (5) constituie contravenţie şi se sancţionează potrivit art. 175.

Art. 153. -

(1) În situaţia în care, după declanşarea grevei, mai mult de jumătate din numărul angajaţilor/lucrătorilor care au hotărât declararea grevei renunţă în scris la grevă, aceasta încetează.

(2) Orice retragere din grevă a unui angajat/lucrător trebuie transmisă în scris, individual, atât Comitetului de grevă, cât şi angajatorului.

(3) Notificarea privind renunţarea la grevă se transmite de către Comitetul de grevă atât angajatorului, cât şi inspectoratului teritorial de muncă.

(4) În cazul în care greva nu încetează conform prevederilor alin. (1), devin aplicabile prevederile art. 166.

(5) Greva se desfăşoară cu prezenţa greviştilor în incinta unităţii.

Art. 154. -

(1) Greva poate fi declarată numai pentru apărarea intereselor cu caracter profesional, economic şi social ale angajaţilor/lucrătorilor.

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

„Art. 156.

(1) Participarea la grevă este liberă. Nimeni nu poate fi constrâns să participe sau să nu participe la grevă.

(2) Pe durata unei greve declanşate într-o unitate pot înceta activitatea şi angajaţii/lucrătorii unor subunităţi sau compartimente care nu au participat iniţial la declanşarea conflictului colectiv de muncă.

(3) În situaţiile prevăzute la alin. (2), revendicările sunt cele formulate la declanşarea conflictului colectiv de muncă.

Art. 157. -

(1) Angajaţii/lucrătorii care nu participă la grevă îşi vor continua activitatea.

(2) Angajaţii/lucrătorii aflaţi în grevă trebuie să se abţină de la orice acţiune de natură să împiedice continuarea activităţii de către cei care nu participă la grevă.

Art. 158. -

(1) Organizatorii grevei au obligaţia ca pe durata acesteia să protejeze bunurile unităţii şi, împreună cu angajatorul, să asigure funcţionarea continuă a utilajelor şi a instalaţiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viaţa sau pentru sănătatea oamenilor.

(2) Pentru pagubele materiale provocate de către participanţii la grevă, angajatorul se poate adresa instanţei competente pentru despăgubiri.

Art. 159. -

(1) Pe durata grevei angajatorul nu poate fi împiedicat să își desfășoare activitatea de către angajații/lucrătorii aflați în grevă sau de organizatorii acesteia.

(2) Angajatorul nu poate încadra personal care să îi înlocuiască pe cei aflați în grevă.

Art. 160. -

(1) Pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu al angajatului/lucrătorului, după caz, se suspendă de drept. Pe perioada suspendării se mențin doar drepturile de asigurări de sănătate.

(2) În orice moment al grevei oricare parte poate solicita participarea unui reprezentant al inspectoratului teritorial de muncă pentru constatarea eventualelor contravenții."

II. Extras din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii*)

„Art. 10. Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu."

„Art. 34. - (1) Fiecare angajator are obligația de a înființa un registru general de evidență a salariaților.

(2) Registrul general de evidență a salariaților se va înregistra în prealabil la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află domiciliul, respectiv sediul angajatorului, dată de la care devine document oficial.

(3) Registrul general de evidență a salariaților se completează și se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, nivelul și specialitatea studiilor absolvite, tipul contractului individual de muncă, salariul, sporurile și cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă.

(4) Registrul general de evidenţă a salariaţilor este păstrat la domiciliul, respectiv sediul angajatorului, urmând să fie pus la dispoziţie inspectorului de muncă sau oricărei alte autorităţi care îl solicită, în condiţiile legii."

„Art. 49. -

(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părţilor sau prin actul unilateral al uneia dintre părţi.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi şi obligaţii ale părţilor decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.

(4) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

(6) În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepţia situaţiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

Art. 50. -

Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situaţii:

a) concediu de maternitate;

b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

c) carantină;

d) exercitarea unei funcţii în cadrul unei autorităţi executive, legislative ori judecătoreşti, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;

e) îndeplinirea unei funcţii de conducere salarizate în sindicat;

f) forţă majoră;

g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condiţiile Codului de procedură penală;

h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizaţiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu şi-a reînnoit avizele, autorizaţiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Art. 51. -

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa salariatului, în următoarele situaţii:

a) concediu pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

e) exercitarea unor funcţii elective în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;

f) participarea la grevă.

g) concediu de acomodare. 12/08/2016 - litera a fost introdusă prin Lege 57/2016.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situaţia absenţelor nemotivate ale salariatului, în condiţiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum şi prin regulamentul intern.

(3) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) şi la art. 152[1] ori absentării de la locul de muncă în condiţiile prevăzute la art. 152[2] se menţin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absenţă. "

„Art.119 (1) Angajatorul are obligaţia de a ţine la locul de muncă definit potrivit art. 161 evidenţa orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidenţierea orelor de începere şi de sfârşit ale programului de lucru, şi de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidenţă, ori de câte ori se solicită acest lucru."

„Art.260 (1) Următoarele fapte constituie contravenţii, dacă nu au fost săvârşite în astfel de condiţii încât să fie considerate, potrivit legii, infracţiuni:

.....

m) încălcarea de către angajator a obligaţiei prevăzute la art. 27 şi 119, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;"

III. Extras din Hotărârea de Guvern nr. 905/2017 privind registrul general de evidenţă a salariaţilor

„Art. 3. -

(1) Registrul se întocmeşte în formă electronică.

(2) Angajatorii prevăzuţi la art. 1 completează registrul în ordinea angajării persoanelor, cu următoarele date, fără a avea caracter limitativ:"

.....

„o) perioada, cauzele de suspendare şi data încetării suspendării contractului individual de muncă, cu excepţia cazurilor de suspendare în baza certificatelor medicale;

p) data şi temeiul legal al încetării contractului individual de muncă."

„Art. 4. -

(1) Transmiterea registrului către inspectoratul teritorial de muncă, cu datele prevăzute la art. 3 alin. (2), se face după cum urmează:"

.....

„e) datele prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. o) se transmit cel târziu în ziua anterioară datei suspendării/datei încetării suspendării, cu excepţia situaţiei absenţelor nemotivate când transmiterea în registru se face în termen de 3 zile lucrătoare de la data suspendării;"

„Art. 8. - .....

(2) Constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 5.000 lei la 8.000 lei următoarele fapte: "……..

„d) netransmiterea datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. l) -p), în termenele prevăzute la art. 4 alin. (1) lit. c) -f); "

DIRECȚIA GENERALĂ JURIDICĂ

DIRECTOR GENERAL

Mirela Gabriela TOMA