

**RAPORT SPECIAL**

# Litigiile DE Muncă



- legislație comentată
- exemple practice



**RENTROP & STRATON**

[www.rs.ro](http://www.rs.ro)

PDF



Raport special: Litigiile de muncă. Legislație comentată și exemple practice  
© 2015 RENTROP & STRATON

Autor: cons. jur. Gabriela Diță  
av. Marcel Vasile

© RENTROP & STRATON  
(recunoscut CNCSIS conform Deciziei nr. 284/2007)

Președinte: George Straton  
Director General: Octavian Breban

Director Divizie Editorială: Andreea Micu  
Manager Departament Editorial: Georgiana Bălașa  
Manager de produs: Maria Ungureanu

Puteți consulta și celelalte lucrări editate de RENTROP & STRATON la [www.rs.ro](http://www.rs.ro)

Toate drepturile rezervate. Nicio parte din acest material nu poate fi reprodusă, arhivată sau transmisă sub nicio formă și prin niciun fel de mijloace, mecanice sau electronice, fotocopiere, înregistrare audio sau video, fără permisiunea în scris din partea editorului. Autorii sau editorii nu sunt responsabili pentru nicio pierdere provocată vreunei persoane fizice sau juridice care acționează sau se abține de la acțiuni ca urmare a citirii materialelor publicate în această lucrare.

Foto copertă: BigStockfoto.com



Bdul Națiunile Unite nr. 4, bloc 107A, etajul 1, sector 5, București  
Serviciul Clienți – Tel.: 021.209.45.45; Fax: 021.408.28.99  
E-mail: [info@rs.ro](mailto:info@rs.ro)

# Litigiile de muncă

## I. Noțiune

Potrivit dicționarului limbii române, litigiu este orice neînțelegere sau conflict ivit între două sau mai multe persoane fizice sau juridice cu privire la modul de realizare a conținutului - drepturi și obligații - unor raporturi juridice, susceptibil de a fi supus spre rezolvare unui organ de jurisdicție. Natura sau specificul raporturilor juridice determină și natura litigiilor, cu toate consecințele ce decurg din aceasta:

- ✓ competența organelor de jurisdicție de a le soluționa;
- ✓ modul de alcătuire a completelor de judecată;
- ✓ procedura activității de soluționare;
- ✓ organizarea căilor de atac;
- ✓ executarea hotărârilor etc.

După însușirile raporturilor juridice a căror valorificare se urmărește, litigiile pot fi:

- ✓ civile;
- ✓ de muncă;
- ✓ penale;
- ✓ administrative etc. [a se vedea și proces; jurisdicție].

**Litigiile de muncă** sunt acele divergențe care au apărut între salariat și angajator în legătură cu încheierea, executarea sau desfacerea contractului individual de muncă.

**Există litigii individuale de muncă și litigii colective de muncă.**

**Sunt considerate litigii individuale de muncă divergențele dintre salariat și angajator privind:**

- a) încheierea contractului individual de muncă;
- b) executarea contractului individual de muncă;
- c) modificarea contractului individual de muncă;
- d) suspendarea contractului individual de muncă;
- e) încetarea și nulitatea, parțială sau totală, a contractului individual de muncă;
- f) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de către una din părțile contractului individual de muncă;
- g) neeliberarea adeverinței privind vechimea în muncă sau înscrierile incorecte efectuate în aceasta;
- h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

**Conflictele de natură juridică pot fi soluționate** prin una sau mai multe dintre următoarele căi:

- prin apel la o instanță jurisdicțională;
- prin apel la un arbitru sau o Comisie de arbitraj;
- prin apel la un terț mediator sau conciliator.

Fiecare dintre modalitățile de soluționare a conflictelor are avantaje și dezavantaje. Principial, instanța și arbitrul asigură o soluție centrată pe dreptate, în timp ce mediatorul facilitează găsirea de către părți a unei soluții în care ambele să aibă de câștigat și care să conducă la detensionarea conflictului.

## II. Conflictele de muncă

Potrivit art. 1 lit. n) din Legea dialogului social, nr. 62/2011, conflictul de muncă se definește ca fiind conflictul dintre angajați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă sau de serviciu.

De semnalat că Legea nr. 62/2011 a abrogat expres prevederile Legii nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, deci de acum ar trebui să lucrăm cu aceste noi definiții. Se observă mai întâi asimilarea conflictelor la care participă funcționarii publici, și care până în prezent nu erau considerate conflicte de muncă.

### **Conflictele de muncă pot fi colective sau individuale:**

- ✓ cele colective intervin între angajați și angajatori care au ca obiect începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă;
- ✓ cele individuale au ca obiect 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.

De asemenea, sunt considerate conflicte individuale de muncă următoarele:

(i) 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;

(ii) conflictele în legătură cu constatarea nulității contractelor individuale de muncă ori a unor clauze ale acestora;

(iii) conflictele în legătură cu constatarea încetării raporturilor de serviciu ori a unor clauze ale acestora.

Deși nu se mai folosesc conceptele de „*conflicte de interes*”, respectiv „*conflicte de drepturi*”, distincția continuă să rămână relevantă. Conflictele colective, în definiția din Legea nr. 62/2011, corespund exact conflictelor de interes. Este eliminată posibilitatea declanșării de conflicte colective de drepturi. În fapt, nerespectarea prevederilor unui contract colectiv de muncă atrage declanșarea unui conflict individual de muncă. Nu este relevant dacă dreptul invocat este cuprins în lege, în contractul individual sau în contractul colectiv de muncă; **nerespectarea unui drept declanșează doar un conflict individual salariat/angajator.**

De asemenea, nerespectarea prevederilor legale privind concedierea colectivă poate face obiectul tot al unui conflict individual de muncă.

Conflicturile de muncă pot interveni în faza precontractuală, de negociere (*care se soluționează prin conciliere, mediere, arbitraj, grevă*) și conflicte din faza de executare a unui contract colectiv sau individual de muncă (*care se soluționează de către instanța de judecată, asemeni oricăror litigii ce au ca obiect nerespectarea prevederilor contractuale de către una dintre părți*).

## III. Participanții la conflictele de muncă

Calificarea unui conflict ca fiind de muncă depinde de măsura în care se găsește în ființă un contract individual de muncă, de natură a le conferi participanților calitatea de angajator și salariat. Chiar și în ipoteza conflictelor colective, prima condiție o reprezintă existența pentru persoanele care susțin nerespectarea de către angajator a unui drept sau a unui interes a calității de salariat, asigurată prin încheierea unui contract individual de muncă. De aici, concluzia că persoanele care prestează munca într-un alt temei contractual, cum ar fi convențiile civile de prestări servicii sau contractul de muncă voluntară, nu pot participa la conflicte de muncă. Altfel spus, conflictele în care pot fi angrenate acestea, în raport cu beneficiarul muncii lor, vor fi guvernate de regulile de drept civil (ale răspunderii civile contractuale).

Chiar dacă participanții la un conflict au calitatea de salariat, respectiv angajator, conflictul declanșat nu este conflict de muncă decât dacă aceștia sunt părți ale aceluiași raport de muncă.

***Așadar, conflictul intervenit între părți, după finele contractului individual de muncă, mai poate fi calificat ca fiind de muncă? Cu alte cuvinte, pot foștii salariați să participe la conflicte de muncă?***

În multe situații, răspunsul este afirmativ:

- ✓ acțiunea declanșată de fostul salariat ca urmare a neplății drepturilor salariale de către angajator, pentru o perioadă de timp lucrată;
- ✓ acțiunea declanșată de către fostul salariat, parte a unei clauze de neconcurență, pentru neplata de către fostul său angajator a indemnizației la care acesta s-a obligat prin respectiva clauză;
- ✓ acțiunea declanșată de către fostul salariat, al cărui contract de muncă a încetat cu prilejul unei concedieri colective, pentru nerespectarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 74 din Codul muncii, privind interzicerea angajării de personal în termen de 45 de zile de la concedierea colectivă etc.

Prin **Decizia nr. 733/2014, Înalta Curte de Casație și Justiție a avut prilejul de a se pronunța cu privire la calificarea ca fiind conflict de muncă a unui conflict declanșat de fostul salariat al unei companii.**

Iată cum reclamantul O.G. a solicitat obligarea fostului său angajator, Societatea „A” S.A., la acordarea cotelor de energie electrică stabilite potrivit H.G. nr. 1.041/2003 și Contractului colectiv de muncă aplicabil la nivelul unității, potrivit cărora angajații și pensionarii societății au dreptul la o anumită cotă de energie gratuită. Tribunalul a declinat competența în favoarea Judecătoriei, ca instanță de drept comun, socotind că nu ar fi vorba despre un conflict de muncă, deoarece reclamantul nu mai avea calitatea de salariat, ci doar pe aceea de pensionar, acesta neputând fi subiect al unui conflict de muncă. În plus, analiza dispozițiilor art. 133 alin. (1) din Legea nr. 62/2011, a dialogului social, conduce la concluzia că reclamantul nu se poate prevala de dispozițiile contractului colectiv de muncă, deci conflictul declanșat era un conflict de drept comun.

La rândul ei, Judecătoria Sector 1 București a declinat în favoarea Tribunalului București competența de soluționare a cauzei, *arătând că drepturile solicitate de reclamant decurgeau dintr-un contract colectiv de muncă.*

Conflictul de competență a fost judecat la Curtea de Apel și, în final, a ajuns la Înalta Curte de Casație și Justiție, care a statuat că *litigiul dedus judecății derivă dintr-un raport de muncă.* Deși la momentul formulării acțiunii avea calitatea de pensionar, ***drepturile pe care le invocă reclamantul au luat naștere ca urmare a calității de salariat*** la Societatea „A” S.A. Cauza juridică a acțiunii deduse judecății își are originea într-un raport de muncă, indiferent de calitatea pe care o are în prezent reclamantul, respectiv aceea de pensionar. Ca urmare, competența de soluționare îi revine Tribunalului, ca instanță de drept al muncii.

#### ***IV. Absența conflictelor***

Starea de pace socială este un rezultat al dialogului între partenerii sociali, al dialogului social, după cum prevede și art. 211 din Codul muncii: **„pentru asigurarea climatului de stabilitate și pace socială, prin lege sunt reglementate modalitățile de consultări și dialog permanent între partenerii sociali“.**

Legiuitorul român a reglementat o serie de aspecte ale dialogului social și negocierii colective de natură a asigura, în optica sa, condiții pentru instaurarea unei păci sociale stabile:

- ✓ raportul între lege și contractul colectiv de muncă încheiat la diverse nivele;
- ✓ prevederea obligației de a negocia;

- ✓ reglementarea condiției reprezentativității partenerilor sociali la negocierea colectivă;
- ✓ extinderea automată a efectelor juridice ale contractelor colective de muncă la anumite nivele;
- ✓ limitarea posibilității declarării grevei doar la cazul conflictelor colective.

În sisteme de drept ca al nostru, **pacea socială are caracter obligatoriu**, pentru perioadele în care declanșarea conflictelor colective este interzisă.

**Izvorul obligației de pace socială poate fi contractual sau legal.** El este legal în sistemele de drept în care legea interzice greva pe parcursul derulării contractului colectiv de muncă, independent dacă părțile au inclus vreo obligație de pace socială în acordul lor. **Legislația românească condiționează posibilitatea declarării grevei de declanșarea unui conflict de interese și declanșarea unui conflict de interese de negocierea contractului colectiv de muncă.** Cât timp contractul colectiv de muncă este în ființă, pacea socială este obligatorie.

**Obligația de pace socială** are un izvor contractual ori de câte ori partenerii sociali sunt cei care se înțeleg cu privire la aceasta, putând fi:

- ✓ **implicită**, atunci jurisprudența a statuat că ar decurge automat din contractul colectiv de muncă încheiat între părți, în baza principiului *pacta sunt servanda* (cazul sistemului german de drept);
- ✓ **expresă** în mod obligatoriu (pentru a produce efecte) în sistemele de drept în care greva poate fi declanșată oricând, inclusiv pe parcursul derulării contractului colectiv de muncă (spre exemplu, cazul sistemului belgian).

## V. Categoriile de conflicte

Între conflictele de muncă, numai o parte au caracter juridic, și nici acestea nu pot fi toate soluționate în instanță, ci doar cele individuale. Conflictele de muncă au o componentă psihologică semnificativă și, în funcție de categoria căreia îi aparțin, se soluționează prin cele mai diverse metode. Iată câteva categorii de conflicte identificate în teoria și practica raporturilor de muncă:

a) **În funcție de momentul producerii**, există conflicte declanșate:

- ✓ cu prilejul negocierii contractului de muncă. Un candidat poate susține, spre exemplu, că eliminarea sa de la angajare a avut caracter discriminatoriu;
- ✓ pe parcursul derulării contractului. Aici vom include și conflictele dintre salariați și management, dar și conflictele dintre salariați;
- ✓ la finele contractului de muncă. Spre exemplu, conflictele născute cu prilejul negocierii încetării contractului prin acordul părților, sau cele care privesc restituirea cheltuielilor cu formarea profesională;
- ✓ după încetarea contractului de muncă. Spre exemplu, conflictele legate de clauza de neconcurență sau de recuperarea unor prejudicii.

În principiu, tehnicile de soluționare a conflictelor diferă în funcție de măsura în care părțile au sau nu în față un viitor comun, în care ele vor continua sau nu să mai colaboreze.

b) **În funcție de periodicitate**, există conflicte de muncă cu caracter:

- ✓ excepțional;
- ✓ ciclic. Acestea pot avea caracter de sistem și pot privi anumite erori de organizare managerială.

- c) **În funcție de condițiile impuse de Legea dialogului social**, conflictele pot fi:
- ✓ colective (de interese);
  - ✓ individuale (de drepturi). Reamintim că și conflictele născute din nerespectarea unor drepturi consacrate pentru un întreg colectiv de salariați sunt tot conflicte individuale.
- d) **În funcție de participanți**, pot exista:
- ✓ **conflicte inter-organizaționale**, declanșate între companii diferite. Un astfel de conflict intervine, de exemplu, atunci când o parte dintre salariații unei companii demisionează pentru a se angaja într-o companie concurentă;
  - ✓ **conflicte intra-organizaționale** – între departamente sau chiar între salariați în mod individual, ca urmare a competiției pentru resurse, pentru clienți, pentru obținerea anumitor comisioane din vânzări care se acordă în funcție de performanță. Atunci când unele departamente/colective/salariați cresc vânzările pe seama scăderii vânzărilor altor departamente/colective/salariați din aceeași companie, fenomenul poartă numele de „canibalizare” și este adesea considerat rezultatul unei erori manageriale.
- e) **În funcție de direcția pe care se manifestă**:
- ✓ **conflict vertical**: între un salariat superior și un salariat inferior, potrivit organigramei. Are caracter vertical și conflictul dintre salariat și angajator;
  - ✓ **conflict orizontal**: între salariați aflați la egalitate ca poziție în cadrul firmei, potrivit organigramei.
- f) **În funcție de puterea participanților**:
- ✓ conflict simetric, atunci când participanții au putere juridică, economică sau organizațională comparabilă;
  - ✓ conflict asimetric, dacă părțile au o forță de negociere diferită (cazul celor mai multe dintre conflictele declanșate între angajator și salariat).
- g) **În funcție de faza în care se găsesc**, conflictele pot fi:
- ✓ **latente**;
  - ✓ **manifestate**. Conflictele juridice sunt întotdeauna manifestate, dar angajatorul poate preîntâmpina declanșarea acestora dacă le identifică încă din etapa latentă.
- h) **În funcție de motivația producerii lor**, conflictele se pot declanșa:
- ✓ **neintenționat**, ele putând fi, spre exemplu, expresia unor erori manageriale;
  - ✓ **intenționat**, atunci când, spre exemplu, angajatorul caută în mod deliberat să mențină salariații în stare de tensiune, prin exercitarea unei presiuni competiționale. Competiția poate avea loc între salariați, dar și între salariații actuali și candidații la angajare; între lucrătorii standard și cei cu contracte atipice.

În funcție de categoria căreia îi aparține fiecare conflict se va aprecia dacă acesta are sau nu potențialul de a produce disfuncționalități în companie și, dacă e cazul, vor fi avute în vedere metodele cele mai eficiente de preîntâmpinare a acestora.

Ca metode de preîntâmpinare, vom avea în vedere, între altele:

- a) **problemele de comunicare.** Se estimează că peste jumătate dintre conflictele de la locul de muncă sunt declanșate ca urmare a unor disfuncții în comunicare. Depinde de angajator să opteze pentru căile cele mai eficiente de comunicare, asigurând transparența deciziilor manageriale și eliminând orice aparență a unor atitudini arbitrare sau părtinitoare;
- b) **utilizarea eficientă a Regulamentului intern.** Prin intermediul acestui act unilateral, adus la cunoștință salariaților potrivit dispozițiilor Codului muncii angajatorul impune reguli disciplinare clare, aceleași pentru toți, respectate cu fiecare prilej;
- c) **sanționarea abaterilor disciplinare,** chiar și a celor ușoare, atât pentru dosarul disciplinar al salariatului indisciplinat, cât și pentru preîntâmpinarea săvârșirii de abateri de către alți salariați;
- d) **realizarea unei evaluări periodice corecte,** pe baza criteriilor de evaluare prevăzute în contractul individual și corespunzător unei proceduri cunoscute de toți salariații (care să constituie, spre exemplu, anexă la Regulamentul intern). Nu trebuie pierdut din vedere faptul că marea majoritate a salariaților care contestă în instanță rezultatul evaluării susțin că aceasta a fost „subiectivă” sau „realizată pe criterii arbitrare”. Trebuie preîntâmpinată această susținere;
- e) **impunerea unor sisteme interne de contestare a unor decizii** – mai ales a evaluării periodice a salariaților;
- f) **protecția așa-numiților „avertizori”,** a celor care denunță încălcări ale legii;
- g) **conștientizarea componentei psihologice a conflictelor de muncă** și utilizarea modalităților interumane, nu neapărat juridice, de soluționare;
- h) **furnizarea unor servicii interne de mediere a conflictelor** (mai ales în cazul companiilor mari) etc.

## VI. Conflictelor colective

Singurul moment în care se poate declanșa un conflict colectiv de muncă este cel al negocierii contractului colectiv de muncă. După aceea, se mai pot declanșa doar conflicte individuale.

Conflictelor colective se caracterizează prin următoarele elemente:

- ✓ **nu pot interveni într-un alt moment al derulării raporturilor de muncă decât în cel al negocierii contractului colectiv de muncă;**

### EXEMPLU

*Conflictelor născute din nerespectarea contractului colectiv de muncă aflat în ființă nu au caracter colectiv, ci individual.*

*Dacă angajatorul nu respectă o anumită prevedere din contractul colectiv de muncă cu privire la niciunul dintre salariați, acțiunea acestora în instanță nu va avea caracter colectiv, ci va fi o alăturare de acțiuni individuale, fiecare salariat intentând acțiunea cu privire la nerespectarea prevederilor contractului colectiv în raport cu propria persoană. În felul acesta nu mai există conflicte colective de drepturi.*

- ✓ **nu pot avea ca obiect decât acele aspecte care pot fi reglementate prin contractul colectiv de muncă;**

### EXEMPLU

*Pot interveni conflicte colective cu privire la:*

- *condițiile de muncă;*
- *salarizare;*

- durata concediului de odihnă;
- ordinea de prioritate la operarea de concedieri colective, după aplicarea criteriilor de evaluare etc.

✓ nu pot privi interese ale persoanelor care prestează munca în temeiul unui alt contract decât contractul individual de muncă;

#### EXEMPLU

Nu pot interveni conflicte de interese între angajator și:

- studenți și elevi, care desfășoară practică în producție;
- persoanele condamnate cu executarea pedepsei la locul de muncă;
- persoanele care prestează activitatea în temeiul unei convenții civile de presări-servicii etc.

✓ nu pot avea ca obiect revendicări ale salariaților pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altui act normativ (art. 157 din Legea dialogului social);

#### EXEMPLU

Salariații care lucrează în unități în care, prin hotărâre a Guvernului, este stabilit un program de lucru continuu, cum sunt cele sanitare și de alimentație publică, nu ar putea declanșa un conflict de interese privind acordarea de zile libere cu prilejul sărbătorilor legale. Angajatorul nu poate acorda aceste zile libere, ci le poate asigura doar compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 60 de zile. Cum reglementarea este cuprinsă în lege (art. 139 și 140 din Codul muncii), nu se pot declanșa conflicte de interese având acest obiect.

✓ pot interveni numai cu prilejul încheierii unui contract colectiv de muncă, nu și a unui contract individual de muncă.

Deosebirile de opinii între angajator și o persoană care se află în faza de negociere a contractului individual de muncă, neavând încă statut de salariat, nu se pot finaliza decât fie cu încheierea contractului individual de muncă, în conformitate cu prevederile legii și ale contractului colectiv de muncă, fie cu neîncheierea lui.

Părțile unui conflict colectiv sunt partenerii între care se desfășoară negocierile colective, la nivelurile la care se poate desfășura aceasta.

Conflictele colective pot interveni la nivel de:

- unități;
- grupuri de unități,
- sectoare de activitate.

Cum negocierea nu se mai realizează la nivel național, nici contractul colectiv la nivel național nu se mai poate încheia, decurge că nici conflictele colective nu se mai pot declanșa la nivel național. Aceasta nu exclude însă posibilitatea unei greve generale, care va fi însă rezultatul alăturării unor conflicte colective de la nivelele diferitelor sectoare de activitate.

#### Când se poate declanșa un conflict colectiv?

Conflictele de interese se pot declanșa numai în următoarele situații:

- a) angajatorul sau organizația patronală refuză să înceapă negocierea unui nou contract colectiv de muncă, în condițiile în care:

- nu are încheiat un contract colectiv de muncă sau
- contractul colectiv de muncă a încetat;

b) angajatorul sau organizația patronală nu acceptă revendicările formulate de angajați;

c) 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.

În cazul contractelor colective de muncă multianuale, angajatorul nu va avea obligația de a mai iniția negocieri colective până la momentul expirării contractului în curs.

De altfel, art. 164 din Legea nr. 62/2011 o spune expres: pe durata valabilității unui contract sau acord colectiv de muncă, angajații nu pot declanșa conflictul colectiv de muncă.

#### *EXEMPLU*

*În cazul unui contract colectiv de muncă încheiat pe doi ani, angajatorul avea până acum obligația de a relua negocierea, chiar dacă respectivul contract colectiv nu expirase, cu privire la elementele esențiale ale contractului. Această negociere anuală putea conduce la:*

- *încheierea unui act adițional la contractul colectiv de muncă (în care, spre exemplu, să se prevadă un nou nivel al salariilor);*
- *menținerea în ființă a dispozițiilor contractului colectiv de muncă în curs;*
- *declanșarea unui conflict de interese. Un astfel de conflict de interese, dacă nu se putea soluționa amiabil, putea conduce la declanșarea unei greve. Cu alte cuvinte, o grevă era legală, în aceste circumstanțe, chiar dacă era declanșată pe parcursul existenței unui contract colectiv de muncă.*

**În prezent, în cazul în care contractul colectiv de muncă a fost încheiat pentru doi ani, angajatorul nu are obligația de a mai iniția negocierea colectivă decât atunci când acesta va expira.** Salariații nu pot declanșa greva, dacă de exemplu au solicitat majorarea salariilor, pe care angajatorul a respins-o. Conflictele colective nu pot fi declanșate cât timp contractul colectiv de muncă nu a expirat. Acesta nu înseamnă că nu s-ar putea încheia un act adițional la contractul colectiv de muncă prin care să se modifice vreunul dintre elementele acestuia, spre exemplu salariile, doar că negocierea unui atare act adițional nu este obligatorie pentru angajator.

Ca urmare, poate fi mai avantajos pentru angajator să negocieze contracte colective de muncă multianuale, înlăturând pentru o perioadă mai îndelungată de timp posibilitatea salariaților de a face grevă.

#### ***Care sunt etapele conflictului colectiv?***

Legea are în vedere următoarele etape:

##### **a) Sesizarea angajatorului cu privire la revendicările salariaților**

Sesizarea se va face:

- în scris, în cuprinsul unei cereri care se înregistrează de către angajator;
- verbal, cu prilejul discuțiilor purtate între conducerea unității și sindicatul reprezentativ sau reprezentanții salariaților, dacă aceste discuții sunt consemnate într-un proces-verbal.

##### **b) Răspunsul angajatorului**

Angajatorul sau organizația patronală are obligația de a răspunde în scris sindicatelor sau, în lipsa acestora, reprezentanților angajaților, în termen de două zile lucrătoare de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare dintre revendicările formulate.

Uneori, acest termen este considerat prea scurt pentru a permite angajatorului să ia act de revendicările salariaților și să găsească soluții pentru acestea. Totuși, potrivit legii, dacă angajatorul nu răspunde în termen, conflictul colectiv se consideră declanșat.

### c) Declanșarea conflictului colectiv

În situația în care angajatorul ori organizația patronală nu a răspuns la toate revendicările formulate sau, deși a răspuns, sindicatele ori reprezentanții salariaților, după caz, nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul colectiv de muncă se poate declanșa.

#### ● Soluționarea conflictelor colective

Conflictelor de interese nu se soluționează în justiție. Părțile nu pot introduce acțiuni în fața instanțelor judecătorești. De altfel, pentru a judeca, instanța are nevoie de un temei legal sau contractual, or conflictul colectiv de muncă s-a născut tocmai în absența unui asemenea temei.

*Cine are dreptate?* Salariații, care de exemplu revendică o creștere a nivelului mediu al salariilor pe unitate, sau angajatorul, care refuză această revendicare? Nu există un răspuns; este posibil ca ambele părți să aibă dreptate. De aceea, în soluționarea conflictelor colective nici nu se pune problema tranșării „dreptății”. Singurul scop este găsirea unei soluții comune. A unui compromis.

**Soluționarea conflictelor colective se realizează cu ajutorul următoarelor metode:**

#### ● Concilierea

Procedura de conciliere este obligatorie. Dacă nu este epuizată această etapă, părțile nu vor putea trece mai departe în soluționarea conflictului colectiv, iar orice grevă este exclusă.

Concilierea se realizează:

- la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de grup de unități sau la nivel sectorial;
- la inspectoratul teritorial de muncă, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de unitate.

#### ● Medierea

#### ● Arbitrajul.

Medierea sau arbitrajul conflictului colectiv de muncă este obligatorie/obligatoriu dacă părțile, de comun acord, au decis acest lucru înainte de declanșarea grevei ori pe parcursul acesteia.

În ultimă instanță, dacă nicio modalitate de soluționare a conflictelor nu a avut succes, salariații, cu îndeplinirea unor condiții speciale, vor putea declanșa greva.

## Litigiile de muncă Exemple practice

### 1. Concurarea angajatorului. Abatere disciplinară gravă, desfacerea contractului de muncă

Fapta salariatului A constând în concurarea angajatorului său prin persoana fizică autorizată A („PFA A”) înființată de acesta, știind că obiectul de activitate al celor două persoane juridice este comun, este suficient

de gravă pentru a justifica aplicarea celei mai severe sancțiuni disciplinare, respectiv desfacerea disciplinară a contractului de muncă.

În concret, PFA „A” a trimis către un client al angajatorului o ofertă/cotație de preț de echipamente, servicii suport și licențe. Aceste produse erau oferite și de către angajator clienților săi prin reprezentanți de vânzări. Salariatul s-a folosit la întocmirea ofertei de cunoștințele dobândite și consolidate în cadrul societății angajatoare la realizarea unor lucrări similare de uz intern și a folosit resursele acesteia pentru a-i face concurență. De asemenea, în declarația sa de interese, salariatul A a arătat că nu se află într-un conflict de interese cu angajatorul, încălcând astfel obligația de a respecta disciplina muncii, obligația de fidelitate față de angajator, precum și obligația de a respecta întocmai Regulamentul Intern al angajatorului (*Tribunalul Brașov, Secția civilă, Sentința civilă nr. 425/M/26.02.2013*).

#### **Comentarii și recomandări:**

- Includeți în Regulamentul Intern al societății o procedură referitoare la evitarea conflictelor de interese și menționați în mod expres situațiile în care salariații se pot afla în conflict de interese.
- Spre exemplu, un salariat se află în conflict de interese în situația în care are interese personale și/sau financiare într-o afacere/societate care se află în concurență cu angajatorul și/sau orice altă persoană fizică sau juridică care se află în relații contractuale cu angajatorul.
- Precizați în mod expres în Regulamentul Intern al societății că desfășurarea de activități care determină conflict de interese între societate și salariat constituie **abatere disciplinară gravă**.

## **2. Comportament necorespunzător.**

### ***Abatere disciplinară gravă, desfacerea contractului de muncă***

În situația în care un salariat utilizează un vocabular nepotrivit, ridică tonul, este agresiv și jignește alți salariați precum și clienții, în mod repetat, perturbând activitatea de locul de muncă, acesta poate fi concediat disciplinar, faptele sale fiind suficient de grave pentru a atrage desfacerea disciplinară a contractului de muncă.

Fapta salariatului de a avea un comportament agresiv, jignitor față de colegi este mai gravă în cazul în care acesta are o poziție de organizare și coordonare a activității acestora (*Tribunalul Constanța, Secția civilă, Sentința civilă nr. 6192/19.11.2012*).

#### **Comentarii și recomandări:**

- Potrivit prevederilor art. 5 și 6 din Codul muncii, în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații. Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.
- Includeți în Regulamentul Intern al societății prevederi referitoare la diferitele forme de discriminare. Spre exemplu, potrivit celor reținute de instanță în Sentința Civilă nr. 6192/19.11.2012, constituie forme de discriminare: **crearea la locul de muncă a unei atmosfere de intimidare**, ostilă sau descurajantă pentru salariat, influențarea negativă a situației salariatului în ceea ce privește promovarea profesională sau încălcarea demnității personale a altor salariați prin **crearea de medii degradante**, de intimidare, de ostilitate de umilire sau ofensatoare.

Precizați în Regulamentul Intern că orice formă de discriminare constituie abatere disciplinară gravă.

### **3. Raporturi de muncă dublate de raporturi de mandat.**

#### ***Consecințele neîntocmirii fișei de post la încheierea contractului de muncă***

Între un angajator și salariat pot exista, pe lângă raporturile juridice de muncă și raporturi juridice de mandat. În situația în care raporturile de muncă sunt dublate de raporturi juridice decurgând dintr-un contract de mandat, între cele două categorii de raporturi nu trebuie făcută confuzie. Un instrument util și necesar pentru delimitarea între cele două categorii de atribuții este fișa postului.

Neîntocmirea fișei de post nu produce consecințe în planul validității contractului individual de muncă și a raportului juridic de muncă, atâta vreme cât contractul de muncă negociat de părți și încheiat în formă scrisă conține toate clauzele esențiale (*Curtea de Apel București, Secția a VII-a Civilă și pentru Cauze privind Conflictele de Muncă, Decizia civilă nr. 1764R din 19.03.2014*).

#### **COMENTARIU ȘI RECOMANDĂRI:**

Fișa postului conține atribuțiile postului și face parte dintre clauzele obligatorii la încheierea contractului de muncă, potrivit art. 17 alin. (2) lit. d) din Codul muncii.

În situația în care raporturile de muncă ale unui salariat sunt dublate de raporturi juridice de mandat, delimitați în mod expres ce obligații revin salariatului în baza celor două contracte. Astfel, menționați în contractul de mandat care sunt obligațiile și responsabilitățile salariatului mandatar, iar în fișa postului precizați care sunt atribuțiile sale în baza contractului de muncă.

### **4. Eficientizarea activității societății. Temei pentru concediere.**

#### ***Efectivitatea desființării postului***

Reorganizarea unității în scopul eficientizării activității poate constitui temei al concedierii pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, dacă sunt îndeplinite condițiile prevăzute de lege, respectiv: desființarea postului să fie efectivă, iar cauza să fie reală și serioasă.

Nu se poate reține îndeplinirea cerințelor privitoare la efectivitatea desființării postului și realitatea cauzei concedierii în condițiile în care în perioada concedierii salariatului, societatea a publicat un anunț în vederea ocupării unui post identic cu cel al salariatului concediat, ceea ce conduce la concluzia că un astfel de post era necesar și că desființarea sa nu a fost decât formală, urmând a fi ocupat de un nou angajat.

Faptul că în organigrama societății nu mai apare acel post nu reprezintă o prezumție absolută că desființarea este efectivă, caracterul efectiv urmând a fi stabilit prin aprecierea tuturor împrejurărilor legate de concediere și de activitatea angajatorului (*Curtea de Apel București, Decizia nr. 4629R/22.06.2009*).

#### **COMENTARIU ȘI RECOMANDĂRI:**

Chiar și în situația în care are loc o concediere pentru motive care nu țin de persoana salariatului, salariatul care urmează a fi concediat nu trebuie să se găsească în una dintre perioadele (art. 60 din Codul muncii) în care concedierea nu poate fi dispusă, respectiv:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă;
- b) pe durata concediului pentru carantină;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă și a concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2, 3, 7, respectiv 18 ani;
- d) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical;
- e) pe durata efectuării concediului de odihnă.