



Marioara Țichindelean

DREPTUL COLECTIV AL MUNCII



Marioara Țichindelean

DREPTUL COLECTIV AL MUNCII

Universul Juridic
București
-2015-



Editat de **S.C. Universul Juridic S.R.L.**

Copyright © 2015, **S.C. Universul Juridic S.R.L.**

Toate drepturile asupra prezentei ediții aparțin

S.C. Universul Juridic S.R.L.

Nicio parte din acest volum nu poate fi copiată fără acordul scris al **S.C. Universul Juridic S.R.L.**

**NICIUN EXEMPLAR DIN PREZENTUL TIRAJ NU VA FI COMERCIALIZAT
DECÂT ÎNSOTIT DE SEMNĂTURA ȘI ȘTAMPILA EDITORULUI,
APPLICATE PE INTERIORUL ULTIMEI COPERTE.**

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

ȚICHINDELEAN, MARIOARA

Dreptul colectiv al muncii / Marioara Țichindelean. - București :

Universul Juridic, 2015

Bibliogr.

ISBN 978-606-673-712-8

331.106.2(498)

349.2(498)

REDACȚIE: tel./fax: **021.314.93.13**
tel.: **0732.320.666**
e-mail: **redactie@universuljuridic.ro**

DEPARTAMENTUL telefon: **021.314.93.15;**
DISTRIBUȚIE: tel./fax: **021.314.93.16**
e-mail: **distributie@universuljuridic.ro**

www.universuljuridic.ro



Cuvânt înainte

Libertatea de asociere și dialogul social reprezintă două componente fundamentale în relația colectivă de muncă ce dau măsură organizării și funcționării unei societăți democratice. Prezenta lucrare constituie, fără îndoială, un demers care prin problematica abordată clarifică concepte și dezvoltă instituții specifice relației colective de muncă precum sindicatele, patronatele, reprezentanții salariaților, negocierea colectivă, contractele și acordurile colective, conflictele colective de muncă prin prisma actelor internaționale și a legislației interne.

Dreptul colectiv al muncii din România aliniat tendinței internaționale de reșezare a relației colective de muncă într-un perimetru al mult doritei păci sociale, dezvăluie complexitatea, dar și dificultatea dialogului social, sens în care cercetarea teoretică este susținută cu soluții de practică judiciară și decizii ale Curții Constituționale.

Cursul universitar este destinat cu precădere studenților facultăților de drept, dar poate reprezenta un instrument de lucru și pentru teoreticienii și practicienii din domeniul relațiilor colective de muncă având în vedere modalitatea de abordare a instituțiilor dreptului colectiv al muncii. Prezentarea deciziilor de Curte Constituțională și a practicii judiciare nu este întâmplătoare, scopul fiind acela de a familiariza lectorii cu arta argumentării, tehnica redactării, ca apoi, actul final să ofere rezolvare aspectelor analizate.

Autoarea



CAPITOLUL I

DREPTUL COLECTIV AL MUNCII

Secțiunea I

Definiție. Conținutul normelor dreptului colectiv (Acordul/contractul colectiv de muncă)

I.1. Definiție

Pacea socială reprezintă o stare de înțelegere, de concordie între membrii unui grup social sau al unei națiuni, în ansamblul său¹. Starea de pace socială este un rezultat al dialogului între partenerii sociali, al dialogului social².

În dreptul Uniunii Europene s-a constatat că pe fondul viziunii generale similare între statele membre, sunt întâlnite deosebiri substanțiale, disparități de reglementare rezultate atât din factori obiectivi (cum ar fi durata relativ redusă a preocupărilor UE în materie socială), dar și din excluderea deliberată a unor teme din sfera preocupărilor UE, cu deosebire teme de drept colectiv al muncii, cum ar fi dreptul de asociere, dreptul la grevă sau dreptul la lock-out, rămase în competența exclusivă a fiecărui stat membru³. În această opinie s-a apreciat că numărul relativ mic de directive și regulamente adoptate în domeniul dreptului colectiv al muncii dovedește că primează autonomia internă de reglementare în acest domeniu.

Dreptul colectiv al muncii este supus unor modificări vizibile, adesea cauzate de tendința de diminuare a protecției salariaților, ca epifenomen al implementării politicilor de flexisecuritate⁴.

În acest context internațional, dezvoltarea societății românești a determinat structurări fundamentale și în modul de apărare a drepturilor salariaților prin promovarea de acțiuni colective. Dreptul muncii este un drept născut din inegalitate, iar prin acțiunea colectivă se urmărește limitarea acesteia, asigurarea unui echilibru între angajați și angajatori. Astfel, negocierea contractului colectiv de muncă, contractul colectiv de muncă, partenerii sociali, conflictele de muncă conturează gruparea acestor instituții juridice în ceea ce numim dreptul colectiv al muncii, parte componentă a dreptului muncii, înțeles ca ansamblu al reglementărilor raporturilor, pașnice sau conflictuale, dintre colectivul lucrătorilor și angajator⁵.

Polii revendicărilor sunt salariile, locurile de muncă, securitatea socială, controlul strict asupra concedierilor ceea ce impune cu necesitate organizarea salariaților. Salariații

¹ G. Codreanu, *Dialogul social și pacea socială*, Ed. Tribuna Economică, București, 2007, p. 18.

² R. Dimitriu, *Legea privind soluționarea conflictelor de muncă*, Ed. C.H. Beck, București, 2007, p. 15.

³ R. Dimitriu, *O perspectivă asupra dreptului colectiv al muncii*, în RRDM nr. 7/2010, p. 14.

⁴ *Ibidem*, p. 16.

⁵ *Ibidem*, p. 10.

folosesc acțiunea colectivă care se materializează în primul rând prin posibilitatea negocierii contractului colectiv de muncă, procedură ce permite echilibrarea puterii capitalului.

În acest sens prevederea cuprinsă în art. 2 C. mun.¹ statuează că acest cod se aplică persoanelor care își desfășoară activitatea în baza unui contract individual de muncă, contract de ucenicie la locul de muncă, precum și angajatorilor, persoane fizice și juridice, organizațiilor sindicale și patronale ceea ce a determinat doctrina să constate dihotomia² dreptului muncii în:

- dreptul individual al muncii care vizează contractul individual de muncă cu formele sale particulare,

- dreptul colectiv al muncii.

În doctrină dreptul colectiv al muncii a fost definit ca fiind:

- ansamblul normelor negociate de partenerii sociali, de la nivel național până la nivele de bază care reglementează raporturile de muncă ale personalului salariat³.

- ansamblul normelor juridice ce reglementează relațiile dintre salariați sau grupuri de salariați, pe de o parte, și patron sau grupuri patronale, de cealaltă parte⁴.

I.2. Conținutul normelor dreptului colectiv (Acordul/contractul colectiv de muncă)

Potrivit art. 155 (ex-art. 139 TCE), dialogul între partenerii sociali la nivelul Uniunii poate conduce, în cazul în care aceștia doresc, la raporturi contractuale, inclusiv acorduri. Acordurile încheiate la nivelul Uniunii sunt puse în aplicare în conformitate cu procedurile și practicile proprii partenerilor sociali și statelor membre sau, în domeniile aflate sub incidența art. 153, la cererea comună a părților semnatare, printr-o decizie a Consiliului la propunerea Comisiei. Consiliul hotărăște în unanimitate în cazul în care acordul în cauză conține una sau mai multe dispoziții referitoare la unul dintre domeniile pentru care este necesară unanimitatea în temeiul art. 153 alin. (2). În conformitate cu prevederile art. 156 (ex-art. 140 TCE), Comisia încurajează cooperarea dintre statele membre și facilitează coordonarea acțiunii acestora în toate domeniile politicii sociale aflate sub incidența prezentului capitol și, în special, în domeniile privind:

- ocuparea forței de muncă;
- dreptul muncii și condițiile de muncă;
- formarea și perfecționarea profesională;
- securitatea socială;
- protecția împotriva accidentelor și a bolilor profesionale;
- igiena muncii;
- dreptul de asociere și negocierile colective dintre angajatori și lucrători.

¹ Republicată în M. Of. nr. 345 din 18 mai 2011 în temeiul art. V din Legea nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 (publicată în M. Of. nr. 225 din 31 martie 2011) dându-se textelor o nouă renumerotare.

² I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 38.

³ I.T. Ștefănescu, *Dreptul colectiv al muncii*, Ed. Lumina Lex, București, 1998, p. 48.

⁴ M. Volonciu, *Negocierea contractului colectiv de muncă*, Ed. Omnia Uni-SAST Brașov, 1999, p. 25.

În acest scop, Comisia acționează în strânsă legătură cu statele membre, prin studii, avize și consultări, atât în ceea ce privește problemele care apar pe plan intern, cât și cele care privesc organizațiile internaționale, în special prin inițiative menite să stabilească orientări și indicatori, să organizeze schimbul celor mai bune practici și să pregătească elementele necesare pentru supraveghere și evaluarea periodică.

Din interpretarea textelor mai sus-menționate constatăm că acordurile încheiate la nivelul Uniunii sunt puse în aplicare în două modalități:

- în conformitate cu procedurile și practicile proprii partenerilor sociali și statelor membre,

- în domeniile aflate sub incidența art. 153, la cererea comună a părților semnatare, printr-o decizie a Consiliului la propunerea Comisiei prin intermediul directivelor.

În planul dreptului intern, dialogul între partenerii sociali se concretizează prin contracte și acorduri colective de muncă.

Contractele colective de muncă se încheie pentru personalul contractual din domeniul privat și bugetar iar în cazul funcționarilor publici potrivit Legii nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției se încheie acorduri colective.

Secțiunea a II-a

Scurt istoric al reglementărilor relațiilor colective de muncă în România

II.1. Context intern și internațional. Reglementări până în anul 1929

Geneza legislației muncii este legată de începuturile și dezvoltarea relațiilor capitaliste.

În orânduirea feudală, dependența directă și absolută a iobagului față de stăpân, a meșterului față de breaslă sau patron, făcea inutilă și imposibilă orice reglementare din afară a raportului dintre cele două părți. Dezvoltarea societății capitaliste determină țărănimea și lucrătorii din întreprinderile industriale să dorească libertatea personală ceea ce duce la înlocuirea în mod succesiv a dependenței feudale cu „libertatea” capitalistă. Această libertate acorda muncitorului industrial și agricol din societatea capitalistă libertatea juridică ce le permitea să-și vândă forța de muncă, uneori în condiții nedrepte impuse de stăpânii-capitaliști industriali și moșieri.

Legislația care fundamentează economia în societatea care începe să se dezvolte pe noi coordonate a cuprins și reglementări asupra raportului juridic de muncă.

Legislația muncii este un fenomen obiectiv a cărui expresie clasică sub raportul genezei și al conținutului general, apare în orânduirea capitalistă ca fiind un produs firesc al industriei mașinilor¹. Desigur, noile elemente ale societății capitaliste marchează începutul legislației muncii care treptat își va lărgi conținutul și sfera de aplicare.

¹ K. Marx, Fr. Engels, *Opere*, vol. 23, Ed. Politică, București, 1966, p. 489; V.I. Lenin, *Dezvoltarea capitalismului în Rusia*, în *Opere*, vol. 3, p. 513.

Dezvoltarea mai târzie a capitalismului în România în raport cu Apusul Europei va pune amprentă asupra întregii evoluții economice, sociale, politice, dar și legislative a României în epoca modernă.

În ultimele două decenii ale sec. al XIX-lea și la începutul sec. al XX-lea se înregistrează progrese însemnate în toate ramurile economiei naționale. Dezvoltarea capitalistă a dus la schimbări importante în structura de clasă și în viața politică a țării.

În tabloul social din a doua jumătate a secolului trecut, pe lângă moșierime și țărănime, clase provenite din vechea structură feudală, în urma transformărilor social-economice se dezvoltă tot mai mult burghezia și proletariatul, clase apărute odată cu dezvoltarea relațiilor de producție burgheze.

Epoca istorică de la sfârșitul sec. al XVIII-lea și prima jumătate a sec. al XIX-lea cuprinde și începuturile embrionare de reglementare a situației lucrătorilor din stabilimentele cu caracter industrial.

La începutul sec. al XIX-lea găsim o prezentare amănunțită a condițiilor de învoială (tocmeală) referitoare la durata acestora, sistemul de plată, modul de executare al lucrărilor, răspunderea reciprocă a părților angajate cuprinse în legiuri precum Codul lui Andronache Donici (Moldova, 1814-1817), Legiuirea Caragea (Țara Românească, 1819), Codul civil al Moldovei (1833). Prevederile referitoare la muncă înserate în aceste legiuri vizau în foarte mică măsură situația propriu-zisă a lucrătorilor, în schimb cuprindeau obligațiile reciproce ale celor două părți care se tocmeau pentru efectuarea unor lucrări. Aceste tocmele au izvorât din preocuparea ocârmuirii de a impune anumite norme pentru ușurarea judecării litigiilor de muncă și din necesitatea stabilirii ordinii în țară.

Încercări timide în domeniul legislației muncitorești propriu-zise întâlnim în reformele întreprinse în principalele domenii ale vieții de stat de către Al. I. Cuza.

Legiurile sanitare, primele acte legislative din România modernă, cuprindeau și unele prevederi referitoare la situația lucrătorilor din industrie.

În aprilie 1867 a fost promulgat primul Regulament pentru industriile insalubre.

Pentru stăvilirea acțiunilor proletariatului industrial și din dorința cercurilor conducătoare ale burgheziei și moșierimii de a controla și subordona acțiunile acestora, profitând de starea excepțională din țară, M.Gh. Orleanu, ministrul industriei și comerțului în guvernul liberal, a prezentat Adunării Deputaților la data de 12 decembrie 1909 proiectul de lege împotriva sindicatelor și grevelor. Fiind considerată ca o măsură „cu caracter excepțional” legea a fost votată în mare grabă și promulgată la data de 19 decembrie 1909¹. Deși legiuitorii se străduiesc să prezinte legea ca o măsură de reglementare a dreptului la asociere, în realitate, legea urmărea desființarea sindicatelor și interzicerea luptei greviste pentru o mare parte din muncitorimea română. Chiar M.Gh. Orleanu, autorul legii, cu prilejul dezbaterilor în Cameră, precizează cele două principii care stau la baza legii:

- a) „nesindicalizarea” lucrătorilor din serviciul statului;
- b) „libertatea muncii” în sensul pedepsirii acelor care prin provocarea de greve „împiedică” pe oameni de a lucra².

¹ Publicată în M. Of. nr. 214 din 20 decembrie 1909.

² Dezbaterile Adunării Deputaților, nr. 21, ședința din data de 16 decembrie 1909.

Legea care reglementează dreptul de asociațiune al funcționarilor, meseriașilor, muncitorilor statului, județelor, comunelor și stabilimentelor publice numită astfel în expunerea de motive sau în uzul istoriei „Legea Orleanu” sau „Legea împotriva sindicatelor” numită de muncitori „Legea sclerată” lovea direct în mișcarea sindicală, în lupta grevistă. Legea a determinat un val de proteste împotriva ei, salariații organizând întruniri, demonstrații, petiții, memorii prin care au cerut abrogarea acestei măsuri anticonstituționale. După anul 1910 vor continua acțiunile de împotrivire față de aplicarea legii, ceea ce a determinat diminuarea, în mare măsură, a efectelor negative ale acesteia.

Problema reglementării pe cale legislativă a conflictelor de muncă a preocupat pe guvernanta României iar începând cu anul 1916, prevederile Legii Orleanu au fost completate cu legislația de război, starea de asediu și cenzura¹.

Reafirmată în 1918², legea marțială interzicea deschis organizațiile muncitorești și declararea grevelor. Grevele nu trebuiau tolerate sub niciun motiv în întreprinderile cu caracter militar iar în cele militarizate se vor aplica, în caz de nesupunere, măsurile disciplinare, potrivit legilor și regulamentelor militare³.

Complexitatea fenomenelor sociale și necesitatea reglementării raporturilor juridice de muncă și capital au determinat în luna martie 1920 crearea Ministerului Muncii și Ocrotirilor Sociale⁴.

De asemenea, au intrat în vigoare și unele măsuri cu caracter restrictiv, antigrevist și antimuncitoresc prin Decretul-lege privind așa numita „armată constructivă” în aprilie 1910, toate reprezentând etape care au prefațat punerea în vigoare a legii privind conflictele colective de muncă, numită Legea „Trancu-Iași” din septembrie 1920⁵.

În vara anului 1920 a fost adoptată Legea „Trancu-Iași” care prin dispozițiile ei pune accent pe necesitatea protejării producției capitaliste limitând considerabil dreptul la grevă. Prin această lege se ocroteau spărgătorii de grevă în ideea dezagregării mișcării greviste, în ruperea solidarității muncitorești în lupta lor împotriva exploatării capitaliste. Legea reglementa caracterul încetării colective a muncii, limitând de fapt, exercitarea dreptului la grevă numai la greva cu caracter pur profesional, suprimând greva politică. Legea interzicea orice întrerupere a lucrului în întreprinderile statului și în cele de interes public impunând salariaților acestora arbitrajul obligatoriu. Legea cuprindea măsuri împotriva chiar și a conflictelor colective de muncă care aveau revendicări cu caracter profesional. Pentru rezolvarea conflictului de lucru, noua măsură institua „împăciuirea” și „arbitrajul”, iar hotărârile date în favoarea lucrătorilor au avut un vizibil caracter de clasă și nu erau puse în aplicare.

Legea „Trancu-Iași” din 1920 cuprindea un capitol special intitulat „Sabotajul” ale cărui prevederi reglementau un nou delict, și anume sabotajul, noțiune în cadrul căreia erau încadrate două categorii de fapte ce determinau așa-zisa „scădere conștientă a

¹ *Colecțiunea de legi, regulamente, decrete, deciziuni ministeriale*, vol. I, Imprimeria Statului, Iași, 1918, p. 82, pp. 178-179.

² Publicată în M. Of. nr. 79 bis din 1 iulie 1981.

³ Decretul-lege nr. 1327, publicat în M. Of. nr. 272 din 30 martie 1920, p. 1533, col. I.

⁴ Decretul-lege nr. 1327 din 29 martie 1920, publicat în M. Of. nr. 122 din 5 septembrie 1920, p. 4239.

⁵ Publicată în M. Of. nr. 122 din 5 septembrie 1920, p. 4239.



CUPRINS

CUVÂNT ÎNAINTE	9
CAPITOLUL I. DREPTUL COLECTIV AL MUNCII	11
Secțiunea I. Definiție. Conținutul normelor dreptului colectiv	11
I.1. Definiție.....	11
I.2. Conținutul normelor dreptului colectiv (Acordul/contractul colectiv de muncă) ...	12
Secțiunea a II-a. Scurt istoric al reglementărilor relațiilor colective de muncă în România.....	13
II.1. Context intern și internațional. Reglementări până în anul 1929	13
II.2. Perioada 1929-1932	18
II.3. Perioada 1932-1933	18
II.4. Perioada 1934-1940	19
II.5. Perioada 1940-1944	19
II.6. Perioada 23 august 1944-22 decembrie 1989	20
II.7. Perioada de după 22 decembrie 1989	20
CAPITOLUL II. DIALOGUL SOCIAL	21
Secțiunea I. Dialogul social	21
I.1. Considerații introductive	21
I.2. Principiile dialogului social.....	22
I.3. Organisme tripartite în cadrul dialogului social	25
Secțiunea a II-a. Sindicatele	44
II.1. Definiție	44
II.2. Principiile care fundamentează organizarea și funcționarea organizațiilor sindicale.....	46
II.3. Categoriile de persoane care se pot sindicaliza.....	49
II.4. Categoriile de persoane care nu se pot constitui și/sau adera la o organizație sindicală.....	53
II.5. Constituirea și dobândirea personalității juridice de către sindicat.....	61
II.5.1. Constituirea și dobândirea personalității juridice a sindicatului la nivel de unitate	61

II.5.2. Constituirea și dobândirea personalității juridice a sindicatului la nivel de federații și confederații	64
II.6. Patrimoniul organizației sindicale.....	65
II.7. Atribuțiile organizațiilor sindicale	67
II.7.1. Raporturile sindicatelor cu patronatele	67
II.7.2. Raporturile sindicatelor cu autoritățile statului	70
II.7.3. Raporturile organizației sindicale cu membrii lor.....	72
II.7.4. Măsuri de protecție instituite în favoarea membrilor de sindicat și a persoanelor care ocupă funcții de conducere în sindicat	72
II.8. Reorganizarea sindicală și dizolvarea	74
II.9. Asocierea și afilierea sindicală.....	75
Secțiunea a III-a. Reprezentanții salariaților	79
III.1. Reglementare	79
III.2. Organizare	79
III.3. Atribuții	80
III.4. Măsuri de protecție instituite în favoarea reprezentanților salariaților.....	82
Secțiunea a IV-a. Comitetul european de întreprindere.....	83
Secțiunea a V-a. Patronatele	88
V.1. Definiție	88
V.2. Constituirea și dobândirea personalității juridice de către patronate	89
V.2.1. Organele de conducere ale organizației patronale	97
V.3. Atribuțiile organizației patronale.....	97
V.3.1. Raporturile organizației patronale cu autoritățile statului.....	98
V.4. Patrimoniul și finanțarea activității.....	98
V.5. Dizolvarea organizațiilor patronale	98
V.6. Afilierea patronală	99
CAPITOLUL III. NEGOCIEREA COLECTIVĂ.....	100
Secțiunea I. Reglementări internaționale și interne	100
I.1. Negocierea contractelor colective de muncă.....	100
I.1.1. Negocierea în dreptul internațional	100
I.1.2. Negocierea în dreptul Uniunii Europene.....	102
I.1.3. Negocierea în dreptul intern.....	103
I.1.3.1. Noțiuni. Rolul negocierii	103
I.2. Obligativitatea negocierii colective.....	104
I.3. Obiectul negocierii	105
Secțiunea a II-a. Partenerii sociali și reprezentarea acestora la negocierea colectivă	111
II.1. Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă	111
II.2. Reprezentativitatea organizațiilor sindicale	113
II.3. Reprezentativitatea patronatelor	117

II.4. Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă în sectorul bugetar.....	120
II.5. Nivelurile negocierii colective.....	123
II.6. Procedura negocierii.....	125
CAPITOLUL IV. CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ.....	129
Secțiunea I. Considerații introductive.....	129
I.1. Definiții ale contractului colectiv de muncă în legislația muncii internațională și internă.....	129
I.2. Natură juridică.....	130
I.3. Trăsăturile contractului colectiv de muncă.....	132
I.4. Categoriile de contracte colective de muncă.....	132
Secțiunea a II-a. Încheierea, forma și durata contractului colectiv de muncă.....	134
II.1. Încheierea contractului colectiv de muncă.....	134
II.2. Înregistrarea și publicitatea contractului colectiv de muncă.....	135
II.3. Durata contractului colectiv de muncă.....	137
Secțiunea a III-a. Nulitatea contractului colectiv de muncă.....	138
III.1. Definiție.....	138
III.2. Formele nulității contractului colectiv de muncă.....	138
Secțiunea a IV-a. Conținutul contractelor colective de muncă.....	141
Secțiunea a V-a. Efectele contractului colectiv de muncă.....	142
Secțiunea a VI-a. Corelația dintre contractele colective de muncă încheiate la nivel superior și cele la nivel inferior.....	144
Secțiunea a VII-a. Executarea contractului colectiv de muncă.....	155
Secțiunea a VIII-a. Interpretarea contractului colectiv de muncă.....	156
VIII.1. Noțiuni.....	157
VIII.2. Reguli de interpretare.....	157
Secțiunea a IX-a. Modificarea contractului colectiv de muncă.....	158
Secțiunea a X-a. Suspendarea contractului colectiv de muncă.....	159
Secțiunea a XI-a. Încetarea contractului colectiv de muncă.....	160
Secțiunea a XII-a. Răspunderea juridică pentru nerespectarea clauzelor contractuale ..	162
Secțiunea a XIII-a. Acordurile colective.....	162
XIII.1. Definiție.....	162
XIII.2. Încheierea și conținutul acordurilor colective.....	163
XIII.3. Comisiile paritare.....	168

CAPITOLUL V. CONFLICTE COLECTIVE DE MUNCĂ.....	170
Secțiunea I. Considerații introductive	170
I.1. Reglementări internaționale și interne.....	170
I.2. Definiție, categorii de conflicte de muncă.....	171
I.3. Soluționarea conflictelor colective de muncă	177
I.3.1. Concilierea	178
I.3.2. Medierea.....	183
I.3.3. Arbitraj	186
I.3.4. Greva	187
I.3.4.1. Definiție și trăsături caracteristice.....	187
I.3.4.2. Dreptul la grevă.....	189
I.3.4.3. Categorii de greve	191
I.3.4.4. Categorii de persoane care nu pot declara grevă	196
I.3.4.5. Procedura declarării, desfășurării, suspendării și încetării grevei propriu-zise.....	198
I.3.4.6. Răspunderea juridică pentru nerespectarea prevederilor legale privind greva.....	204
BIBLIOGRAFIE	218