

CONFLICTELE SOCIALE

1

CONFLICTUL DE MUNCĂ

Conflictul de muncă reprezintă acele conflicte individuale sau colective născute între angajator și salariați cu privire la interesele cu caracter profesional, social sau economic ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.

2

CONFLICTE COLECTIVE - CONFLICTE INDIVIDUALE

Legea nr. 62/2011 a dialogului social, împarte conflictele de muncă în conflicte colective și conflicte individuale de muncă (art. 1, lit. n), reglementarea

condițiilor de declanșare, desfășurare și soluționare a acestora fiind realizată în cadrul **Titlului VIII** al acestei legi.

3

CONFLICTUL COLECTIV DE MUNCĂ

Conflictul colectiv de muncă este acel conflict de muncă ce intervine între angajați și angajatori cu privire la începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă.

Legislația aflată în vigoare limitează astfel deosebit de restrictiv domeniul conflictelor de muncă, așa încât, spre exemplu, nu poate constitui obiect al

conflictului de muncă revendicările angajaților pentru a căror soluționare este necesară adoptarea unei legi sau a unui alt act normativ.

Ca atare, conflictele colective de muncă sunt legate strict de **interesele colective** ale angajaților în raport cu începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă.

4

CONFLICTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Conflictul individual de muncă este acel conflict de muncă ce intervine în exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații care decurg din contractele individuale și colective de muncă ori din acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, precum și din legi sau din alte acte normative.

În categoria conflictelor individuale de muncă intră și:

1. conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părți prin neîndeplinirea sau

îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin contractul individual de muncă ori raportul de serviciu;

2. conflictele în legătură cu constatarea nulității contractelor individuale de muncă ori a unor clauze ale acestora;
3. constatarea încetării raporturilor de serviciu ori a unor clauze ale acestora.

Conflictul individual de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești competente, urmând a fi judecate cu celeritate.

DECLANSAREA CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ

5

Conflictele colective de muncă pot fi declanșate în următoarele situații:

1. **angajatorul sau organizația patronală refuză să înceapă negocierea unui contract ori acord colectiv de muncă**, în condițiile în care nu este încheiat un astfel de contract sau acord, ori cel precedent a încetat;
2. **angajatorul sau organizația patronală nu acceptă revendicările formulate de angajați**;
3. **părțile nu ajung la o înțelegere** privind încheierea unui contract sau acord colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor.

Declanșarea efectivă a conflictului colectiv de muncă presupune parcurgerea următorilor pași:

1. **sesizarea în scris a angajatorului/organizației patronale** privind revendicările angajaților, motivarea acestora și propunerile de soluționare - angajatorul este obligat să primească și să înregistreze sesizarea înaintată (condiția se consideră îndeplinită și dacă revendicările, motivarea și propunerile de soluționare au fost consemnate într-un proces verbal în cadrul unei întâlniri a sindicatului reprezentativ ori a repre-

zentanților salariaților cu angajatorul/organizația patronală);

2. **angajatorul/organizația patronală nu a răspuns în scris, ori nu a răspuns la toate revendicările formulate, ori sindicatele ori reprezentanții salariaților nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat**;

3. **înregistrarea conflictului de muncă** după cum urmează:

a. **la nivel de unitate** - se notifică angajatorul privind declanșarea conflictului de muncă și se sesizează în scris inspectoratul teritorial de muncă, în vederea demarării procedurii de conciliere;

b. **la nivel de grup de unități** - notificarea fiecărei unități membre a grupului, precum și a organizației patronale constituite la nivelul grupului, precum și sesizarea în scris a Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, în vederea concilierii;

c. **la nivelul sectorului de activitate** - notificarea fiecărei unități în care au membri organizațiile sindicale reprezentative implicate, precum și organizațiile patronale corespondente și sesizarea în scris a Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, în vederea concilierii.

PROCEDURA CONCILIERII CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ

6

Procedura de conciliere a conflictelor colective de muncă este **obligatorie**, realizându-se numai între părțile aflate în conflict.

Sesizarea pentru concilierea conflictului colectiv de muncă, formulată obligatoriu în scris, va cuprinde obligatoriu următoarele:

1. angajatorul sau organizația patronală (se indica inclusiv sediul și date de contact);
2. obiectul conflictului colectiv de muncă și motivarea acestuia;
3. dovada îndeplinirii cerințelor premergătoare declanșării efective a conflictului colectiv de muncă (cf. 5 - *Declanșarea conflictelor colective de muncă*);

4. persoanele delegate să reprezinte la conciliere organizația sindicală sau reprezentanții salariaților (la ședința de conciliere, acestea vor avea asupra lor împuterniciri care le atestă calitatea).

Derularea procedurii de conciliere prevede:

1. desemnarea în termen de 3 zile de către MMFPS sau inspectoratul teritorial de muncă, după caz, a delegatului propriu;

2. convocarea în termen de 7 zile maxim de către MMFPS sau inspectoratul teritorial de muncă a părților implicate;

3. consemnarea într-un proces verbal a discuțiilor din cadrul ședinței de conciliere (procesul verbal se întocmește în original, câte un exemplar pentru fiecare parte).





7

PROCEDURA DE MEDIERE A CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ

Procedura de mediere și arbitraj a conflictelor colective de muncă este o **procedură opțională**, care urmează situației în care procedura de conciliere nu a condus la încetarea conflictului colectiv de muncă și care se declanșează doar în măsura în care părțile decid, **prin consens**, acest lucru.

Hotărârile arbitrale pronunțate de Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă MMFPS

sunt obligatorii pentru părți, completează contractele colective de muncă și devin executorii din momentul pronunțării lor.

Pe durata procedurii de mediere, **salariații nu pot declanșa grevă**, ori dacă aceasta este deja declanșată (procedura de mediere poate fi declanșată în orice moment pe durata unui conflict colectiv de muncă), greva poate fi suspendată temporar (prin convenire cu angajatorul).

8

GREVA

Greva (încetare colectivă și voluntară a lucrului într-o unitate) poate fi declarată doar dacă:

1. au fost parcurși pașii premergători declanșării conflictului colectiv de muncă;
2. a fost parcursă procedura concilierii;
3. s-a desfășurat greva de avertisment (cu o durată de maxim 2 ore, precedând cu cel puțin 2 zile lucrătoare greva propriu-zisă și notificată angajatorului);
4. există acordul scris a cel puțin jumătate din numărul membrilor de sindicat sau a cel puțin 1/4 din numărul salariaților unității/ subunității/ compartimentului, acolo unde nu există organizații sindicale reprezentative;
5. angajatorul a fost notificat asupra declanșării grevei cu cel puțin două zile lucrătoare înainte de declanșarea efectivă a acesteia.

În timpul grevei, continuă negocierile cu conducerea unității, **în cazul în care se ajunge la un acord greva încetând.**

Greva încetează și în situația în care mai mult de jumătate din numărul angajaților care au decis declanșarea sa renunță în scris sau instanța competentă dispune încetarea grevei ca fiind ilegală.

Exceptând situația în care, de comun acord, se decide suspendarea grevei pe parcursul negocierilor, **greva declanșată nu poate fi suspendată** pe o anumită perioadă decât reluând întreaga procedură de declanșare a conflictului colectiv de muncă.

De asemenea, **data anunțată a declanșării unei greve nu poate fi modificată**, astfel încât aceasta să se declanșeze la o altă dată.

ANEXE

PROCEDURA PREALABILĂ CERERII DE CHEMARE ÎN JUDECATĂ

OBIECTUL JURISDICȚIEI MUNCII

Jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă prevăzute de codul muncii, precum și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit art. 266 din Codul muncii.

PROCEDURA PREMERGĂTOARE CERERII DE CHEMARE ÎN JUDECATĂ

În vederea introducerii unei acțiuni în justiție există situații în care trebuie parcursă o procedură prealabilă, respectiv **formularea și înaintarea unei cereri privind acordarea unor drepturi salariale suplimentare.**

CERERI ȘI TERMENE

Cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate:

- În termen de **30 zile calendaristice** de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;
 - În termen de **30 de zile calendaristice** de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară;
 - În termen de **3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune**, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă, constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariați, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajatori;
 - Pe toată durata existenței contractului**, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;
 - În termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune**, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;
- În toate situațiile, altele decât cele prevăzute mai sus, termenul este de **3 ani** de la data nașterii dreptului (art. 268 din Codul muncii).

COMPETENȚA JUDECĂRII CONFLICTELOR DE MUNCĂ

Cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează **instanței judecătorești competente** în a cărei circumscripție își are domiciliul sau locul de muncă (art. 210 din legea nr. 62/2011 a dialogului social).

Cauzele prevăzute la art. 266 din Codul muncii sunt **scutite de taxa judiciară de timbru și de timbrul judiciar** (art. 270 din Codul muncii).

Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă **se judecă în regim de urgență.**

Termenele de judecată nu pot fi mai mari de 15 zile.

Procedura de citare a părților se consideră legal îndeplinită dacă se realizează cu cel puțin 24 de ore înainte de termenul de judecată (art. 271 din Codul muncii).



SARCINA PROBEI

În procesele de dreptul muncii, **sarcina probei revine angajatorului**, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare (art. 272 din Codul muncii).

Sarcina probei se face cu respectarea regimului de urgență, instanța fiind în drept să decadă din beneficiul probei admise partea care întârzie în mod nejustificat administrarea acesteia (art. 273 din Codul muncii).

Hotărârile pronunțate în fond sunt definitive și executorii de drept (art. 274 din Codul muncii).

