



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

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

Nr. crt.	Informații privind	Date de completat
1.	Unitatea la care s-a declanșat greva	
2.	Numărul de înregistrare al conflictului colectiv de muncă	
3.	Obiectul de activitate al unității, conform cod CAEN	
4.	Sectorul de activitate, conform legii	
5.	Tipul grevei (avertisment/propriu-zisă)	
6.	Numele reprezentanților greviștilor și date de contact	
7.	Numărul membrilor de sindicat care au declanșat greva	
8.	Numărul de angajați/lucrători din unitate	
9.	Numărul de angajați/lucrători membri de sindicat aflați în grevă	
10.	Numărul de angajați/lucrători nesindicalizați aflați 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-șef,

.....

Întocmit,"

„Art. 147. -

(1) Hotărârea de a declara greva se ia de către organizațiile sindicale îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă și care au declanșat conflictul colectiv de muncă.



- (2) În lipsa sindicatelor reprezentative, hotărârea de a declara greva se ia de către sindicatele nerepresentative cu acordul scris a cel puțin unei pătrimi din numărul angajaților/lucrătorilor unității.
- (3) Pentru angajații/lucrătorii unităților în care nu sunt organizate sindicate, hotărârea de declarare a grevei se ia de către reprezentanții angajaților/lucrătorilor, cu acordul scris a cel puțin unei pătrimi din numărul angajaților/lucrătorii unității.
- (4) Hotărârea de a declara greva se comunică în scris angajatorului/organizației patronale, precum și inspectoratului teritorial de muncă sau ministerului responsabil cu dialogul social, după caz.
- (5) 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. 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.
- (6) În situațiile prevăzute la art. 173, acordul prevăzut la alin. (4) va cuprinde modalitatea de stabilire a treimii din activitate prevăzută de lege.
- (7) Nerespectarea obligației prevăzute la alin. (5) constituie contravenție și se sancționează potrivit art. 175.

Art. 153. -

- (1) 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, aceasta încetează.
- (2) Orice retragere din grevă a unui angajat/lucrător trebuie transmisă în scris, individual, atât Comitetului de grevă, cât și angajatorului.
- (3) Notificarea privind renunțarea la grevă se transmite de către Comitetul de grevă atât angajatorului, cât și inspectoratului teritorial de muncă.
- (4) În cazul în care greva nu încetează conform prevederilor alin. (1), devin aplicabile prevederile art. 166.



(5) Greva se desfășoară cu prezența greviștilor în incinta unității.

Art. 154. -

(1) Greva poate fi declarată numai pentru apărarea intereselor cu caracter profesional, economic și social ale angajaților/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 declanșate într-o unitate pot înceta activitatea și angajații/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. 157. -

(1) Angajații/lucrătorii care nu participă la grevă își vor continua activitatea.

(2) Angajații/lucrătorii 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. 158. -

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

(2) Pentru pagubele materiale provocate de către participanții la grevă, angajatorul se poate adresa instanței 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 quantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă.



(4) Registrul general de evidență a salariaților este păstrat la domiciliul, respectiv sediul angajatorului, urmând să fie pus la dispoziție inspectorului de muncă sau oricărei alte autorități care îl solicită, în condițiile legii."

„Art. 49. -

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

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

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților 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 excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

Art. 50. -

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

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;



- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile [Codului de procedură penală](#);
- h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile 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 inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea 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 afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă 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 situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.

(3) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la [alin. \(1\)](#) și la [art. 152¹](#) ori absențării de la locul de muncă în condițiile prevăzute la [art. 152²](#) se mențin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absență. "

„Art.119 (1) Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă definit potrivit art. 161 evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru."

„Art.260 (1) Următoarele fapte constituie contravenții, dacă nu au fost săvârșite în astfel de condiții încât să fie considerate, potrivit legii, infracțiuni:

.....

m) încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 27 și 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 evidență a salariaților

„Art. 3. -

(1) Registrul se întocmește în formă electronică.

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

.....

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

p) data și 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 excepția situației absențelor nemotivate când transmiterea în registru se face în termen de 3 zile lucrătoare de la data suspendării;"

„Art. 8. -

(2) Constituie contravenție și se sancționează 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