

SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR DE INTERESE PRIN MEDIERE

Pentru a armoniza legislația noastră cu cea existentă la nivel internațional, a fost adoptată o lege-cadru în acest domeniu și anume *Legea nr.168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă*, act normativ ce reglementează toate categoriile de conflicte de muncă.

În *Codul muncii*, legiuitorul a inclus la Titlul IX doar 6 articole (art.248-253) cu prevederi principale și o normă de trimitere la legea specială.

Principial, s-a considerat că *Legea nr. 168/1999* a reprezentat un moment însemnat în evoluția contemporană a legislației muncii din România, dându-se expresie imperativului racordării problematicei conflictelor de muncă la cerințele economiei de piață. Legiuitorul a ținut seama, în identificarea soluțiilor promovate prin noua reglementare, atât de experiența acumulată în procesul de aplicare a Legii nr. 15/1991 pentru soluționarea conflictelor colective de muncă, inclusiv de observațiile și propunerile formulate în doctrina de specialitate, cât și de reglementările în această materie, existente în state cu economie de piață dezvoltată.

Au fost avute în vedere, de asemenea, convențiile și recomandările în materie ale Organizației Internaționale a Muncii:

- Convenția nr. 87 (1948) privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical, ratificată de România prin Decretul nr. 213/1957;
- Convenția nr. 98 (1949) privind aplicarea principiului dreptului de organizare și negociere colectivă, ratificată de România prin Decretul nr. 352/1958;
- Recomandarea nr. 92 (1951) privind concilierea voluntară și arbitrajul;
- Recomandarea nr. 130 (1967) privind examinarea plângerilor.

Potrivit art. 248 alin. 1 din *Codul muncii*, conflictul de muncă „*reprezintă orice dezacord intervenit între partenerii sociali, în raporturile de muncă*”.

Conform art. 3 din *Legea nr. 168/1999*, conflictele de muncă sunt acelea dintre salariații și unitățile la care sunt încadrați, cu privire la interesele cu caracter profesional, social sau economic, ori la drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.

Atât *Codul muncii* (art. 248 alin. 2 și 3), cât și *Legea nr.168/1999* (art. 4 și 5) operează distincția între:

- conflictele de interese și
- conflictele de drepturi.

Conflictele de interese sunt cele care au ca obiect stabilirea condițiilor de muncă cu ocazia negocierii contractelor colective de muncă, fiind conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaților. Ele se rezolvă prin mijloacele prevăzute de *Legea nr. 168/1999* și anume conciliere, mediere sau arbitraj, putându-se recurge la grevă în situația în care părțile nu ajung la o înțelegere.

Conflictele de drepturi sunt conflictele de muncă ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații decurgând din legi sau din alte acte normative, precum și din contractele colective sau individuale de muncă. Aceste conflicte se soluționează pe cale jurisdicțională.

Medierea este etapa facultativă de rezolvare a unui conflict de interese ce constă în încredințarea unei persoane autorizate, aleasă de comun acord de către părțile conflictului, pentru a soluționa conflictul respectând procedura stabilită prin Contractul colectiv de muncă unic la nivel național, etapă intervenită după eșecul concilierii.

Medierea este o instituție juridică ce a fost reglementată pentru prima dată prin *Legea nr. 168/1999*. Așa cum s-a subliniat în doctrină, rațiunea ei rezidă în interesul

legiuitorului ca părțile să nu ajungă la grevă și în respectarea, chiar și în ipoteza unui conflict de interese, a principiului libertății de voință a părților.

Spre deosebire de conciliere, medierea, dând expresie, în situația analizată, principiului libertății contractuale, este o fază posibilă, dar neobligatorie în procesul de soluționare a conflictului de interese.

Medierea constă în activitatea pe care o persoană autorizată, aleasă de comun acord de către părți, o depune pentru soluționarea conflictului de interese, la cererea părților și cu respectarea procedurii stabilite prin contractul colectiv de muncă unic la nivel național.

Mediatorii sunt aleși de comun acord de către părțile aflate în conflictul de interese, de pe o listă de mediatori numiți anual de către ministrul muncii, solidarității sociale și familiei, cu acordul consiliului Economic și Social. Situația este așadar diferită față de conciliatori care sunt delegați de M.M.S.S.F. și nu pot fi aleși de către părți.

Pentru activitatea depusă, mediatorii primesc un onorariu, stabilit de comun acord între aceștia și părțile aflate în conflict, care se depune de părți la M.M.S.S.F. la data începerii procedurii de mediere.

Procedura de mediere a conflictului de interese este stabilită prin negociere de către partenerii sociali și inclusă în prevederile Contractului colectiv de muncă unic la nivel național.

Etapele medierii sunt următoarele:

a) Punerea la dispoziția mediatorului, în termen de 48 de ore de la numirea acestuia, a datelor necesare; dacă mediatorul are nelămuriri, acesta poate cere părților, în maxim 72 de ore de la primirea actelor, relații scrise cu privire la revendicările formulate, la actele depuse sau întocmite în timpul concilierii, precum și la rezultatele acesteia;

b) convocarea părților implicate, în maxim 8 zile de la numire; ambele părți implicate, vor avea un număr egal de reprezentanți la mediere, de regulă același număr ca și la conciliere, și aceleași persoane, dacă este posibil;

c) desfășurarea procedurii de mediere - la fiecare întâlnire se va încheia un proces-verbal care va fi semnat de mediator și de părțile aflate în conflict;

d) încheierea medierii, care se poate realiza prin ajungerea la consens și soluționarea conflictului de interese, prin renunțarea părților la mediere și continuarea conflictului sau prin expirarea duratei prevăzute de lege pentru desfășurarea medierii. Medierea nu poate dura mai mult de 30 de zile de la data la care mediatorul a fost numit și a acceptat medierea; în caz contrar, medierea încetează și se trece la următoarea etapă legală de soluționare a conflictului de muncă.

e) întocmirea raportului. Mediatorul este obligat să întocmească un raport cu privire la situația conflictului, cu precizarea părerii sale cu privire la eventualele revendicări rămase nesoluționate.

Raportul mediatorului poate fi supus analizei salariaților, spre a hotărî dacă încetează sau nu conflictul de interese. Rolul concret al întocmirii acestui document, neprecizat de către lege, se consideră, interpretându-se logic și teleologic reglementarea legală, a fi, în funcție de rezultatul parcurgerii procedurii, următorul:

- în măsura în care, prin convocarea părților și în dialogul cu ele revendicările s-au soluționat integral, părțile trebuie să constate încheierea conflictului de interese;

- dacă au rămas revendicări nesoluționate, persoanele care îi reprezintă pe salariați pot să îi informeze pe aceștia pentru a hotărî în ce măsură se impune continuarea sau nu a derulării conflictului de interese.

Din analiza prevederilor legale specifice, putem stabili care sunt principalele aspecte care diferențiază medierea conflictelor de interese de medierea conflictelor de natură civilă sau comercială. Acestea sunt:

- Poate interveni numai între partenerii sociali;
- Nu urmărește evitarea soluționării conflictului în fața instanței, ci evitarea continuării conflictului în forme mai grave;
- Nu poate interveni decât cu prilejul negocierii contractului colectiv de muncă;
- Medierea conflictului de interese de la nivelul unității este precedată întotdeauna de etapa concilierii obligatorii;

- Se realizează în fața unui mediator ales de părți de pe o listă de mediatori numiți anual de către ministrul muncii, solidarității sociale și familiei, cu acordul Consiliului Economic și Social;
- Se realizează într-un termen prestabilit de lege, în maxim 30 de zile.

GOGU LOREDANA

Bibliografie

- F. Baias, V. Belegante, *Medierea – o altfel de justiție*, în „Revista de drept comercial” nr. 7-8/2002
- Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de Dreptul Muncii*, Ed.Lumina Lex, București, 2003
- I.T. Ștefănescu, *Conflictele de muncă*
- Raluca Dumitriu, *Soluționarea conflictelor de muncă prin conciliere și mediere*, Revista Română de Dreptul Muncii, Editura Rosetti
- Legea nr.53/2003 Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare
- Legea nr.168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă