



Procedura de soluționare a conflictelor de muncă

Codul Muncii, republicat definește **conflictele de muncă** ca acele conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.

În cazul unui conflict individual de muncă, părțile vor acționa cu bună-credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia.

Prin **conciliere**, în sensul **Codului Muncii republicat**, se înțelege modalitatea de soluționare amiabilă a conflictelor individuale de muncă, cu ajutorul unui consultant extern specializat în legislația muncii, în condiții de neutralitate, imparțialitate, confidențialitate și având liberul consimțământ al părților.

Acordul privind înțelegerea părților

În cazul în care, ca urmare a dezbaterilor, se ajunge la o soluție, consultantul extern va redacta un acord care va conține înțelegerea părților și modalitatea de stingere a conflictului.

Acordul va fi semnat de către părți și de către consultantul extern și va produce efecte de la data semnării sau de la data expres prevăzută în acesta.

Conflictele de munca - tipuri

Conflictele de munca pot fi individuale sau colective. Toate conflictele de munca se pot soluționa prin utilizarea unor metode amiabile, cum ar fi concilierea sau medierea, dar dincolo de aceasta:

- conflictele individuale de munca se soluționează pe cale judecatorească;
- conflictele colective de munca pot duce la declansarea unei greve.

Potrivit art. 132 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.238 din 2 decembrie 2022, concilierea, medierea și arbitrarea conflictelor colective de munca se fac numai între părțile aflate în conflict.

INSPECTIA MUNCII

Dreptul angajatilor/lucratorilor de a declansa conflicte colective de munca in legatura cu inceperea, desfasurarea si incheierea negocierilor contractelor colective de munca este garantat de lege.

Reglementarea conflictelor colective de munca a fost modificata in mod profund prin intrarea in vigoare a Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, publicata in Monitorul Oficial nr. 1.238 din 2 decembrie 2022. Aceasta a abrogat dispozitiile Legii nr. 62/2011 si a inlaturat o parte din restrictiile in declansarea si derularea conflictelor colective, pe care legea precedenta le cuprindea.

Cu ce prilej se poate declansa un conflict colectiv?

Potrivit art. 1 pct. 25, art. 122 alin. (2) si art. 126 din Legea nr. 367/2022, conflictul colectiv de munca poate fi declansat:

a) cu prilejul negocierilor privind contractele ori acordurile colective de munca, daca:

- angajatorul refuza sa inceapa negocierea unui contract in conditiile in care nu are incheiat un astfel de contract ori cel anterior a incetat;
- angajatorul/organizatia patronala nu accepta revendicarile formulate de angajati/lucratori;
- partile nu ajung la o intelegere privind incheierea unui contract colectiv de munca pana la data stabilita de comun acord pentru finalizarea negocierilor;
- in conditiile in care, desi a fost inceputa negocierea unui contract colectiv de munca, angajatorul nu isi respecta obligatia de a pune la dispozitia partii sindicale si/sau a reprezentantilor angajatilor/lucratorilor informatii care sa permita o analiza a situatiei economico-financiare. In absenta acestor informatii, negocierile colective nu se pot desfasura in cunostinta de cauza;
- angajatorul refuza sa inceapa negocierea in conditiile in care partile au prevazut clauze ce urmeaza a fi renegociate periodic, iar perioada convenita de catre parti pentru renegocierea acestora a expirat ori daca partile nu ajung la un acord privind renegocierea clauzelor ce urmeaza a fi renegociate periodic;
- angajatorul refuza renegocierea clauzelor a caror nulitate a fost constatata, dupa epuizarea procedurilor de negociere prevazute de lege.

Negocierea colectiva este obligatorie la nivelul unitatilor care au cel putin 10 angajati/lucratori, precum si la nivel de sector de negociere colectiva.

Conflictul de munca - Cine participa?

Conflictul de munca intervine intre angajati/lucratori, reprezentati de organizatii sindicale sau de reprezentantii alesi, si angajatori/organizatii patronale.

INSPECTIA MUNCII

În conflictele colective de muncă de la orice nivel, angajații/lucrătorii sunt reprezentați de părțile îndreptățite să participe la negociere sau, după caz, de părțile care au participat la negocierea colectivă și care i-au reprezentat la negocierile colective, conform mandatului.

Nivelele conflictelor colective

Conflictele colective de muncă se pot declanșa la aceleași nivele la care este posibilă și negocierea colectivă. Or, cum în prezent negocierea colectivă se poate realiza și la nivel național, potrivit art. 124 conflictele colective de muncă pot avea loc:

- la nivelul unității,
- al grupului de unități,
- al sectorului de negociere colectivă sau
- la nivel național

Observăm că noua lege introduce noțiunea de „sectoare de negociere colectivă” - care sunt definite ca „sectoarele economiei naționale în care partenerii sociali convin să negocieze colectiv, care se stabilesc de către Consiliul Național Tripartit și se aprobă prin hotărâre a Guvernului”.

În plus, pentru prima dată din 2010, negocierea colectivă se poate desfășura și la nivel național. În consecință, și conflictul colectiv de muncă se poate declanșa la acest nivel.

Conflictele de muncă - Cum se soluționează?

Un conflict colectiv se va putea soluționa pe cai amiabile sau, în cazul în care aceasta este cu neputință, prin forță, salariații având dreptul de a face greva.

Etapele soluționării unui conflict colectiv de muncă sunt următoarele:

a) Sesizarea angajatorului cu privire la revendicările salariaților

- În toate cazurile în care există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă, participanții la negocierea colectivă sau cei care ar fi fost îndreptățiți să participe vor sesiza, în scris, angajatorul/organizația patronală despre această situație, precizând revendicările angajaților, motivarea acestora, precum și propunerile de soluționare.
- Angajatorul/organizația patronală sau, după caz, instituția ori autoritatea publică este obligat/obligată să primească și să înregistreze sesizarea astfel formulată.
- Această cerință se consideră îndeplinită și în cazul în care revendicările, motivarea și propunerile de soluționare sunt exprimate cu ocazia întâlnirii cu reprezentanții

INSPECTIA MUNCII

angajatorului/organizatiei patronale, daca discutiile purtate au fost consemnate intr-un proces-verbal.

Asadar, sesizarea se va face:

- in scris, in cuprinsul unei cereri care se inregistreaza de catre angajator;
- verbal, cu prilejul discutiilor purtate intre conducerea unitatii si sindicatul reprezentativ sau reprezentantii salariatilor, daca aceste discutii sunt consemnate intr-un proces-verbal.

b) Raspunsul angajatorului

Angajatorul/organizatia patronala sau, dupa caz, institutia ori autoritatea publica, are obligatia de a raspunde in scris, in termen de trei [zile lucratoare](#) de la primirea sesizarii, cu precizarea punctului de vedere motivat pentru fiecare dintre revendicarile formulate (legea anterioara prevedea un termen si mai scurt, de numai doua [zile lucratoare](#)).

In situatia in care angajatorul/organizatia patronala sau institutia/autoritatea publica, dupa caz, nu a raspuns la toate revendicarile formulate sau, desi a raspuns, salariatii nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul colectiv de munca se poate declansa.

c) Informarea privind declansarea conflictului

Informarea privitoare la declansarea conflictelor colective de munca si a motivelor declansarii acestora se transmite, in scris, inspectoratelor teritoriale de munca sau ministerului responsabil cu dialogul social, dupa caz.

d) Inregistrarea prealabila

Conflictul colectiv de munca se declanseaza numai dupa inregistrarea prealabila a acestuia. In acest sens, participantii la negocierea colectiva sau cei care ar fi fost indreptatiti sa participe:

- la nivel de unitate, vor notifica angajatorului declansarea conflictului colectiv de munca si vor sesiza in scris inspectoratul teritorial de munca din judetul in care isi desfasoara activitatea angajatii/lucratorii unitatii care au declansat conflictul, in vederea concilierii;
- la nivel de grup de unitati, vor notifica fiecarei unitati membre a grupului de unitati, precum si organizatiei patronale constituite la nivelul grupului declansarea conflictului colectiv de munca si vor sesiza in scris ministerul responsabil cu dialogul social, in vederea concilierii;

INSPECTIA MUNCII

- la nivelul sectorului de negociere colectiva si la nivel national, vor notifica declansarea conflictului colectiv de munca fiecarei unitati in care au membri federatiile si/sau confederatiile sindicale si in care se declanseaza conflictul, precum si federatiilor si/sau confederatiilor patronale corespondente, si vor sesiza in scris ministerul responsabil cu dialogul social, in vederea concilierii.

e) Concilierea

Concilierea este o incercare de solutionare amiabila a conflictului colectiv, care se realizeaza de catre persoanele desemnate de:

- ministerul responsabil cu dialogul social, in cazul conflictelor colective de munca la nivel de grup de unitati, la nivel sectorial sau la nivel national,
- inspectoratul teritorial de munca, in cazul conflictelor colective de munca la nivel de unitate.

Procedura de conciliere este obligatorie.

In cazul in care, in urma concilierii, se ajunge la un acord cu privire la solutionarea revendicarilor formulate, conflictul colectiv de munca se considera incheiat.

f) Medierea si arbitrajul

Dupa declansarea conflictului colectiv de munca, partile pot hotari, prin consens, initierea procedurii medierii sau arbitrajului.

Medierea sau arbitrajul conflictului colectiv de munca este obligatorie/obligatoriu doar daca partile, de comun acord, au decis acest lucru inainte de declansarea grevei sau pe parcursul acesteia.

g) Greva

In ultima instanta, daca nicio modalitate de solutionare a conflictelor nu a avut succes, salariatii, cu indeplinirea conditiilor legale, vor putea declansa greva.