

Conflictele de muncă sunt conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă (art. 231 din Codul muncii).



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

- conflictele individuale de muncă se soluționează pe cale judecătorească;
- conflictele colective de muncă pot duce la declanșarea unei greve.

Dreptul angajaților/lucrătorilor de a declanșa conflicte colective de muncă în legătură cu începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor contractelor colective de muncă este garantat de lege.

Reglementarea conflictelor colective de muncă a fost modificată în mod profund prin intrarea în vigoare a Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.238 din 2 decembrie 2022, modificată prin O.U.G. nr. 42/2023, publicată în Monitorul Oficial nr. 459 din 25 mai 2023. Aceasta a abrogat dispozițiile Legii nr. 62/2011 și a înlăturat o parte din restricțiile în declanșarea și derularea conflictelor colective, pe care legea precedentă le cuprindea.

1. Cu ce prilej se poate declanșa un conflict colectiv?

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

- a) cu prilejul negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă, dacă:
- angajatorul refuză să înceapă negocierea unui contract în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract ori cel anterior a încetat;
 - angajatorul/organizația patronală nu acceptă revendicările formulate de angajați/lucrători;
 - părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor;
 - în condițiile în care, deși a fost începută negocierea unui contract colectiv de muncă, angajatorul nu își respectă obligația de a pune la dispoziția părții sindicale și/sau a reprezentanților angajaților/lucrătorilor informații care să permită o analiză a situației economico-financiare. În absența acestor informații, negocierile colective nu se pot desfășura în cunoștință de cauză;
 - angajatorul refuză să înceapă negocierea în condițiile în care părțile au prevăzut clauze ce urmează a fi renegociate periodic, iar perioada convenită de către părți pentru renegocierea acestora a expirat ori dacă părțile nu ajung la un acord privind renegocierea clauzelor ce urmează a fi renegociate periodic;
 - angajatorul refuză renegocierea clauzelor a căror nulitate a fost constatată, după epuizarea procedurilor de negociere prevăzute de lege.

Negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători, precum și la nivel de sector de negociere colectivă.

negocierea
colectivă

- b) în cazul neacordării, în mod colectiv, a unor drepturi individuale prevăzute de contractele 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 ..., pentru:

- cel puțin 10 angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;
- cel puțin 10% din angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;
- cel puțin 30 de angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 300 de salariați;

c) în cazul în care nu există contract colectiv de muncă în vigoare, iar angajații/lucrătorii au revendicări privind apărarea intereselor colective cu caracter economic, profesional sau social;

d) dacă angajatorul refuză să adere la contractul/acordul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă, dacă organizațiile sindicale semnatare au membri în unitate.

ATENȚIE!

Se observă extinderea obiectului conflictelor colective de muncă. În prezent, acestea nu se pot declanșa numai cu prilejul negocierii contractului colectiv de muncă, dar, prin excepție, și în timpul acestuia.

Potrivit art. 123, nu pot constitui obiect al conflictelor colective de muncă revendicările angajaților/lucrătorilor pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altui act normativ. Cu toate acestea, Legea nr. 367/2022 reglementează un tip special de grevă, pe care o pot declanșa federațiile și confederațiile sindicale reprezentative împotriva politicii sociale și economice a Guvernului. O astfel de grevă constituie o încetare voluntară și colectivă a lucrului de către angajați/lucrători ca urmare a efectelor politicilor sociale sau economice care au condus la diminuarea unor drepturi prevăzute de contractele/acordurile colective de muncă aplicabile la data adoptării politicilor respective.

2. Cine participă?

Conflictul de muncă intervine între angajați/lucrători, reprezentanți de organizații sindicale sau de reprezentanții aleși, și angajatori/organizații patronale.

reprezentare

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.

3. 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.

1. Derularea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate

Potrivit Legii nr. 367/2022, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.238 din 22 decembrie 2022, negocierea colectivă nu mai este obligatorie doar în unitățile care au peste 21 de salariați, ci în toate cele care au peste 10 salariați. Aceștia includ și persoanele care au raport de muncă, dar nu și contract individual de muncă, cum sunt internii și zilierii.

10 salariați

Cu toate acestea, nu este obligatoriu să avem efectiv contract colectiv de muncă la nivel de unitate, ci este suficient să fi încercat negocierea acestuia. Dacă părțile optează să nu încheie un contract colectiv de muncă, această opțiune va fi respectată inclusiv de către organele de control. Dar dacă niciuna dintre părți nu inițiază această negociere, cel sancționat va fi angajatorul. Legea prevede o amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei, aplicabilă numai angajatorului.



Dacă în unitate există deja contract colectiv de muncă, negocierea noului contract va începe cu cel puțin 60 de zile înainte de finele acestuia. Dacă în unitate nu există contract colectiv de muncă, negocierea va putea începe oricând.

Negocierea colectivă va dura 45 de zile sau, dacă părțile convin, chiar mai mult. Ea se va putea finaliza fie cu încheierea unui contract colectiv de muncă, fie fără încheierea acestuia și chiar, eventual, cu declanșarea unui conflict colectiv de muncă.



La negocierea desfășurată la nivel de unitate vor participa, pe de o parte, angajatorul, iar pe de altă parte:

- reprezentanții **organizațiilor sindicale reprezentative** din unitate;
- în absența unui sindicat reprezentativ, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate, reprezentanții **federației sindicale reprezentative** la care acestea sunt afiliate;
- dacă nu există federații sindicale reprezentative la nivel de sector, reprezentanții unei **federații sindicale nereprezentative**, membră a unei confederații sindicale reprezentative la nivel național, la solicitarea sindicatelor nereprezentative din unitate afiliate la aceasta;
- dacă nu există organizațiile menționate mai sus, **reprezentanții tuturor sindicatelor nereprezentative** legal constituite la nivel de unitate. Acestea își desemnează de comun acord maximum 10 reprezentanți;
- dacă nu există sindicate constituite la nivelul unității, **reprezentanții angajaților** aleși prin votul a jumătate plus unu din numărul total al angajaților din unitate și mandatați special în acest scop.

Dacă negocierea s-a finalizat prin înțelegerea părților, acestea vor încheia, în formă scrisă, contractul colectiv de muncă (*a se vedea și tema C 60*). Contractul colectiv va fi semnat de către toți reprezentanții părților îndreptățite să participe la negociere și va fi înregistrat la inspectoratul teritorial de muncă.

La nivel de unitate, contractul colectiv de muncă va fi înregistrat și fără semnătura tuturor participanților din partea angajaților/lucrătorilor, în cazul în care partea semnatară care reprezintă angajații/lucrătorii acoperă cel puțin 35% din totalul angajaților/lucrătorilor.

În prezent, reprezentativitatea la nivel de unitate se dobândește de către sindicatele care au ca membri cel puțin 35% din salariați. Ca urmare, **pot exista două sindicate reprezentative în același timp**. În acest caz, contractul colectiv de muncă poate fi înregistrat și numai

cine
semnează?

cine
semnează?

cu semnătura organizației sindicale care reprezintă cel puțin 50% plus unu din angajații/lucrătorii unității, dacă cealaltă organizație sindicală care îndeplinește condițiile de reprezentativitate refuză să semneze.

Dovada îndeplinirii condiției de 50% plus unu din angajați/lucrători se poate face cu:

- hotărârea judecătorească de constatare a reprezentativității în care se specifică numărul de membri ai sindicatului, de peste 50% plus unu din numărul angajaților/lucrătorilor;
- lista cu semnăturile membrilor care totalizează peste 50% plus unu din numărul angajaților/lucrătorilor;
- dovada cotizațiilor încasate de la peste 50% plus unu din numărul angajaților/lucrătorilor.

Întrebare

În cazul înființării unei sucursale fără personalitate juridică, contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul societății de bază se aplică și la sucursală, sau aceasta își poate negocia și înregistra propriul contract colectiv de muncă?

Răspuns

La fiecare nivel, inclusiv la nivel de unitate, se poate încheia un singur contract colectiv de muncă. Așadar, dispozițiile contractului colectiv de la nivelul societății sunt aplicabile tuturor angajaților acesteia. Angajații unei sucursale fără personalitate juridică nu pot negocia propriul contract colectiv de muncă.



Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, cuprinsă între 12 luni și 24 de luni, sau pe durata realizării unei lucrări determinate. Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă cu cel mult 12 luni.

Problemă

Dacă prevederile contractului colectiv de muncă nu au fost preluate în contractul individual de muncă, ele sunt aplicabile la nivel individual?

Răspuns

Da. Salariatul își poate întemeia o acțiune în instanță pe o prevedere din contractul colectiv de muncă, chiar dacă aceasta nu se regăsește în contractul său individual.

Contractul colectiv de muncă încetează prin împlinirea termenului pentru care s-a încheiat sau prin finalizarea lucrării pentru care a fost încheiat. El încetează, de asemenea, la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității sau atunci când părțile hotărăsc, de comun acord, încetarea.

2. Venituri salariale neimpozabile negociate în contractul colectiv de muncă

Codul fiscal reglementează scutiri de la plata impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale pentru anumite venituri salariale realizate în baza unui contract individual de muncă dacă acestea sunt acordate astfel cum este prevăzut în regulamentul intern sau în contractul de muncă fără să distingă între contractul individual de muncă și contractul colectiv de muncă.

Totuși, delegarea se poate dispune unilateral **numai pentru maximum 60 de zile calendaristice în 12 luni**. După finele acestei perioade, prelungirea delegării se va putea realiza numai cu acordul salariatului.

Delegarea se poate dispune fragmentat sau printr-o singură tranșă de 60 de zile în cuprinsul unui interval de 12 luni. Perioada de 12 luni poate începe oricând.

Exemplu

- În perioada 1 mai 2022 – 30 aprilie 2023, angajatorul poate dispune unilateral delegarea
- pentru perioade care, însumate, să facă 60 de zile calendaristice.

Întrucât Codul muncii din România nu distinge în ceea ce privește aceste reguli între delegarea în România și delegarea în străinătate, această perioadă se aplică și în cazul delegărilor în străinătate.

Prin excepție, în cazul detașărilor transnaționale cu document portabil A1, deplasarea salariatului poate avea o durată de maximum 24 de luni.

A1

Salariatul care pleacă din România pentru o perioadă sau mai multe perioade de sedere în străinătate care depășesc în total 183 de zile, pe parcursul oricărui interval de 12 luni consecutive, are obligația completării formularului Chestionar pentru stabilirea rezidenței fiscale a persoanei fizice la plecarea din România, în conformitate cu prevederile O.M.F.P. nr. 1.099/2016 pentru reglementarea unor aspecte privind rezidența în România a persoanelor fizice.

3. Prelungirea delegării

După finele celor 60 de zile de delegare dispusă prin actul unilateral al angajatorului, delegarea necesită acordul salariatului.

Astfel, potrivit art. 44 alin. (1) din Codul muncii, delegarea „se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia”.



Interpretarea acestui text creează probleme în practică. Astfel, în literatura juridică și în practica instanțelor de dreptul muncii se apreciază că delegarea se poate prelungi ori de câte ori părțile convin aceasta. Deci, prelungirea delegării poate interveni, cu acordul salariatului, pentru perioade succesive de timp, fiecare dintre acestea având maximum 60 de zile.

Interpretarea dată însă de inspectoratele teritoriale de muncă este alta. Ele apreciază că toate perioadele de prelungire, însumate, nu pot depăși 60 de zile în decurs de 12 luni calendaristice. Cu alte cuvinte, adăugând cele două segmente ale delegării (cea dispusă unilateral și cea dispusă cu acordul salariatului) se ajunge la maximum 120 de zile calendaristice în decurs de 12 luni.



4. Modificarea locului muncii

Prin delegare se modifică doar locul muncii, nu și felul muncii. Delegatul își exercită în continuare aceleași atribuții prevăzute în contractul individual de muncă, dar la un alt loc de muncă. Nu este necesar ca noul loc de muncă să îi aparțină altui angajator; dimpotrivă este posibilă delegarea între puncte de lucru ale aceleiași firme.

Deci, delegarea poate fi dispusă:

- de la sediul unității la o sucursală sau la un punct de lucru din aceeași localitate;
- de la sediul unității sau de la o sucursală a acesteia dintr-o localitate la o sucursală din altă localitate;
- de la sediul angajatorului la sediul unei alte persoane juridice.

Nu ne aflăm în prezența unei delegări atunci când salariatul se deplasează la locurile de muncă stabilite prin contractul individual de muncă.

5. Salariatul mobil

Potrivit art. 17 alin. (3) lit. b) din Codul muncii, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 283/2022, publicată în Monitorul Oficial nr. 1013 din 19 octombrie 2022, în contractul individual de muncă se va preciza: locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să-și desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz.

Prin urmare, distingem două situații:

- fix** – fie stabilirea în contractul individual de muncă a unui loc de muncă fix, situație în care salariatul își va desfășura activitatea la acest loc de muncă;
- variabil** – fie posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri, situație în care în contractul individual de muncă nu este prevăzut un loc de muncă fix.

Fiecare situație este prevăzută distinct în contractul de muncă, potrivit modelului-cadru de contract.

ATENȚIE!

Așadar, nu este necesară emiterea unui ordin de delegare în cazul salariatului mobil, care se deplasează între locurile de muncă prevăzute în contract, sau care se deplasează în cadrul ariei geografice prevăzute în contract (fiind, de exemplu, șofer).

Deși ordinul de deplasare nu este obligatoriu, în cazul în care se acordă prestații pentru mobilitate neimpozabile este necesar un document din care să rezulte data și ora plecării și data și ora întoarcerii, localitatea unde s-a deplasat salariatul și scopul deplasării.

Acest document poate fi ordinul de deplasare sau un decont al salariatului din care să rezulte elementele de mai sus.

Într-adevăr, în cazul salariatului mobil nu este necesară utilizarea delegării, pentru trimiterea acestuia la diferite locuri de muncă, dacă acestea au fost stabilite prin contractul individual de muncă. Salariatul mobil nu are un loc de muncă stabil, dar va beneficia în schimb de o serie de prestații suplimentare în bani sau în natură, specificate în contractul individual de muncă.



Nu există o limită minimă a prestațiilor suplimentare pentru mobilitate, deci părțile vor putea negocia în mod liber aceste prestații. Totuși, după cum s-a statuat în practica judecătorească, prestațiile nu vor putea fi derizorii. Prestațiile suplimentare pentru mobilitate se înregistrează în ReviSal, astfel cum sunt prevăzute în contractul de muncă, în quantum sau procent la salariul de bază.

Exemplu

- Un agent de vânzări care se deplasează la clienți este un salariat mobil întrucât executarea obligațiilor de serviciu de către acest salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă.
- El nu este delegat și nu are dreptul la diurnă când se deplasează în aria geografică stabilită prin contractul individual de muncă ca fiind locul de muncă. Salariatul mobil va beneficia pentru aceste deplasări de prestații pentru mobilitate, sume care nu au tratamentul fiscal al diurnei.
- Prestațiile suplimentare acordate salariaților în baza clauzei de mobilitate, cu excepția celor prevăzuți de H.G. nr. 38/2008, trebuie să se încadreze în limita de 2,5 ori nivelul stabilit pentru instituții publice, pentru a nu fi taxate cu impozit pe venit și contribuții sociale.

Distinct de condiția de a se încadra în limita de 2,5 ori nivelul stabilit pentru instituții publice, aceste prestații nu vor putea să depășească împreună cu alte venituri un plafon lunar de cel mult 33% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a decis, în cauza C 266/14, că dacă lucrătorii nu au un loc de muncă fix sau obișnuit, timpul de deplasare pe care acești lucrători îl consacră deplasărilor zilnice de la domiciliu la locurile în care se află primul și, respectiv, ultimul client desemnați de angajator constituie „timp de lucru”. Așadar, în cazul lucrătorilor mobili, perioada de deplasare către clienți constituie timp de muncă.



Salariat delegat	Salariat mobil
Salariatul poate avea un loc de muncă fix sau poate avea mai multe locuri de muncă.	Salariatul nu are un loc de muncă fix.
Salariatul se deplasează să lucreze, temporar, la un alt loc de muncă decât cel/cele specificate în contractul de muncă.	Salariatul se deplasează să lucreze în mai multe locuri de muncă sau într-o arie geografică specificate în contractul de muncă.
Ordin de deplasare	Nu se emite ordin de deplasare.
Drept la acoperirea cheltuielilor de transport și cazare	Salariatul are dreptul la acoperirea cheltuielilor de transport și cazare efectuate în folosul angajatorului pe bază de documente justificative.
Drept la diurnă.	Nu există drept la diurnă.
Nu există drept la indemnizații suplimentare, stabilite prin contractul de muncă.	Contractul de muncă prevede o indemnizație de mobilitate, care se înregistrează în ReviSal. Prestațiile suplimentare au același regim juridic cu diurna.
Nu beneficiază de tichete de masă pentru zilele în care primește diurnă.	Beneficiază de tichete de masă. Dacă beneficiază de prestații pentru mobilitate neimpozabile, se recomandă să nu se acorde tichet de masă în aceeași zi.
Salariatul nu își poate alege singur locul de muncă.	Salariatul nu își poate alege singur locul de muncă (spre deosebire de telesariat).

telesalariat

Salariatul mobil nu se confundă cu telesalariatul care, în temeiul Legii nr. 81/2018, publicate în Monitorul Oficial nr. 296 din 2 aprilie 2018, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, folosind tehnologia informației și comunicațiilor.

Telesalariatul își alege singur locul de muncă, pe care nu mai trebuie neapărat să îl menționeze în contractul individual de muncă. Apreciem însă că trimiterea salariatului în delegație va presupune mai întâi specificarea acestui loc de muncă, pentru că nu poate fi modificat, prin ordin de deplasare, decât un loc de muncă ce este cunoscut.

În plus, revenirea telesalariatului pentru o perioadă la firmă (de exemplu, pentru a finaliza un proiect care presupune prezența sa fizică la sediul angajatorului) nu constituie delegație, chiar dacă localitatea unde își are sediul firma este la o distanță mai mare de 5 km de localitatea în care telesalariatul își organizase locul de muncă (spre exemplu, la domiciliul său).

6. Efectele delegării

a) **Delegarea modifică temporar locul muncii stabilit prin contractul individual de muncă.**

b) **Nu produce modificări asupra drepturilor salariale.** Delegatul va beneficia de toate drepturile salariale stabilite prin contract, ce se plătesc de unitatea angajatoare.

Delegația poate genera **cheltuieli suplimentare de transport și cazare**, ca și obligația de plată a diurnei (*a se vedea tema D 23*).

c) **Delegarea nu presupune modificarea felului muncii.**

Delegatul își va exercita atribuțiile de serviciu în conformitate cu fișa postului. În ordinul de delegare se pot face și alte precizări în legătură cu particularitățile activității sale în perioada delegării.

Exemplu

- Contabilul unității este trimis să perfecteze din punct de vedere financiar o tranzacție cu
- o societate din altă localitate. Deși acesta are obligația de a duce la destinație și documentația cu valoare tehnică ce stă la baza tranzacției, nu i se va putea solicita să negocieze
- aspectele tehnice ale misiunii, care exced competența sa din domeniu financiar și contabil.

d) **Dreptul de a aplica sancțiuni disciplinare revine unității care dispune delegarea** chiar dacă salariatul este trimis să își exercite atribuțiile în incinta altei firme.

În această perioadă, salariatul servește interesele unității angajatoare care are dreptul de a aplica sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori au săvârșit o abatere disciplinară, potrivit art. 248 alin. (1) din Codul muncii.

e) Salariatul delegat beneficiază de **protecție sub aspectul sănătății și securității muncii.**

Obligația de a asigura un mediu sigur de muncă și un echipament de protecție adecvat revine organizatorului activității în locul respectiv de muncă, adică unității în incinta căreia se prestează activitatea.

f) Delegarea nu întrerupe prestarea muncii și nici plata salariului de către unitatea angajatoare, iar, spre deosebire de detașare, **contractul de muncă nu este suspendat.**

g) În perioada delegării, salariatul **răspunde patrimonial** în fața unității angajatoare.

În situația în care salariatul a produs un prejudiciu unității unde a fost delegat, ea se va putea întoarce împotriva unității angajatoare pentru acoperirea pagubei pricinuite de salariatul în cauză. La rândul său, unitatea angajatoare va stabili răspunderea patrimonială a salariatului său cu respectarea dispozițiilor Codului muncii.

despăgubiri