Fișă privind participarea la conflictul colectiv de muncă și grevă

A. Conflictele colective de muncă

Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare, definește conflictul de muncă ca fiind conflictul dintre angajați/lucrători și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional, social ori alte drepturi rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă sau de serviciu. Conflictele de muncă pot fi colective sau individuale.

Conflictele colective de muncă reprezintă conflictele de muncă ce intervin între angajați/lucrători, reprezentați de organizații sindicale sau de reprezentanții aleși, și angajatori/organizații patronale, care au ca obiect:

a) începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind contractele colective de muncă ori acordurile colective;

b) neacordarea, în mod colectiv, a unor drepturi individuale prevăzute de contractele colective de muncă/acordurile colective aplicabile, în condițiile în care a fost început un litigiu în acest sens în instanță și nu s-a finalizat în termen de maximum 45 de zile, calculat de la data primului termen de judecată, pentru:

(i) cel puțin 10 angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați mai mult de 20 de angajați și mai puțin de 100 de salariați;

(ii) cel puțin 10% din angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 100 de angajați, dar mai puțin de 300 de salariați;

(iii) cel puțin 30 de angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 300 de angajați;

Conflictele individuale de muncă reprezintă conflictele de muncă în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă sau, după caz, colective de muncă.

Dreptul angajaților/lucrătorilor de a declanșa conflicte colective de muncă

Dreptul angajaților/lucrătorilor de a declanșa conflicte colective de muncă în legătură cu începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor contractelor colective de muncă este garantat de lege (art. 122 alin. (1)). Revendicările angajaților pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altui act normativ nu pot face obiectul conflictelor colective de muncă (art. 123).

Revendicări care nu pot face obiectul conflictelor colective de muncă

Revendicările angajaților pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altui act normativ nu pot face obiectul conflictelor colective de muncă.

Situațiile în care pot fi declanșate conflictele colective de muncă

Potrivit legii, conflictele colective de muncă pot fi declanșate în următoarele situații:

- angajatorul refuză să înceapă negocierea unui contract în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract ori cel anterior a încetat;

- angajatorul/organizația patronală nu acceptă revendicările formulate de angajați/lucrători;
- părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor;
- în condițiile în care, deși a fost începută negocierea unui contract colectiv de muncă, angajatorul nu își respectă obligația de punere la dispoziție a informațiilor necesare negocierii colective;
- angajatorul refuză să înceapă negocierea în condițiile în care părțile au prevăzut clauze ce urmează a fi renegociate periodic, iar perioada convenită de către părți pentru renegocierea acestora a expirat ori dacă părțile nu ajung la un acord privind renegocierea clauzelor ce urmează a fi renegociate periodic;
- în situația nefinalizării renegocierii unor clauze a căror nulitate a fost constată de instanțele judecătorești, după epuizarea procedurilor de negociere prevăzute de prezenta lege;
- în situația în care angajatorii din unitățile în care federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă, semnatari ai unui contract colectiv de muncă sectorial, au membri, refuză să adere la contractul colectiv de muncă sectorial.

Pe durata valabilității unui contract colectiv de muncă sau acord colectiv angajații/lucrătorii nu pot declanșa conflictul colectiv de muncă la nivelul de negociere respectiv. Prin excepție, în următoarele situații se pot declanșa conflicte colective de muncă:

- angajatorul/organizația patronală refuză să înceapă negocierea în condițiile în care părțile au prevăzut clauze ce urmează a fi renegociate periodic, iar perioada convenită de către părți pentru renegocierea acestora a expirat ori dacă părțile nu ajung la un acord privind renegocierea clauzelor ce urmează a fi renegociate periodic;
- în situația nefinalizării renegocierii unor clauze a căror nulitate a fost constatată de instanțele judecătorești, după epuizarea procedurilor de negociere prevăzute de prezenta lege;
- angajații/lucrătorii unităților în care organizațiile sindicale semnatare ale unui contract colectiv de muncă la nivel de sector de negociere au membri, pot declanșa conflict colectiv de muncă la nivel de unitate dacă angajatorii refuză să adere la contractul colectiv de muncă sectorial.

Nivelurile la care pot fi declanșate conflictele colective de muncă

Conflictele colective de muncă pot fi declanșate la nivel de unitate, la nivel de grup de unități, la nivel de sector de negociere colectivă și la nivel național.

Cine poate declanșa conflictele colective de muncă?

Conflictele colective de muncă sunt declanșate conform legii, de către părțile îndreptățite să negocieze colectiv și să încheie contracte colective de muncă la fiecare nivel (art. 125).

Dacă există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă, părțile sesizează, în scris, angajatorul, precizând revendicările angajaților/lucrătorilor, motivarea acestora, precum și propunerile de soluționare. Angajatorul este obligat să înregistreze sesizarea astfel formulată, aspect care se consideră îndeplinit și în situația în care sesizarea s-a făcut în cadrul unor discuții purtate și consemnate într-un proces-verbal. (art. 127 alin. (1) – (2)). Angajatorul are obligația de a răspunde în scris părților în termen de 3 zile lucrătoare de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere motivat pentru fiecare dintre revendicările formulate (art. 127 alin. (3). Conflictul colectiv de muncă se declanșează în situația în care angajatorul nu a răspuns la toate revendicările, sau punctul de vedere

exprimat nu este acceptat de părți, caz în care informarea privind declanșarea conflictului colectiv de muncă și motivele ce stau la baza declanșării acestuia se transmit angajatorului și inspectoratului teritorial de muncă în vederea înregistrării conflictului colectiv de muncă (art. 128 alin. (1) – (2), art. 130 lit. a)). Conflictul colectiv de muncă se consideră legal declanșat numai dacă a fost astfel notificat, inspectoratul teritorial de muncă analizează legalitatea și înregistrează conflictul colectiv de muncă.

B. Soluționarea conflictelor colective de muncă

Soluționarea conflictelor colective de muncă legal înregistrate se realizează pe cale amiabilă (conciliere – procedură obligatorie, mediere, arbitraj extrajudiciar numai între părțile aflate în conflict (art. 132) și în instanță.

Procedurile de soluționare a conflictelor de muncă disting între două tipuri de conflicte: *conflicte de interese*, care apar în timpul negocierilor colective, și *conflicte de drepturi*, care apar cu privire la aplicarea sau interpretarea unui contract colectiv de muncă.

Angajatorii și sindicatele ajung inevitabil la masa negocierilor cu poziții și interese diferite. Aceste diferențe sunt cel mai adesea rezolvate prin dialog și negociere. Cu toate acestea, există momente în care armonizarea pozițiilor este dificilă. Chiar și după încheierea unui contract colectiv de muncă, pot apărea conflicte cu privire la aplicarea și interpretarea acestuia.

Conflictele colective de muncă pot avea consecințe negative pentru angajați, pentru angajatori, pentru economie și pentru societate în general. Legislația dialogului social stabilește modalitățile de soluționare alternativă a conflictelor colective de muncă și reglementează furnizarea de servicii care pot ajuta părțile să rezolve un conflict colectiv de muncă și să revină la masa negocierilor. Un contract/acord negociat, oricât de nesatisfăcător ar fi, este întotdeauna preferabil unei soluții impuse.

<u>Rol ITM:</u> Rezolvarea eficientă și rapidă a conflictelor colective de muncă este strâns legată de promovarea negocierii colective.

Concilierea conflictelor colective de muncă

Legea privind dialogul social definește *"concilierea ca procedură obligatorie de soluționare a disputelor în care o a treia parte, reprezentând autoritatea statului, ajută părțile să comunice, să atenueze sau să elimine diferendele lor; pentru concilierea conflictelor colective de muncă la nivel de unitate, autoritatea este Inspecția Muncii"* (art. 1 punctul 26, art. 133 alin (1)).

Sesizarea pentru concilierea conflictului colectiv de muncă se formulează în scris și cuprinde obligatoriu:

- angajatorul cu indicarea sediului și datelor de contact ale acestuia/acesteia,
- obiectul conflictului colectiv de muncă și motivarea lui,
- dovada îndeplinirii cerințelor prevăzute la art. 126-128,
- desemnarea nominală a persoanelor delegate să reprezinte la conciliere organizația sindicală sau reprezentanții angajaților/lucrătorilor, după caz (art. 131).

Inspectoratul teritorial de muncă desemnează o persoană pentru participarea la concilierea conflictului colectiv de muncă în termen de 3 zile de la înregistrarea sesizării și comunică datele acesteia părților aflate în conflict, pe care le convoacă la conciliere într-un termen de 7 zile de la desemnarea delegatului său (art. 133 alin. (2) – (3)).

Părțile aflate în conflict desemnează, prin împuternicire scrisă, o delegație formată din 2-5 persoane pentru participarea la concilierea organizată de inspectoratul teritorial de muncă,

din delegația sindicală pot face parte și reprezentanți ai federației sau ai confederației sindicale la care organizația sindicală este afiliată (art. 134-135).

La data fixată pentru conciliere, delegatul inspectoratului teritorial de muncă, verifică împuternicirile delegaților părților și invită părțile *să analizeze posibilitățile de acțiune pentru a se realiza concilierea.* Susținerile părților și rezultatul dezbaterilor se consemnează într-un proces-verbal, semnat de către părți și de delegatul inspectoratului teritorial de muncă (art. 136 alin. (1) – (2)).

În cazul în care, în urma dezbaterilor, se ajunge la un acord cu privire la soluționarea revendicărilor formulate, conflictul colectiv de muncă se consideră încheiat (art. 137). Dacă acordul este parțial, se consemnează în procesul-verbal revendicările asupra cărora s-a realizat acordul și cele rămase nesoluționate, împreună cu punctele de vedere ale fiecărei părți referitoare la acestea (art. 138). Conflictele colective de muncă rămase nesoluționate pot face obiectul grevei (art. 146 alin. (2)).În toate situațiile, rezultatele concilierii sunt aduse la cunoștința angajaților/lucrătorilor de către angajator (art. 139).

Excepție: Concilierea în cazul refuzului angajatorului de aderare la un contract colectiv de muncă sectorial la nivelul căruia organizația sindicală reprezentativă are membri se desfășoară în termenul de 10 zile de la data notificării angajatorului de către organizația sindicală, lipsa acordului în urma concilierii la expirarea termenului dă dreptul organizației sindicale reprezentative semnatare de a ***declanșa greva*** la nivelul angajatorului respectiv (art. 129 alin. (3) – (4)).

Concilierea este:

- inițiată în mod voluntar de una dintre părțile implicate în conflict, cealaltă parte fiind apoi solicitată să se alăture procesului;
- o extensie a procesului de negociere/negocierea care începe atunci când negocierile eșuează;
- condusă de o terță parte independentă și imparțială, fără puterea de a lua o decizie sau de a face o judecată;
- condusă de o persoană al cărei rol este de a facilita un proces de negociere, cu scopul de a ajuta părțile să genereze o gamă largă de opțiuni pentru a fi luate în considerare și să se ajungă la o soluție reciproc acceptabilă;
- gratuită pentru părțile aflate în conflict (cu excepția costului timpului alocat participării la ședința de conciliere și pregătirii pentru discuții);
- confidențială;
- stabilită rapid;
- neconflictuală, susține necesitatea de a menține și, dacă este posibil, de a îmbunătăți relația continuă dintre angajator și lucrători;
- un proces în care, în cele din urmă, părțile (nu conciliatorul) sunt cele care decid rezultatul.

Rol ITM: Persoanele desemnate pentru conciliere ajută părțile aflate în negociere să încheie un contract colectiv de muncă în proprii lor termeni. Aceștia nu impun o soluție angajatorilor sau sindicatelor. Rolul conciliatorilor este de a:

- convoca, organiza și facilita întâlnirile;

- clarifica problemele aflate în divergență;

- influența interacțiunile dintre negociatori/părți;

- sugera abordări și măsuri către părți;

- explora soluții potențiale;

- formula sugestii, ipoteze sau recomandări.

Clauze de pace: Prin încheierea contractelor colective de muncă se urmărește garantarea păcii sociale la nivelul angajatorului. Pe durata valabilității unui contract sau acord colectiv de muncă la nivel angajații/lucrătorii nu pot declanșa conflictul colectiv de muncă la nivelul de negociere respectiv, cu excepția situațiilor prevăzute în prezenta lege (art. 129 alin. (1)).

Atenție: Excepțiile se referă la următoarele trei situații (art. 126 lit. e), f) și g)):

e) angajatorul refuză să înceapă negocierea în condițiile în care părțile au prevăzut clauze ce urmează a fi renegociate periodic, conform art. 97 alin. (3), iar perioada convenită de către părți pentru renegocierea acestora a expirat ori dacă părțile nu ajung la un acord privind renegocierea clauzelor ce urmează a fi renegociate periodic;

f) în situația nefinalizării renegocierii prevăzută la art. 109 alin. (4), după epuizarea procedurilor de negociere prevăzute de prezenta lege;

g) dacă angajatorul refuză să adere la contractul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă în condițiile art. 99 alin. (3).

Angajatorii și sindicatele vin inevitabil la masa negocierilor cu interese diferite. Prin conciliere, părțile pot să își identifice și să își rezolve diferențele. Prevenirea litigiilor implică un dialog preventiv, astfel încât litigiile să poată fi abordate rapid și echitabil.

Rol IM/ITM: Concilierea conflictelor colective de muncă dacă angajatorul refuză să adere la contractul colectiv sectorial incident ”organizației sindicale„ din unitatea respectivă este reglementată prin excepție de la procedura standard de conciliere.

C. Greva

Conflictele colective de muncă rămase nesoluționate pot face obiectul grevei.

Grevele reprezintă orice formă de încetare voluntară și colectivă a lucrului de către angajați/lucrători (art. 1 pct. 29).

Greva poate fi declarată numai pentru apărarea intereselor cu caracter profesional, economic și social ale angajaților/lucrătorilor. Greva nu poate urmări realizarea unor scopuri politice (art. 154).

Legea prevede și posibilitatea instituirii unui comitet de grevă, ca organism constituit din reprezentanți desemnați de către organizatorii grevei dintre angajații/lucrătorii greviști, care funcționează pe toată durata grevei, cu scopul de a participa în toate acțiunile administrative sau judiciare efectuate pentru rezolvarea conflictului colectiv de muncă, pentru ajungerea la un acord care să încheie greva cu aceleași efecte ca cele prevăzute în condițiile unui contract colectiv de muncă (art. 1 pct. 31).

Important: Greva angajatorului (lock-out) nu este recunoscută și reglementată de Legea privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare.

Greva poate fi de avertisment, de solidaritate și propriu-zisă (art. 148).

Decizia de declanșare a grevei se ia de către organizațiile sindicale îndreptățite să negociere contractul colectiv de muncă și care au declanșat conflictul colectiv de muncă și/sau cu acordul scris al angajaților, după caz, **cu notificarea angajatorului și a inspectoratului teritorial de muncă (art. 147).**

Participarea la grevă este liberă, fiind interzisă forțarea sau condiționarea participării angajatului la grevă (art. 156 alin. (1), art. 176 alin. (1)).

Greva propriu-zisă nu se poate declanșa decât după înregistrarea conflictului colectiv de muncă, după concilierea obligatorie, după înștiințarea angajatorului cu 2 zile lucrătoare

înainte/5 zile lucrătoare pentru unitățile care asigură serviciile esențiale pentru populație și după desfășurarea grevei de avertisment (maxim 2 ore și trebuie să preceadă cu cel puțin 2/5 zile lucrătoare greva propriu-zisă, după caz) (art. 146, art. 149).

Greva se desfășoară cu prezența greviștilor în incinta unității (art. 153 alin. (5)). Dacă mai mult de jumătate din numărul angajaților care au hotărât declararea grevei renunță în scris la grevă după declanșarea acesteia, greva încetează (art. 153 alin. (1)).

Declanșarea și încetarea grevei, precum și orice retragere din grevă a unui angajat se notifică în scris angajatorului și inspectoratului teritorial de muncă (art. 146 alin. (3), art. 153 alin. (2)-(3)).

Atenție: Inspectoratele Teritoriale de Muncă au obligația de a verifica îndeplinirea condițiilor procedurale privind declanșarea grevei și înregistrarea acesteia.

Declararea grevei de către organizatori cu încălcarea libertății de decizie a fiecărui angajat privind participarea sau neparticiparea la grevă (art. 176 alin. (1), precum și declararea grevei în unitățile care asigură serviciile esențiale pentru populație, dacă au fost puse în pericol iminent viața sau sănătatea oamenilor, constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă (art. 176 alin. (4)).

Notificarea privind renunțarea la grevă se transmite de către Comitetul de grevă atât angajatorului, cât și Inspectoratului Teritorial de Muncă.

În vederea derulării în condiții legale a grevei Comitetul de grevă și angajatorul/organizația patronală pot încheia un acord privind partajarea și asumarea responsabilității părților pe parcursul grevei (art. 147 alin. (5)). În cazul în care este încheiată o astfel de înțelegere, aceasta se comunică și Inspectoratului Teritorial de Muncă sau ministerului responsabil cu dialogul social, după caz. În unitățile care asigură servicii esențiale pentru populație, acordul menționat anterior cuprinde și modalitatea de stabilire a unei treimi din activitate prevăzută de lege. Neîndeplinirea obligației de notificare a Inspectoratului Teritorial de Muncă sau a ministerului responsabil cu dialogul social, după caz, privind acordul privind partajarea și asumarea responsabilității părților pe parcursul grevei constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 2.000 la 5.000 lei.

Pe durata grevei angajatorul nu poate fi împiedicat să își desfășoare activitatea de către angajații/lucrătorii aflați în grevă sau de organizatorii acesteia și nu poate încadra personal care să îi înlocuiască pe cei aflați în grevă (art. 159).

Greva de solidaritate poate fi declanșată în vederea susținerii revendicărilor formulate de angajații/lucrătorii din unități aparținând aceluiași grup de unități sau sector de negociere colectivă, dar nu poate dura mai mult de 1 zi, cu anunțarea conducerii unității cu 2 zile înainte (art. 150).

În timpul grevei, *părțile au obligația de a continua negocierile* în vederea soluționării revendicărilor care formează obiectul conflictului colectiv de muncă, refuzul organizatorilor grevei de a îndeplini această obligație atrage răspunderea juridică a acestora pentru pagubele cauzate unității (art. 162 alin. (1) și (5)). În cazul în care părțile ajung la un acord, conflictul colectiv de muncă este închis și greva încetează (art. 162 alin. (2)).

Organizatorii grevei îi reprezintă pe greviști, pe toată durata grevei, în relațiile cu angajatorii, inclusiv în fața instanțelor judecătorești, în cazurile în care angajatorii solicită încetarea grevei (art. 151 alin. (2)).

Contractul individual de muncă și raportul de serviciu se suspendă pe durata participării la grevă din inițiativa angajatului, cu plata doar a contribuțiilor la asigurările sociale, fiind interzisă concedierea, sancționarea sau înlocuirea salariatului pe durata grevei, cu excepția

situației în care greva continuă după ce a fost declarată ilegală (art. 160 alin. (1), art. 161, art. 159 alin (2)).

În unitățile care asigură serviciile esențiale pentru populație (unități sanitare, de asistență socială, de telecomunicații, radioul și televiziunea publică, unitățile sistemului energetic național, unitățile operative de la sectoarele nucleare, unitățile de transporturi pe căile ferate, unitățile care asigură transportul în comun, salubritatea localităților, aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, apă și căldură) greva este permisă cu condiția asigurării a cel puțin unei treimi din activitatea normală, repartizată pe întreaga durată a zilei, care să nu pună în pericol viața și sănătatea populației și/sau funcționarea instalațiilor în deplină siguranță (art. 173).

Greva *poate fi suspendată* în următoarele situații: pe perioada negocierilor dacă organizatorii grevei convin cu angajatorul suspendarea temporară a grevei (art. 162 alin. (3)), pe durata în care revendicările formulate de angajați/lucrători sunt supuse medierii ori arbitrajului (art. 152), unilateral de către organizatori (art. 162 alin. (4)). În primele două situații, dacă negocierile eșuează sau în funcție de rezultatul medierii și arbitrajului dacă se decide reluarea grevei, acesta se reia fără a mai fi necesară parcurgerea etapelor procedurale preliminare prevăzute de lege (art. 162 alin. (3)). Dacă greva a fost suspendată unilateral de organizatorii grevei sau dacă declanșarea grevei a fost amânată la o altă dată față de cea anunțată, greva nu mai poate reluată decât parcurgând întreaga procedură de declanșare a conflictului colectiv de muncă (art. 162 alin. (4)).

Greva poate fi *neconformă* atunci când au fost omise aspecte procedurale prevăzute de lege care pot fi complinite (art. 165).

Greva este *nelegală* atunci când a fost declanșată pentru alte motive decât cele prevăzute expres în lege. Încetarea grevei și legalitatea grevei în sensul legii pot fi stabilite doar de către instanță, care decide cu celeritate (max. 2 zile) și care poate stabili, la cererea angajatorului, plata de daune pentru prejudiciile aduse în caz de grevă ilegală (art. 166 - 169).

Pe durata grevei poate fi cerută prezența unui inspector de muncă pentru constatarea eventualelor contravenții (art. 160 alin. (2)).

Nu pot declanșa greva: procurorii și judecătorii, personalul militar din cadrul ministerelor (Apărării Naționale, Afacerilor Interne) și personalul cu statut special din cadrul serviciilor speciale, personalul angajat de forțele armate străine staționate pe teritoriul României, precum și alte categorii de personal cărora li se interzice exercitarea acestui drept prin lege (art. 170).

Funcționarii publici declanșează conflictul colectiv de muncă conform procedurii prevăzute de Legea privind dialogul social (art. 174).

Drepturile și obligațiile părților pe parcursul derulării grevei

Părți aflate în conflict	Drepturi	Obligații	Mențiuni
Comitetul de grevă (organizatorii grevei)	• să solicite în orice moment al grevei participarea unui reprezentant al	• să continue negocierile în vederea soluționării revendicărilor care formează obiectul conflictului colectiv	• participarea la grevă sau organizarea acesteia, cu respectarea dispozițiilor

Părți aflate în conflict	Drepturi	Obligații	Mențiuni
	Inspectoratului Teritorial de Muncă pentru constatarea eventualelor contravenții; • să organizeze greva, cu respectarea dispozițiilor legale, fapt care nu reprezintă o încălcare a obligațiilor de serviciu ale angajaților/ lucrătorilor și nu atrage posibilitatea sancționării în niciun fel a acestora; • să îi reprezinte pe greviști, pe toată durata grevei, în relațiile cu angajatorii, inclusiv în fața instanțelor judecătorești, în cazurile în care se solicită încetarea grevei.	de muncă, refuzul organizatorilor grevei de a îndeplini această obligație atrage răspunderea juridică a acestora pentru pagubele cauzate unității; • să protejeze bunurile unității; • să asigure funcționarea continuă a utilajelor și a instalațiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau pentru sănătatea oamenilor; • să țină evidența angajaților greviști și a numărului de ore în care aceștia să află în grevă; • să notifice angajatorul și Inspectoratul Teritorial de Muncă privind aderarea și/sau renunțarea la grevă a angajaților; • să asigure încetarea grevei în situația în care după declanșarea grevei, mai mult de jumătate din numărul angajaților/lucrătorilor care au hotărât declararea grevei	legale, nu reprezintă o încălcare a obligațiilor de serviciu ale angajaților/ lucrătorilor și nu atrage posibilitatea sancționării în niciun fel a acestora

Părți aflate în conflict	Drepturi	Obligații	Mențiuni
		renunță în scris la grevă; • să asigure încetarea grevei în situația în care instanța judecătorească, la solicitarea angajatorului, a constatat că greva este ilegală și a dispus încetarea acesteia.	
Angajații aflați în grevă	• să participe liber la grevă, fiind interzisă forțarea sau condiționarea participării angajatului la grevă; • să înceteze activitatea și angajații/lucrătorii unor subunități sau compartimente care nu au participat inițial la declanșarea conflictului colectiv de muncă pentru revendicările care au făcut obiectul declanșării conflictului colectiv de muncă pe durata unei greve declanșate într-o unitate;	• să se abțină de la orice acțiune de natură să împiedice continuarea activității de către cei care nu participă la grevă; • să notifice individual Comitetul de grevă și angajatorul cu privire la aderarea/retragerea din grevă; • să poată fi cooptați pe timpul grevei în unitățile care asigură serviciile esențiale pentru populație, pentru asigurarea a cel puțin unei treimi din activitatea normală, repartizată pe întreaga durată a zilei, care să nu pună în pericol viața și sănătatea populației și/sau funcționarea instalațiilor în deplină siguranță; • să înceteze greva în situația în care după declanșarea grevei, mai mult de	• participarea la grevă sau organizarea acesteia, cu respectarea dispozițiilor legale, nu reprezintă o încălcare a obligațiilor de serviciu ale angajaților/ lucrătorilor și nu atrage posibilitatea sancționării în niciun fel a acestora, cu excepția situației în care greva continuă după ce a fost declarată ilegală.

Părți aflate în conflict	Drepturi	Obligații	Mențiuni
	• să beneficieze de drepturile de asigurări de sănătate pe toată durata suspendării contractului individual de muncă/raportului de serviciu pentru participarea la grevă.	jumătate din numărul angajaților/lucrătorilor care au hotărât declararea grevei renunță în scris la grevă; • să înceteze greva în situația în care instanța judecătorească, la solicitarea angajatorului, a constatat că greva este ilegală și a dispus încetarea acesteia.	
Angajatorul	• să solicite în orice moment al grevei participarea unui reprezentant al inspectoratului teritorial de muncă pentru constatarea eventualelor contravenții; • să se adreseze instanței competente pentru despăgubiri pentru pagubele materiale provocate de către participanții la grevă; • pe durata grevei angajatorul nu poate fi împiedicat să	• să continue negocierile în vederea soluționării revendicărilor care formează obiectul conflictului colectiv de muncă; • să asigure funcționarea continuă a utilajelor și a instalațiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau pentru sănătatea oamenilor; • să nu condiționeze participarea sau neparticiparea la grevă a angajaților; • să nu încadreze personal care să îi înlocuiască pe cei aflați în grevă; • să nu îi sancționeze în niciun fel pe greviști, dacă	

Părți aflate în conflict	Drepturi	Obligații	Mențiuni
	își desfășoare activitatea de către angajații/lucrătorii aflați în grevă sau de organizatorii acesteia; • să se adreseze tribunalului în a cărui circumscripție se află unitatea în care s-a declarat greva cu o cerere prin care se solicită instanței încetarea grevei, dacă apreciază că greva a fost declarată sau se derulează cu nerespectarea legii.	aceștia respectă obligațiile legale.	

Greva încetează în următoarele situații: în cazul în care părțile aflate în conflict ajung la un acord, la data hotărârii arbitrale, dacă s-a recurs la arbitraj, la data pronunțării hotărârii definitive a tribunalului, prin care se stipulează încetarea grevei - dacă aceasta nu a respectat prevederile legale - în acest caz, instanța poate impune și plata unor despăgubiri de către greviști sau în situația în care, după declanșarea grevei, mai mult de jumătate din numărul angajaților/lucrătorilor care au hotărât declararea grevei renunță în scris la grevă.

Greva împotriva politicii economice și sociale a Guvernului este declanșată de către federațiile și confederațiile sindicale reprezentative ca urmare a efectelor politicilor sociale sau economice care conduc la diminuarea unor drepturi prevăzute de contractele colective de muncă aplicabile la data adoptării politicilor respective. Hotărârea de a se declara greva se ia conform statutelor organizațiilor sindicale organizatoare. Organizațiile sindicale organizatoare au obligația de a notifica Guvernul, unitățile și angajatorii cu minim 10 zile înainte de declanșarea acestei greve. În termenul menționat, organizatorii grevei înaintează Guvernului o copie a următoarelor documente:

• actul normativ de adoptare a documentului de politică publică care a condus la diminuarea drepturilor angajaților/ lucrătorilor prevăzute de contractele colective de muncă în vigoare la data adoptării documentului de politică publică cu specificarea clauzelor afectate;

- contractele colective de muncă care includ clauzele privind acordarea drepturilor ce sunt diminuate ca efect al politicii sociale și economice a Guvernului și lista unităților în care contractele colective de muncă se aplică;
- numărul angajaților/lucrătorilor a căror drepturi negociate prin contractele colective de muncă sunt diminuate și nivelul acestora.

Declanșarea și încetarea grevei se notifică și inspectoratelor teritoriale de muncă în raza cărora își au sediul unitățile în care se declanșează greva cu minimum 24 de ore înainte de declanșarea, respectiv în 24 de ore de la încetarea acesteia. În timpul grevei, organizatorii grevei au obligația de a continua negocierile cu Guvernul în vederea soluționării revendicărilor care formează obiectul conflictului colectiv de muncă (art. 155).

Există momente în care negocierile eșuează, în ciuda eforturilor constructive și persistente ale părților de a ajunge la un acord negociat și după ce s-a recurs la conciliere. În această etapă, un sindicat poate decide fie să accepte oferta finală a angajatorului, fie să adopte măsuri pentru a pune presiune pe angajator pentru a face o ofertă mai bună. În general, greva este o măsură de ultimă instanță, datorită consecințelor grave pe care le are pentru angajatori, lucrători, familiile acestora și economie, în general.

Rol ITM: Indiferent dacă acțiunile sindicale au ca rezultat un contract colectiv de muncă sau ajung într-un impas, relațiile de muncă sunt susceptibile de a fi grav afectate în urma acestora. Încrederea se poate deteriora, iar costurile atât pentru lucrători, cât și pentru angajatori pot fi semnificative. ITM au atribuții de înregistrare a declanșării și încetării grevelor, precum și de constatare a eventualelor contravenții pe perioada grevei și pot promova continuarea negocierilor colective pentru ajungerea la un acord care să încheie greva.