

THE RECONSTRUCTION OF LABOUR LAW – THE MEDIATION WITHIN THE FIELD OF COLLECTIVE LABOUR CONFLICTS

Iulia Bădoi, PhD Candidate, University of Economic Studies, Bucharest

Abstract: The mediation of collective labor conflicts is a relatively recent institution within the Romanian legislation. Although the collective labor conflicts were regulated in Romania even since 1920, in what concerns the mediation, this was foreseen for the first time as an amiable settlement method for the conflicts of interests within the Law no. 168/1999 concerning the settlement of labor conflicts. The year 2011 represents a benchmark for the labor law reconstruction, both by adopting the Social Dialogue Law no. 62/2011 and by republishing the Labor Code. The two legislative acts brought a series of amendments within the field of labor relations, including the mediation of collective labor conflicts. Without exhausting the subject, the present paperwork aims to present the particularities of mediation within the field of collective labor conflicts and the novelty elements inserted by the Law no. 62/2011, amended and updated.

Keywords: labor law reconstruction, social dialogue, collective labor conflicts, mediation, Office for Mediation and Arbitration of Collective Labor Conflicts.

1. Medierea – modalitate de soluționare a conflictelor juridice

Prima definiție a termenului de mediere în sensul de „intervenție umană între două persoane” a fost dată de Dicționarul Universal francez din 1690 și ulterior Dicționarul Enciclopedic Francez din 1694.

Din punct de vedere etimologic termenul de mediere provine din latinescul „mediare” și se poate traduce prin „mijlocire”, „intermediere”. Cuvântul este definit de Dicționarul Explicativ al Limbii Române ca fiind o acțiune de mijlocire sau de intermediere, mijlocirea unei înțelegeri între două sau mai multe părți adverse, intervenția în calitate de intermediar pentru a înlesni, acțiunea de pune la cale, contribuind la realizare.¹

Medierea este o modalitate facultativă de soluționare a conflictelor pe cale amiabilă, cu ajutorul unei terțe persoane specializate în calitatea de mediator, în condiții de neutralitate, imparțialitate și confidențialitate.²

În lucrarea „Stresul și suferința la locul de muncă”³, fostul prim-președinte al Curții de Casație din Franța, Guy Canivet susține că medierea poate fi abordată din multiple perspective. Acesta precizează că într-o dimensiune savantă, medierea are fundamentele sale culturale, etnologice, istorice și filosofice, în timp ce în dimensiunea sa juridică, vorbim despre existența unor norme naționale, europene, internaționale și, în funcție de domeniul de activitate, a diverse tipuri de mediere – familială, comercială, socială etc. În opinia sa, din punct de vedere economic medierea este o modalitate de soluționare a unui conflict mai puțin costisitoare decât un proces în instanță; medierea poate fi o strategie de afaceri, fiind alegerea de a încerca rezolvarea prin metode consensuale, iar din perspectiva dimensiunii sociale, medierea trasează tipologii de persoane, tipuri de conflicte care se pretează a fi mediate, tipologii de judecători care recurg la ceea ce numim modalități alternative de soluționare a litigiilor.

Așadar, medierea este prezentată ca o alternativă de soluționare a conflictelor juridice, cu multiple avantaje în raport cu judecare respectivelor conflicte în instanță. În ceea ce

¹ Claudiu Ignat, Zeno Suștac, Cristi Danileț, *Ghid de mediere*, Editura Universitară, București, 2009, p. 15

² Raluca Dimitriu, *Legea privind soluționarea conflictelor de muncă. Comentarii și explicații*, Editura C.H.Beck, București, 2007, p. 80

³ Béatrice Brenneur, *Stresul și suferința la locul de muncă*, Editura C.H. Beck, București, 2012, p. XI

privește conflictele colective de muncă, așa cum sunt ele reglementate în prezent, medierea nu urmărește evitarea soluționării conflictului în instanță, întrucât un astfel de conflict nu poate fi soluționat în instanță, ci are ca scop evitarea continuării și escaladării acestuia.

2. Precizări de ordin terminologic privind conflictele de muncă

Înainte de a trece la analiza procedurii și particularităților medierii conflictelor colective de muncă, se impune a se face câteva precizări de ordin terminologic cu privire la clasificarea conflictelor de muncă, respectiv la noțiunile de „conflict de interese” și „conflict colectiv de muncă”.

Odată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 168/1999⁴ privind soluționarea conflictelor de muncă, atât conflictele de interese⁵, cât și conflictele de drepturi (individuale sau colective) își găsesc reglementarea în cadrul aceluiași act normativ. Astfel, în ceea ce privește clasificarea conflictelor de muncă, Legea nr. 168/1999 individualiza conflictele de muncă în conflicte de interese și conflicte de drepturi.

Conflictele de interese erau acele conflicte de muncă ce aveau ca obiect stabilirea condițiilor de muncă cu ocazia negocierilor colective și se refereau la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaților.⁶

În literatura de specialitate s-a arătat că „în multe sisteme de drept, distincția dintre conflicte de drepturi și cea de interese, deși recunoscută în plan teoretic, este nerelevantă în practică. În țări ca Statele Unite, Marea Britanie, Belgia, Italia sau Franța, mijloacele colective de acțiune, de tipul grevei sau al lock-out-ului, pot fi utilizate în mod legal atât în ipoteza unui conflict de interese, cât și în cea a unui conflict de drepturi.”⁷

Luând în considerare prevederile Legii nr. 168/1999, conflictele de muncă puteau fi:

- Colective, atunci când implicau un număr mare de salariați, care urmăreau susținerea acelorași drepturi și interese;
- Individuale, atunci când implicau raportul dintre angajator și un anumit salariat.⁸

Din interpretarea prevederilor Legii nr. 168/1999 se poate trage concluzia că puteau fi considerate conflicte colective de muncă următoarele:

- Conflictele de interese în sensul art. 4 și art. 12⁹ din lege. Aceste conflicte interveneau în faza precontractuală, de negociere colectivă și puteau fi soluționate prin conciliere,

⁴ Publicată în Monitorul Oficial nr. 582/29.11.1999, cu modificările și completările ulterioare

⁵ Conform art. 9 alin. 2 din Legea nr. 168/1999, conflictele de interese puteau avea loc și la nivelul unor subunități, compartimente sau al unor grupuri de salariați care exercitau aceeași profesie în aceeași unitate, în măsura în care între partenerii la negocieri se convenise ca aceștia să-și stabilească, în mod distinct, în contractul colectiv, condițiile de muncă

⁶ Art. 248 alin. 2 din Codul muncii din 2003 și art. 4 din Legea 168/1999; Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *Dreptul muncii*, Editura All Beck, București, 2005, p. 313-314; Ovidiu Ținca, *Dreptul muncii. Relații colective*, Editura Lumina Lex, București, 2004, p. 188

⁷ Raluca Dimitriu, *op.cit.*, 2007, p. 13-14: „A se vedea A.J.M. Jacobs, *The Law of Strikes and Lock-outs*, în „Comparative Labor Law and Industrial Relation in Industrial Market Economies”, Kluwer Law International, The Hague, 1998, pct.25. Mai mult de atât, organizațiile sindicale românești au sesizat, cu prilejul celei de a 96-a Conferințe a Organizației Internaționale a Muncii, consecințele defavorabile în ceea ce privește dreptul la grevă și respectarea prevederilor Convenției OIM nr. 87, a tipului de distincție operată între conflictele de drepturi și conflictele de interese de către legea română.”

⁸ Raluca Dimitriu, *op.cit.*, 2007, p. 11

⁹ Art. 12 din Legea nr. 168/1999 – „Conflictele de interese pot fi declanșate în următoarele situații:

- a) unitatea refuză să înceapă negocierea unui contract colectiv de muncă, în condițiile în care nu are încheiat un contract colectiv de muncă sau contractul colectiv de muncă anterior a încetat;
- b) unitatea nu acceptă revendicările formulate de salariați;
- c) unitatea refuză nejustificat semnarea contractului colectiv de muncă, cu toate că negocierile au fost definitive;
- d) unitatea nu își îndeplinește obligațiile prevăzute de lege de a începe negocierile anuale obligatorii privind salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru și condițiile de muncă;

mediere, arbitraj sau grevă. „Definitiv pentru conflictele de interese nu este caracterul lor colectiv- deoarece și conflictele de drepturi pot avea caracter colectiv - ci faptul că ele intervin cu prilejul negocierii colective [...], respectiv într-o fază precontractuală.”¹⁰

- Conflictele de drepturi în accepțiunea art. 67 lit. b) și art. 68 lit. b) și c) din lege erau cele care survineau în faza de executare a unui contract colectiv de muncă și se soluționau de către instanța de judecată, „asemenea oricăror litigii ce au ca obiect nerespectarea prevederilor contractuale de către una dintre părți.”¹¹

Prin urmare, atât conflictele de interese, cât și conflictele de drepturi puteau avea caracter colectiv, însă numai conflictele de drepturi puteau avea caracter individual.

În ceea ce privește definițiile date conflictelor de muncă de Legea nr. 168/1999 și de Codul muncii din 2003¹² acestea au generat discuții în literatura de specialitate, considerându-se fie că „definiția dată de Codul muncii este cuprinzătoare, cu referire la partenerii sociali în sensul restrâns al termenului¹³, care trebuie priviți raportat la tipul de conflict, precum și la nivelul la care acesta se declanșează”, fie că „între cele două texte legale nu există decât o diferență de formulare: în timp ce prin Codul muncii conflictul de muncă este definit sintetic, Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă cuprinde o definiție care concretizează ceea ce Codul exprimă prin „orice dezacord intervenit între partenerii sociali în raporturile de muncă”.¹⁴

Raportat la reglementarea din perspectiva Legii nr. 168/1999 și ulterior a Codului muncii, elementele care confereau unui conflict identitate de conflict de muncă erau părțile sale și ocazia cu care se declanșa. Dacă intervenea între partenerii sociali, pe parcursul unui raport de muncă, înseamna că este un conflict de muncă.¹⁵

S-a afirmat că noțiunile reglementate de Legea nr. 168/1999, „conflicte de interese” și „conflicte de drepturi”, nu corespundeau în întregime noțiunilor, „conflicte colective de muncă” și „litigii de muncă” utilizate anterior. Potrivit art. 172 alin (3) din Codul muncii anterior¹⁶, litigiile de muncă erau litigiile dintre persoanele încadrate în muncă și unități, în legătură cu încheierea, executarea și încetarea contractului de muncă. Textul se referea la contractul individual de muncă, deoarece, în concepția Codului muncii anterior, nu existau conflicte în legătură cu contractele colective de muncă.”¹⁷

Atât Codul muncii din 2003, cât și Legea nr. 168/1999 „consacră divizarea conflictelor de muncă în conflicte de interese și conflicte de drepturi, distincție apreciată în

-
- e) în caz de divergență la negocierea anuală obligatorie privind salariile, durata timpului de lucru și condițiile de muncă.” [Această situație (prevăzută la art. 1 lit.e) din Legea nr. 168/1999] în care se putea declanșa un conflict de interese corespunde textului de lege așa cum a fost modificat prin art. 1 pct. 1 din Legea nr. 261/2007 pentru modificarea și completarea Legii nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă (Monitorul Oficial nr. 493/24.07.2007). În varianta inițială, publicată în Monitorul Oficial nr. 582/29.11.1999, Legea nr. 168/1999 prevedea doar patru situații în care se puteau declanșa conflictele de interese (art. 12, lit. a-d)]

¹⁰ Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2010, p. 816

¹¹ Raluca Dimitriu, *op.cit.*, 2007, p. 11

¹² Legea nr. 53/2003, publicată în Monitorul Oficial nr. 72/05.02.2003

¹³ Monica Gheorghe, *Căi amiabile de soluționare a conflictelor colective de muncă*, Editura Universul Juridic, București, 2010, p. 183-184: „Definiția dată de Codul muncii a fost criticată, arătându-se că referirea legiuitorului la partenerii sociali este inexactă, întrucât această calitate o pot avea fie organizațiile sindicale și organizațiile patronale, dacă termenul este folosit *stricto sensu*, fie organizațiile sindicale, cele patronale și Guvern, dacă termenul este folosit *lato sensu*.” A se vedea A.G. Uluitu, *Greva*, Editura Lumina Lex, București, 2008, p.48

¹⁴ Ion Traian Ștefănescu, *op.cit.*, 2010, p. 815

¹⁵ Raluca Dimitriu, *op.cit.*, p. 11

¹⁶ Legea nr. 10/1972, publicată în Buletinul Oficial nr. 140/01.12.1972; a intrat în vigoare în 1973

¹⁷ Alexandru Athanasiu, Dima Luminița, *op.cit.*, 2005, p. 314

doctrină ca un factor pozitiv ce alinia legislația românească la un standard normativ european (art. 6 din Carta Socială Europeană revizuită).¹⁸

Cu privire la noțiunea de „conflicte de interese”, în literatura de specialitate¹⁹ s-a ridicat problema utilizării aceleiași noțiuni pentru a defini două concepte diferite. O astfel de suprapunere terminologică era necesar să fie remediată, având în vedere faptul că opțiunea legiuitorului nu concorda cu cerințele prevăzute în Legea nr. 24/2000²⁰ privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative referitoare la unitatea terminologică. Pe de o parte Codul muncii din 2003 și Legea nr. 168/1999, iar pe de altă parte Legea nr. 161/2003²¹ privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției foloseau terminologia „conflicte de interese”. Potrivit art. 70 din Legea nr. 161/2003, conflictul de interese este definit ca fiind „situația în care persoana ce exercită o demnitate publică sau funcție publică are un interes personal de natură patrimonială, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin potrivit Constituției și altor acte normative.”

Odată cu intrarea în vigoare a Legii nr.62/2011²² dialogului social a fost remediată suprapunerea de ordin terminologic cu privire la noțiunea de „conflicte de interese” care era utilizată cu înțeles diferit de două acte normative distincte. Clasificarea conflictelor de muncă în conflicte individuale și conflicte colective remediază problema noțiunii de „conflicte de interese”, însă dă naștere unor noi provocări.

În prezent conflictele colective de muncă sunt reglementate cu caracter general de Codul muncii republicat în 2011 în Titlul IX, art. 231-232 și în mod detaliat de Legea nr. 62/2011 (art. 156-180).

Legea dialogului social împarte conflictele de muncă în conflicte colective de muncă și conflicte individuale de muncă.

În contextul acestei clasificări a conflictelor de muncă, în doctrină se afirmă că „s-a renunțat în acest fel, la diviziunea anterioară a conflictelor de muncă în conflicte de interese (care erau întodeauna colective și se puteau solda, în final, cu greva) și conflicte de drepturi (care puteau fi individuale sau colective). Or, distincția din trecut - conflicte de interese, conflicte de drepturi – așeza România între statele cu cele mai avansate legislații în domeniu.”²³

„Se consideră că renunțarea la distincția dintre conflictele de interese și cele de drepturi reglementate anterior adoptării Legii nr. 40/2011, de modificare a Codului muncii și de adoptare a Legii dialogului social nr. 62/2011, constituie o opțiune fundamental greșită a legiuitorului. Doar formal nu mai există conflicte de interese; pe fond, din definiția conflictelor (colective) de muncă rezultă că acestea sunt tocmai conflicte de interese.”²⁴

¹⁸ Romulus Gidro, *Dreptul muncii. Curs universitar*, Editura Universul Juridic, București, 2013, p. 337; Alexandru Athanasiu, *Codul muncii. Comentariu pe articole. Actualizare la vol. I-II*, Editura C.H. Beck, București, 2012, p. 126

¹⁹ Raluca Dimitriu, *op.cit.*, p. 14; Monica Gheorghe, *op.cit.*, p. 187; A.G. Uluitu, *op.cit.*, p.68

²⁰ Publicată în Monitorul Oficial nr. 139/31.03.2000, cu modificările și completările ulterioare

²¹ Publicată în Monitorul Oficial nr. 279/21.04.2003, cu modificările și completările ulterioare

²² Publicată în Monitorul Oficial nr. 322/10.05.2011, republicată în Monitorul Oficial nr. 625/31.08.2012, cu modificările și completările ulterioare

²³ Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2012, p. 844; Alexandru Athanasiu, *Aspecte teoretice și practice privind jurisdicția muncii în lumina Legii nr. 40/2011 și a Legii nr. 62/2011*, în *Modificările Codului muncii și ale Legii dialogului social*, Universul Juridic, București, 2011, p. 187-188

²⁴ Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii – Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, a VI-a ediție revizuită și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2012, p. 261; Alexandru Athanasiu, *op.cit.*, 2011, p. 187-188

În conformitate cu art. 1 lit. o) din Legea nr. 62/2011 „*conflict colectiv de muncă* este conflictul de muncă ce intervine între angajați și angajatori care are ca obiect începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurilor colective de muncă”, iar situațiile în care aceste conflicte se pot declanșa sunt enumerate în art. 161 din aceeași lege.²⁵

3. Cadru legal privind medierea conflictelor colective de muncă

Anul 2011 constituie un reper pentru modificările majore aduse în domeniul dreptului muncii în România, atât prin republicarea Codului muncii, cât și prin adoptarea Legii nr. 62/2011 a dialogului social. Astfel, prin abrogarea unui număr de cinci legi – Legea nr. 54/2003 privind sindicatele, Legea nr. 356/2001 privind patronatele, Legea nr. 109/1997 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă și Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă – Legea nr. 62/2011 a urmărit să creeze un cadru unitar de reglementare a dialogului social în România. Totodată, prin modificările și completările ulterioare anului 2011, Legea nr. 62/2011 a abrogat și Hotărârea Guvernului nr. 369/2009 privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale și la nivel teritorial.

Deși scopul Legii dialogului social este acela de a facilita dialogul social între partenerii sociali, aceasta nu a fost elaborată și adoptată în baza unui studiu de impact înainte de intrarea în vigoare, iar consecințele acestei legi nu au fost niciodată estimate²⁶. În prezent, modul de reglementare a instituției medierii conflictelor colective de muncă poate crea dificultăți practice pentru partenerii sociali care doresc să apeleze la această procedură, dificultăți care vor fi detaliate cu ocazia prezentării cadrului legal aplicabil medierii conflictelor colective de muncă.

În materia conflictelor de muncă, medierea a fost introdusă în legislația românească prin intermediul Legii nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă. Legea nr. 168/1999 reglementa medierea conflictelor de interese în Capitolul 2 „Modul de soluționare a conflictelor de interese”- Secțiunea a 4-a, art. 26-31.

În ceea ce privește conflictele de drepturi acestea se soluționau de către instanțele judecătorești²⁷, iar medierea unor astfel de conflicte (individuale sau colective), ca alternativă la judecarea în instanță, se realiza în conformitate cu prevederile Legii nr. 192/2006²⁸ privind medierea și organizarea profesiei de mediator.

Legea nr. 168/1999 a fost abrogată²⁹ odată cu intrarea în vigoare a Legii dialogului social, cu excepția art. 26-39, care se abrogă de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I, a ordinului comun al ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al ministrului justiției prevăzut la art. 177³⁰. Având în vedere că până în prezent nu a fost

²⁵ Art. 161 din Legea nr. 62/2011: „Conflictele colective de muncă pot fi declanșate în următoarele situații:

- a) angajatorul sau organizația patronală refuză să înceapă negocierea unui contract ori acord colectiv de muncă, în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract sau acord ori cel anterior 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.”

²⁶ Dimitriu, R., *Collective labor conflicts in companies and public institutions: some prospects*, Transylvanian Review of Administrative Sciences, nr. 34 E/2011, p. 89

²⁷ Art. 70 din Legea nr. 168/1999

²⁸ Publicată în Monitorul Oficial nr. 441/22.05.2006, cu modificările și completările ulterioare

²⁹ Art. 224 lit. b) din Legea nr. 62/2011

³⁰ Art. 177 din Legea nr. 62/2011: „Componenta și criteriile de accedere în corpul de mediatori și corpul de arbitri ai conflictelor colective de muncă, competența, atribuțiile, precum și procedurile de mediere și arbitraj se stabilesc prin Regulamentul de mediere și arbitraj, elaborat de Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, aprobat prin ordin comun al

publicat un ordin comun al ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al ministrului justiției, în ceea ce privește medierea conflictelor colective de muncă se aplică prevederile art. 175-180 din Legea nr. 62/2011, corelate cu cele ale art. 26-31 din Legea nr. 168/1999.

Analizând textele de lege aplicabile în prezent cu privire la medierea conflictelor colective de muncă, pot fi desprinse câteva trăsături:

- Medierea poate interveni numai între părțile aflate în conflict;³¹
- Medierea nu urmărește evitarea soluționării conflictului în fața instanței, deoarece oricum un atare conflict nu ar fi de competența instanței;³²
- Medierea este o procedură facultativă de soluționare a conflictelor colective de muncă și poate fi inițiată dacă părțile hotărăsc acest lucru de comun acord³³. Există și o excepție prevăzută de art. 180 din Legea nr. 62/2011 care prevede că “Medierea [...] este obligatorie [...] dacă părțile, de comun acord au decis acest lucru înainte de declanșarea grevei sau pe parcursul acesteia.”
- Procedura medierii poate fi inițiată doar “în cazul în care conflictul colectiv de muncă nu a fost soluționat ca urmare a concilierii organizate de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, respectiv de inspectoratul teritorial de muncă, după caz.”³⁴ Din interpretarea art. 166 și 168 alin. 1 din Legea nr. 62/2011 rezultă că procedura concilierii este obligatorie în toate cazurile, indiferent de nivelul la care se declanșează conflictul colectiv de muncă. Așadar, medierea conflictului colectiv de muncă la orice nivel este precedată întotdeauna de procedura concilierii.
- În cazul concilierii, părțile sunt cele care vin cu soluții. Conciliatorul nu le propune soluții, ci doar creează cadrul necesar stingerii conflictului. Diferența principală dintre rolul conciliatorului și cel al mediatorului constă în gradul acestora de implicare în găsirea soluției conflictului colectiv de muncă. Mediatorul este chemat să intervină mai activ, cu propuneri, recomandări și puncte de vedere, în timp ce conciliatorul nu face decât să stimuleze părțile în căutarea propriilor soluții. Mai mult, mediatorul are chiar obligația să își precizeze părerea cu privire la eventualele revendicări rămase nesoluționate. Scopul acestor soluții este unul singur: de a se ajunge la un acord între părți.³⁵
- Conform art. 175 din Legea nr. 62/2011, “În vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor colective de muncă se înființează Oficiul de Mediere și Arbitraj a Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.” În practică, înființarea acestui Oficiu rămâne fără aplicabilitate în condițiile în care până la această dată nu a fost adoptată o Hotărâre a Guvernului care să reglementeze modalitatea de înființare, organizare și funcționarea acestuia, în termenul de 90 zile de la data intrării în vigoare a Legii dialogului social, termen indicat de art. 176 alin. 1 al legii. Nu numai că în prezent lipsește o reglementare privind modalitatea de înființare, organizare și funcționare a Oficiului, însă în literatura de specialitate a fost criticată însăși opțiunea legiuitorului de stabilire a procedurii de mediere și arbitraj prin Hotărâre de Guvern, și nu prin lege. Astfel, se consideră că „stabilirea procedurii de mediere și arbitraj prin

ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al ministrului justiției, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.”

³¹ Art. 167 din Legea nr. 62/2011

³² Raluca Dimitriu, *op.cit.*, 2007, p. 84

³³ Art. 178 alin. 1 din Legea nr. 62/2011

³⁴ Art. 178 alin. 1 din Legea nr. 62/2011

³⁵ Raluca Dimitriu, *op.cit.*, 2007, p. 85

Hotărâre de Guvern și nu prin lege este neconstituțională, întrucât regulile de procedură nu pot fi statuate prin reglementări de nivelul legislației secundare (hotărâri de guvern, ordin de ministru).³⁶

Având în vedere că ordinul prevăzut la art. 177 din Legea nr. 62/2011 nu a fost publicat în Monitorul Oficial până la această dată, este necesară apelarea la prevederile art. 26-31 din Legea nr. 168/1999 pentru a găsi reperi cu privire la procedura de mediere a conflictelor colective de muncă.

Mediatorii sunt aleși de comun acord de către părțile aflate în conflict dintre persoanele care au calitatea de mediator. Mediatorii sunt numiți anual de ministrul muncii și protecției sociale, cu acordul Consiliului Economic și Social.³⁷

Provocarea esențială pe care o ridică reglementarea actuală a medierii conflictelor colective de muncă constă în stabilirea procedurii în sine și a modului concret de desfășurare a acesteia. Conform art. 28 alin. 1 din Legea nr. 168/1999, procedura de mediere a conflictelor de interese (conflicte colective de muncă) se stabilește prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național. Ori, în prezent Legea dialogului social nu mai reglementează posibilitatea negocierii unui contract colectiv de muncă la nivel național.³⁸

Contractul Colectiv de Muncă Unic la nivel Național 2007-2010, fiind expirat³⁹, în prezent art. 85 din acest contract colectiv nu mai poate fi aplicat cu privire la modalitatea de derulare a procedurii de mediere.

Singurele reperi care mai pot fi utilizate sunt cele conținute în Secțiunea a 4-a din Legea nr. 168/1999. Așadar, art. 28 alin. 2 din Legea nr. 168/1999 stabilește un termen de 30 de zile de la data la care mediatorul ales a acceptat medierea conflictului pentru desfășurarea procedurii medierii.

Termenul de 30 de zile prevăzut la art.28 alin.(2) din Legea nr. 168/1999 are caracter imperativ și nu poate fi depășit nici cu acordul părților, deoarece interesul general în cazul conflictelor de muncă este soluționarea cât mai grabnică a conflictelor ivite și restabilirea păcii sociale. În practică, s-a observat că impunerea unui termen maximal al soluționării conflictului pe calea medierii are și un efect pozitiv. Foarte adesea, soluțiile sunt găsite tocmai ca efect al presiunii timpului. Părțile știu că dacă nu se vor înțelege, nu vor mai putea continua medierea, iar conflictul se va amplifica.⁴⁰

Părțile aflate în conflict au obligația de a pune la dispoziția mediatorului datele necesare pentru îndeplinirea misiunii sale, iar mediatorul are dreptul să convoace părțile și să le ceară relații scrise cu privire la revendicările formulate.⁴¹

În afara de termenul de 30 zile indicat de art. 28 alin. 2 din Legea nr. 168/1999, în prezent, nu mai sunt reglementate și alte termene, precum: termenul în care fiecare parte va propune candidați din lista de mediori numiți de ministrul muncii și protecției sociale, termenul în care părțile au obligația de a pune la dispoziția mediatorului datele necesare pentru îndeplinirea misiunii sale, termenul în care mediatorul poate cere lămuriri părților, termenul în care mediatorul este obligat să convoace părțile implicate.

La încheierea misiunii sale mediatorul are obligația să întocmească un raport cu privire la situația conflictului, să își precizeze părerea cu privire la eventualele revendicări

³⁶ Alexandru Athanasiu, *op.cit.*, 2012, p. 135

³⁷ Art. 27 din Legea nr. 168/1999

³⁸ Conform art. 128 alin. 1 din Legea nr. 62/2011: „Contractele colective de muncă se pot negocia la nivel de unități, grupuri de unități și sectoare de activitate.”

³⁹ <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/info/protectie-sociala/dialog-social/953-contracte-colective-de-munca>

⁴⁰ Raluca Dimitriu, *op.cit.*, 2007, p. 90

⁴¹ Art. 29 din Legea nr. 168/1999

rămase nesoluționate; raportul va fi transmis fiecărei părți, precum și Ministerului Muncii și Protecției Sociale.⁴²

Mediatorul este un terț care poate să joace un rol important în soluționarea pe fond a conflictului colectiv de muncă. Însă raportul său nu este obligatoriu pentru părți. Părțile pot adopta soluțiile de rezolvare a conflictului propuse de mediator, însă pot să nu fie de acord cu propunerile acestuia și să decidă continuarea conflictului.⁴³

Însă, succesul medierii unui anumit conflict poate avea efecte pe termen lung, în sensul că și la viitoarele conflicte părțile se vor simți încurajate să apeleze la modalități amiabile de soluționare, fără a trece, imediat după tentativa de conciliere, la grevă.⁴⁴

4. Concluzii și propuneri

Medierea este considerată o modalitate eficientă și suplă de soluționare a numeroase tipuri de conflicte, prezentând o serie de avantaje printre care se numără și caracterul facultativ al procedurii, imparțialitatea, confidențialitatea, neutralitatea mediatorului.

Medierea ar putea reprezenta o opțiune de succes și pentru soluționarea conflictelor colective de muncă, partenerii sociali având șanse reale de a-și rezolva divergențele într-un termen scurt, cu efecte pe termen lung și evitând astfel a se ajunge la manifestarea extremă prin grevă.

Medierea este singura metodă de soluționare a conflictului colectiv de muncă care nu presupune existența vreunui element de constrângere. Atât alegerea procedurii de mediere, cât și soluția propusă de mediator reprezintă o posibilitate pentru părți, și nu o obligație. Nu același lucru se poate spune despre conciliere sau arbitraj. Concilierea este o etapă obligatorie în procesul de soluționare a conflictului colectiv de muncă, însă propunerea conciliatorului este facultativă pentru părți. În ceea ce privește arbitrajul, aceasta este simetric opus concilierii, în sensul că procedura arbitrajului este facultativă, dar în cazul în care părțile apelează la această procedură trebuie să respecte hotărârea arbitrală, care este obligatorie.

Așa cum este propusă în prezent de legiuitorul român, medierea este cea mai flexibilă procedură de soluționare a conflictului colectiv de muncă, cu șanse mari de asigurare a unui dialog veritabil și benefic între partenerii sociali aflați în conflict.

Din păcate reconstrucția dreptul muncii în 2011 și ulterior este imperfectă cu privire la procedura medierii și poate crea dificultăți practice pentru partenerii sociali.

În scopul completării cadrului legal cu privire la medierea conflictelor colective de muncă, în prezent reglementarea procedurii în mod detaliat nu este doar utilă, ci și necesară.

Având în vedere că Legea dialogului social a fost criticată pentru adoptarea sa fără efectuarea unui studiu de impact, ar putea fi oportun să fie reglementate modalități de colectare a datelor și de realizare a unor statistici și buletine de bune practici în domeniul medierii conflictelor colective de muncă, astfel încât să se poată realiza o evaluarea a fenomenului acestor tipuri de conflicte, în scopul îmbunătățirii procedurilor de soluționare.

Bibliografie:

1. Legea nr. 10/1972 – Codul muncii, publicată în Buletinul Oficial nr. 140/01.12.1972
2. Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 582/29.11.1999, cu modificările și completările ulterioare;
3. Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă, publicată în Monitorul Oficial nr. 139/31.03.2000, cu modificările și completările ulterioare;

⁴² Art. 30 din Legea nr. 168/1999

⁴³ Alexandru Athanasie, *op.cit.*, 2005, p. 327

⁴⁴ Raluca Dimitriu, *op.cit.*, 2007, p. 87

4. Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 72/05.02.2003, republicată în Monitorul Oficial n.r. 345/18.05.2011, cu modificările și completările ulterioare;
5. Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, publicată în Monitorul Oficial nr. 279/21.04.2003, cu modificările și completările ulterioare;
6. Legii nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator, publicată în Monitorul Oficial nr. 441/22.05.2006, cu modificările și completările ulterioare;
7. Legea nr. 62/2011 publicată în Monitorul Oficial nr. 322/10.05.2011, republicată în Monitorul Oficial nr. 625/31.08.2012, cu modificările și completările ulterioare;
8. Athanasiu Alexandru, Dima Luminița, *Dreptul muncii*, Editura All Beck, București, 2005;
9. Athanasiu Alexandru *Aspecte teoretice și practice privind jurisdicția muncii în lumina Legii nr. 40/2011 și a Legii nr. 62/2011*, în Modificările Codului muncii și ale Legii dialogului social, Universul Juridic, București, 2011;
10. Athanasiu Alexandru, *Codul muncii. Comentariu pe articole. Actualizare la vol. I-II*, Editura C.H. Beck, București, 2012;
11. Brenneur Béatrice, *Stresul și suferința la locul de muncă*, Editura C.H. Beck, București, 2012;
12. Dimitriu Raluca, *Legea privind soluționarea conflictelor de muncă. Comentarii și explicații*, Editura C.H.Beck, București, 2007;
13. Dimitriu Raluca, *Collective labor conflicts in companies and public institutions: some prospects*, Transylvanian Review of Administrative Sciences, nr. 34 E/2011;
14. Gheorghe Monica, *Căi amiabile de soluționare a conflictelor colective de muncă*, Editura Universul Juridic, București, 2010;
15. Hidro Romulus, *Dreptul muncii. Curs universitar*, Editura Universul Juridic, București, 2013;
16. Ignat Claudiu, Suștac Zeno, Danileț Cristi, *Ghid de mediere*, Editura Universitară, București, 2009;
17. Jacobs A.J.M., *The Law of Strikes and Lock-outs*, în „Comparative Labor Law and Industrial Relation in Industrial Market Economies”, Kluwer Law International, The Hague, 1998;
18. Ștefănescu Ion Traian, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2010;
19. Ștefănescu, Ion Traian, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2012;
20. Țiclea Alexandru, *Tratat de dreptul muncii – Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, a VI-a ediție revizuită și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2012;
21. Ținca Ovidiu, *Dreptul muncii. Relații colective*, Editura Lumina Lex, București, 2004;
22. Uluitu A.G., *Greva*, Editura Lumina Lex, București, 2008;
23. <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/info/protectie-sociala/dialog-social/953-contracte-colective-de-munca>