

A9 Medierea muncii

A9.1 Derularea programului de mediere a muncii

Ce trebuie să știți despre medierea conflictelor de muncă și conciliere

Conflictele de muncă privesc în general aspecte legate de continuarea/încetarea/derularea unui contract individual de muncă. O alta categorie o reprezintă contractele colective de muncă. A treia categorie sunt conflictele de la locul de muncă care apar între colegi sau departamente.

Medierea oferă posibilitatea de a rezolva în timp scurt aceste conflicte, de a transforma o situație nefavorabilă într-o nouă oportunitate și de a găsi soluții pe termen lung.

Modificările intervenite în contractul individual de muncă prin acord se pot referi la oricare dintre următoarele elemente: durata contractului; locul muncii; felul muncii; condițiile de muncă; salariul; timpul de muncă și timpul de odihnă.

În afară de conflictele dintre angajat și angajator, conflictele care apar între angajații (departamentele) unei societăți comerciale/companii/instituții cauzează pierderi importante. Conflictele între colegi sunt neglijate și raman cel mai adesea nesoluționate o perioadă îndelungată de timp, ceea ce generează un climat de muncă tensionat și neproductiv, sabotaje, stres, inactivitate și pierderi financiare însemnate.

Pe lângă aceste aspecte care țin de drepturile individuale ale unui angajat, mediatorul poate ajuta la realizarea acordurilor dintre sindicate și patronate cu privire la drepturile colective, la nivel de organizație.

Medierea conflictelor de muncă poate interveni atât în faza extraprocesuală (înaintea declanșării unui proces în instanță) cât și în etapa procesuală (după ce s-au formulat cereri de chemare în judecată, apel sau recursuri).

Concilierea a fost introdusă în Codul muncii recent, prin Legea nr. 213/2020. În esență, aceasta le permite părților dintr-un contract individual de muncă să insereze o clauză de conciliere în contract (fie la momentul încheierii acestuia, fie pe parcursul executării lui), prin care să recurgă la un terț (avocat, expert în legislația muncii sau mediator specializat în legislația

**Programul “Dezvoltare locală, reducerea sărăciei și creșterea incluziunii romilor”
finanțat prin Granturile SEE și Norvegiene 2014-2021**

muncii), care să le ajute cu soluționarea conflictului individual de muncă.

În esență, concilierea presupune că acel terț va ajuta, în mod activ, părțile să își soluționeze conflictul de muncă, însă decizia finală le revine angajatorului sau angajatului, care vor alege dacă să încheie un acord - sau nu - prin care să pună capăt litigiului.

Medierea poate fi folosită și ea pentru soluționarea litigiilor în domeniul muncii (chiar dacă, după cum se va vedea mai jos, doar parțial) și pare a fi relativ asemănătoare cu procedura concilierii. În esență, conform Legii medierii (Legea nr. 192/2006), medierea „reprezintă o modalitate de soluționare a conflictelor pe cale amiabilă, cu ajutorul unei terțe persoane specializate în calitate de mediator, în condiții de neutralitate, imparțialitate, confidențialitate și având liberul consimțământ al părților”. Mediatorul va facilita negocierea între părți, ținând cont de interesele ambelor, și le va sprijini, în vederea atingerii unei soluții.

În plus, și în cazul medierii, părțile sunt cele care decid dacă și cum să pună capăt conflictului, Legea medierii prevăzând expres că mediatorul nu poate impune o soluție.

Medierea are și o reglementare mult mai complexă în legea română, avându-se în vedere faptul că are o lege specială, în timp ce, în cazul concilierii privitoare la relațiile de muncă, discutăm doar de câteva paragrafe (în cadrul Legii nr. 213/2020).

Unii ar putea insista pe rolul activ al conciliatorului ca fiind diferența dintre activitatea acestuia și cea a mediatorului, însă, cum am arătat mai sus, și mediatorul, în fapt, trebuie să depună diligențe pentru a ajuta părțile să ajungă la o soluție. Mai mult, Legea medierii stabilește că mediatorul va ajuta părțile, prin recurgerea la „metode și tehnici specifice, bazate pe comunicare și negociere”. Așadar, în practică - cel puțin din punct de vedere al reglementării - se pare că și mediatorul are un rol activ în ajutarea părților la găsirea unei soluții.

Există, însă, o serie de diferențe foarte clare, chiar dacă tehnicile propriu-zise de soluționare a disputelor par să fie asemănătoare.

1) Părțile care pot fi mediatori, respectiv conciliatori. Mediatori pot fi, conform Legii nr. 192/2006, acele persoane care, printre altele, au studii superioare, au cel puțin trei ani vechime în muncă, au absolvit un curs specific de mediere și sunt autorizate ca mediatori.

Conciliatorii, în schimb, sunt persoane care au cunoștințe de dreptul muncii și sunt considerați experți în acest domeniu. Ei pot include, cum am arătat mai sus, mediatorii

**Programul “Dezvoltare locală, reducerea sărăciei și creșterea incluziunii romilor”
finanțat prin Granturile SEE și Norvegiene 2014-2021**

specializați în legislația muncii, însă un conciliator poate fi și un avocat sau un expert în legislația muncii.

2) Concilierea, teoretic, poate fi folosită pentru soluționarea oricărui litigiu individual de muncă, în timp ce medierea nu. Conform Legii nr. 192/2006, părțile pot recurge la mediere doar în privința drepturilor de care pot dispune. „Dispozițiile prezentei legi se aplică și în medierea conflictelor de drepturi de care părțile pot dispune din cadrul conflictelor de muncă”, este precizat în cadrul Legii nr 192/2006.

Concilierea, în aparență, poate fi folosită pentru soluționarea oricărui litigiu de muncă. Părțile „pot cuprinde în contract o clauză prin care stabilesc că orice conflict individual de muncă se soluționează pe cale amiabilă, prin procedura concilierii”, prevede Legea nr. 213/2020. În realitate, însă, Codul muncii nu permite tranzacționarea unor drepturi de care părțile oricum nu puteau dispune, ceea ce limitează efectivitatea concilierii.

3) Medierea, în schimb, este obligatorie în privința unui anumit tip de litigiu de muncă; concilierea, nu. Ar putea părea paradoxal că medierea e obligatorie, în condițiile în care legiuitorul a considerat concilierea un mecanism mult mai potrivit pentru soluționarea conflictelor de muncă (dovada fiind că orice litigiu de muncă poate fi soluționat astfel). În concret, e vorba de litigii privitoare la presupuse discriminări, pe criteriu de sex. Concilierea, în schimb, este opțională.

De asemenea, deși soluționarea prin mediere nu este obligatorie, în litigiile izvorâte din încheierea, executarea și încetarea contractelor individuale de muncă, părțile aflate în dispută trebuie să dovedească faptul că au participat la ședința de informare cu privire la avantajele medierii (însă doar dacă e vorba de drepturi de care părțile pot dispune).