



INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BUZĂU

Nr. 1868 /SCRM/ 23.02.2024

COMUNICAT DE PRESĂ

Conflictele individuale și colective de muncă și apărarea drepturilor legale

Potrivit prevederilor Codului Muncii, prin conflicte de muncă se înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.

Accesul neîngrădit la justiție este garantat de lege. În cazul unui conflict individual de muncă, părțile vor acționa cu bună credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia.

Conform prevederilor Legii nr. 367/2022 a dialogului social cu modificările și completările ulterioare, prin **conflict colectiv de muncă** se înțelege conflictul de muncă ce intervine între angajați/lucrători, reprezentați de organizații sindicale sau de reprezentanții aleși, și angajatori/organizații patronale, care are ca obiect:

- a) începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă;
- b) neacordarea, în mod colectiv, a unor drepturi individuale prevăzute de contractele colective de muncă/acordurile colective de muncă 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 salariați și mai puțin de 100 de salariați;
 - (ii) cel puțin 10% din angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;
 - (iii) cel puțin 30 de angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 300 de salariați.

Conflictele individuale și colective de muncă - se înregistrează conform legii și se soluționează de către instanțele judecătorești competente și/sau prin modalitățile amiabile dispuse de contractele individuale și colective aplicabile sau de legislație (conciliere și mediere individuală, conciliere a conflictelor colective obligatorie prin Inspectoratele teritoriale de muncă și/sau mediere sau arbitraj extrajudiciar decis de comun acord de părți).

Greva: greva angajatorului (lock-out) nu este recunoscută și reglementată de lege.

Greva propriu-zisă nu se poate declanșa decât după înregistrarea conflictului colectiv de muncă, după conciliere, după înștiințarea angajatorului cu 48 de ore înainte și după greva de avertisment (maxim 2 ore). Negocierile continuă pe toată durata grevei.

Greva de solidaritate este permisă, dar nu poate dura mai mult de 1 zi, cu anunțarea conducerii unității cu 2 zile înainte.

Alte forme de protest și grevă nu sunt reglementate de legea dialogului social.

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.

Str. Mesteacanului nr.43,

Tel.: +4 0238713047; fax: +4 023842693; www.itmbuzau.ro

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului

INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BUZĂU

Angajatorul nu poate condiționa participarea sau neparticiparea la grevă a angajaților. (faptă penală) Contractul individual de muncă și raportul de serviciu se suspendă pe durata participării la grevă la inițiativa angajaților, cu plata contribuțiilor sociale și fără posibilitatea de concediere, sancționare sau înlocuire a angajatului aflat în grevă. Pe durata de valabilitate a unui contract colectiv nu pot fi declanșate conflicte colective și grevă, cu excepția contractului sectorial dacă angajatorii unităților în care organizațiile sindicale semnatare ale contractului au membri refuză să adere la contractul colectiv sectorial.

Apărarea drepturilor legale

Sancțiuni aplicabile: Lucrătorilor le este interzisă prin lege renunțarea la drepturile legale.

Sancțiunile pentru nerespectarea și/sau împiedicarea exercitării drepturilor sindicale (drept de asociere/afiliere sindicală, drept de negociere colectivă și de acțiune sindicală/grevă), inclusiv în caz de discriminare, hărțuire, intimidare în apărarea drepturilor legale și din contractele colective incidente se sancționează conform Codului Muncii și Legii dialogului social cu amenzi ce pot merge până la 50.000 lei și sancțiuni penale de până la 2 ani de închisoare. Prevederile se coroborează cu legile speciale, regimul general al sancțiunilor și dispozițiile codurilor civil și penal.

Imixtiunile reciproce ale organizațiilor în autonomia de organizare și acțiune se sancționează cu amendă de 30.000 lei.

Căi de sesizare și atac: Autoritatea competentă cu prevenirea, controlul și sancționarea angajatorilor în materie de legislație a muncii este Inspecția Muncii/Inspectoratele Teritoriale de Muncă. Inspecția Muncii poate fi sesizată individual și colectiv. (organizații de reprezentare) Deciziile Inspecției Muncii pot face obiectul contestării în instanță.

În funcție de obiectul litigiilor de muncă, pot fi sesizate și alte autorități de anchetă și verificare și organismul național de egalitate, respectiv Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, autoritate cu competențe de prevenire și soluționare a tuturor formelor de discriminare, care emite hotărâri cu caracter executoriu dacă nu sunt contestate în termenul legal.

Avocatul Poporului (ombudsmanul național) se poate autosesiza sau poate fi sesizat de către persoane fizice și organizații în linie cu atribuțiile acestuia.

Soluționarea conflictelor individuale și colective de muncă (legate de încheierea, executarea și terminarea contractelor individuale și colective de muncă și derularea relațiilor juridice între organizațiile sindicale și patronale) intră în competența instanțelor judecătorești, fiind scutite de taxe judiciare și judecate în urgență (maxim 15 zile fond și 10 zile în apel).

Instanța decide măsurile executorii de redresare și reparații/daune, conform jurisdicției muncii.

Mecanisme alternative de soluționare a conflictelor de muncă: soluționare amiabilă conform celor stabilite de părți prin contractele individuale și colective de muncă.

Mecanisme instituționale: proceduri reglementate de soluționare amiabilă a conflictelor individuale (conciliere individuală conform Codului Muncii și mediere conform Legii medierii) și soluționare alternativă instanței a conflictelor colective de muncă prin conciliere obligatorie (ITM/Ministerul Muncii), mediere și arbitraj extrajudiciar (Ministerul Muncii/Oficiul de Mediere).



Red 1 ex/GMD

Str. Mesteacanului nr.43, Buzau

Tel.: +4 0238713047; fax: +4 023842693, www.itmbuzau.ro, email itmbuzau@itmbuzau.ro

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului