

Medierea in litigiilor de munca

Medierea in litigiilor de munca

DE CE SA APELATI LA MEDIERE CAND AVETI UN CONFLICT LA LOCUL DE MUNCA ?

- Aveti posibilitatea sa-i transmiteti celui cu care sunteti in conflict atat modul in care ati fost afectat de actiunile sale, cat si felul in care vedeti solutionarea situatiei. Aceasta discutie cu cealalta parte se poarta intr-un cadru protejat, confidential si echilibrat.
- Puteti sa solicitati sesiuni separate de mediere, daca va simtiti amenintat sau daca nu doriti sa aveti o discutie directa.
- Beneficiati de serviciile unui specialist care va va sprijini sa ajungeti la o solutie care sa va protejeze nevoile si interesele.
- Puteti sa participati la mediere insotit de un avocat, angajat de dumneavoastra, care sa va protejeze drepturile.
- Sesiunile de mediere vor fi programate in functie de disponibilitatea dumneavoastra de timp.
- Medierea va avea loc, de obicei, la biroul mediatorului, intr-un cadru mai putin formal, iar mediatorul isi va dedica intreaga lui atentie pentru solutionarea situatiei dumneavoastra.
- Dumneavoastra veti decide in final care este solutia cea mai potrivita pentru a solutiona conflictul.
- Aveti posibilitatea sa ajungeti la o rezolvare intr-un timp mai scurt, de obicei in urma catorva sedinte de mediere, fara sa fie nevoie sa asteptati luni de zile pentru a primi termene noi (ca in cazul instantei).
- In mediere puteti sa protejati informatii intime sau confidentiale despre situatia sau afacerea dumneavoastra, informatii care nu doriti sa apara in sedinte publice de

judecata, in presa sau chiar in organizatie.

CARE SUNT CONFLICTELE DE DE MUNCA ?

Conflictelor de munca privesc in general aspecte legate de continuarea/incetarea/derularea unui contract individual de munca. O alta categorie de conflicte privesc contractele colective de munca. A treia categorie privesc conflictele de la locul de munca care apar intre colegi sau departamente.

Medierea va ofera posibilitatea sa rezolvati in timp scurt aceste conflicte, sa transformati o situatie nefavorabila intr-o noua oportunitate si sa gasiti solutii pe termen lung.

Modificarile intervenite in contractul individual de munca prin acord se pot referi la oricare dintre urmatoarele elemente: durata contractului; locul muncii; felul muncii; conditiile de munca; salariul; timpul de munca si timpul de odihna.

Pe langa conflictele dintre angajat si angajator, conflictele care apar intre angajatii (departamentele) unei societati comerciale/companii/institutii cauzeaza de asemenea pierderi importante. Conflictelor intre colegi sunt neglijate si raman cel mai adesea nesolutionate o perioada indelungata de timp, ceea ce genereaza un climat de munca tensionat si neproductiv, sabotaje, stres, inactivitate si pierderi financiare insemnate.

In afara acestor aspecte care tin de drepturile individuale ale unui angajat, mediatorul poate ajuta la realizarea acordurilor dintre sindicate si patronate cu privire la drepturile colective, la nivel de organizatie.

CE TREBUIE SA STITI DIN PUNCT DE VEDERE PROCESUAL DESPRE MEDIEREA CONFLICTELOR DE MUNCA

Medierea conflictelor de munca poate interveni atat in faza extraprocusuala (inaintea declansarii unui proces in fata

instantelor de judecata) cat si in etapa procesuala (dupa ce s-au formulat cereri de chemare in judecata, apeluri sau recursuri).

Medierea in etapa extraprocusuala:

– in situatia in care se finalizeaza prin ajungerea la o intelegere comuna, aceasta este practic o conventie care are putere de lege intre parti.

– intelegerea exprimata printr-un acord scris poate fi autentificata la notar, iar in masura in care contine o creanta certa, lichida si exigibila acest acord autentificat constituie titlu executoriu.

– clauzele acordului de mediere se pot insera si intr-un act aditional la contractul incheiat intre parti si asupra caruia exista diferende.

– in situatia in care acordul nu a fost autentificat, dar ulterior semnarii acordului acesta nu a fost respectat de catre una dintre parti, iar cealalta parte intelege sa se foloseasca de acord in instanta, acordul recunoscut de catre cealalta parte, in fata instantei, are aceeasi forta probanta ca si acordul autentificat de catre notar, si prin incuviintarea pronuntata de catre instanta de judecata, devine, de asemenea, titlu executoriu. In situatia in care o parte neaga realitatea acordului de mediere aceasta va trebui sa faca si dovada faptului ca este un fals pentru a putea fi respins ca proba de catre instant de judecata

Medierea in etapa procesuala:

– priveste acele situatii in care litigiul a fost deja inaintat spre judecata instantelor.

– poate interveni oricand in cursul judecatii, conform principiului disponibilitatii partilor cu privire la cererile lor in fata instantei de judecata.

– daca partile se infatiseaza la ziua fixata pentru judecata, cererea pentru darea hotararii va putea fi primita, chiar de catre un singur judecator, urmand ca hotararea care consfinteste acordul/intelegerea lor sa fie data in sedinta.

- daca partile se infatiseaza intr-o alta zi, instanta va putea da hotararea in camera de consiliu.
- pentru incercarea de solutionare a litigiilor comerciale prin mediere, partile pot solicita instantelor de judecata acordarea unui termen de suspendare a judecatii pentru o perioada de 3 luni.

Atat in etapa extra procesuala cat si in etapa procesuala, PE TOT PARCURSUL DESFASURARII PROCEDURILOR DE MEDIERE, TERMENELE DE PRESCRIPTIE SE SUSPENDA in limitele legale. Suspendarea termenului de prescriptie incepe sa curga de la data semnarii contractului de mediere, si opereaza indiferent daca medierea s-a finalizat cu un acord sau nu.

Medierea nu se confunda cu arbitrajul. Medierea este in fapt o negociere asistata si facilitata de catre un mediator neutru, in conditii de confidentialitate, care are drept scop incheierea unui acord care sa satisfaca toate partile aflate in conflict.

DREPTURI PE CARE CONSTITUTIA SI CELELALTE LEGI DIN DOMENIUL MUNCII NE INTERZIC SA LE INCALCAM.

Constitutia prin art. 41 – art 43 dispune ca durata normala a zilei de lucru este, in medie, de cel mult 8 ore, salariatii au dreptul la: greva pentru apararea intereselor profesionale, instituirea unui salariu minim brut pe tara, repausul saptamanal, concediul de odihna platit, formare profesionala, precum si alte situatii specifice, stabilite prin lege.

Legea 53/2003 Codul Muncii de asemenea dispune ca Salariatii nu pot renunta la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzactie prin care se urmareste renuntarea la drepturile recunoscute de lege salariatilor sau limitarea acestor drepturi este lovita de nulitate.

Art. 39. – (1) Salariatul are, in principal, urmatoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;

- b) dreptul la repaus zilnic si saptamanal;
- c) dreptul la concediu de odihna anual;
- d) dreptul la egalitate de sanse si de tratament;
- e) dreptul la demnitate in munca;
- f) dreptul la securitate si sanatate in munca;
- g) dreptul la acces la formarea profesionala;
- h) dreptul la informare si consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea si ameliorarea conditiilor de munca si a mediului de munca;
- j) dreptul la protectie in caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectiva si individuala;
- l) dreptul de a participa la actiuni collective.

Medierea ne ofera posibilitatea sa decidem cu privire la modul in care aceste drepturi sunt exercitate de catre partile aflate in conflict.