

Modificările Codului muncii

Cadrul legal:

Legea nr. 213/2020 privind modificarea și completarea Codului muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 893 din 30 septembrie 2020

SUMMARY

- **Concilierea conflictelor de muncă**
- **Prevederi noi în regulamentul intern**
- **Reguli privind procedura disciplinară**
- **Organizarea activității de resurse umane și salarizare**

1. CONCILIEREA CONFLICTELOR DE MUNCĂ

Până la actualele modificări ale Codului muncii, conflictele individuale de muncă erau soluționate prin promovarea unei acțiuni în instanță.

Un conflict de muncă este un conflict între salariat și angajator privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.

Cele mai multe conflicte au ca obiect concedierile, sancționările disciplinare și drepturile bănești.

Prin noile dispoziții legale, se prevede că în cazul unui conflict individual de muncă, părțile vor acționa cu bună-credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia.

Așadar, înainte de a promova o cerere de chemare în judecată, în vederea soluționării conflictului de către un judecător, salariatul va încerca rezolvarea conflictului într-un mod amiabil.

Ce este concilierea? Prin conciliere se înțelege modalitatea de soluționare amiabilă a conflictelor individuale de muncă, cu ajutorul unui consultant extern specializat în legislația muncii, în condiții de neutralitate, imparțialitate, confidențialitate și având liberul consimțământ al părților.

Cum se stabilește concilierea?

În vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor individuale de muncă, **părțile pot stabili că orice conflict individual de muncă se soluționează pe cale amiabilă, prin procedura concilierii.**

Concilierea se poate stabili:

- În contractul individual de muncă
- Prin act adițional la contractul individual de muncă.



Modelul de clauză:

Părțile stabilesc ca în cazul unui conflict individual de muncă să acționeze cu bună-credință și să încerce soluționarea amiabilă a acestuia, prin conciliere.



Concilierea NU este obligatorie, dacă părțile nu au stabilit-o prin contractul de muncă sau prin act adițional.

Cine este consultantul extern care asistă părțile în cadrul concilierii?

Consultantul extern specializat în legislația muncii poate fi un avocat, un expert în legislația muncii sau, după caz, un mediator specializat în legislația muncii.

Consultantul extern trebuie să aibă un rolul activ în cadrul procedurii și va stăruia ca părțile să acționeze responsabil pentru stingerea conflictului, cu respectarea drepturilor salariaților recunoscute de lege sau stabilite prin contractele de muncă.

Consultantul extern este ales de către părți, fie anterior nașterii conflictului, fie o dată cu nașterea conflictului.

Cum se desfășoară concilierea?

Oricare dintre părți se poate adresa consultantului extern în vederea deschiderii procedurii de conciliere a conflictului individual de muncă.

Consultantul extern transmite celeilalte părți invitația scrisă, prin mijloacele de comunicare prevăzute în contractul individual de muncă.

Data deschiderii procedurii de conciliere nu poate depăși 5 zile lucrătoare de la data comunicării invitației.

Pe durata procedurii, consultantul extern va invita părțile să își exprime punctul de vedere și va încerca să elimine cât mai multe dintre elementele conflictuale.

În cazul în care, ca urmare a dezbaterilor, se ajunge la o soluție, consultantul extern va redacta un acord care va conține înțelegerea părților și modalitatea de stingere a conflictului.

Acordul se semnează de către părți și de către consultantul extern și va produce efecte de la data semnării sau de la data expres prevăzută în acesta.

În cazul în care părțile au încheiat numai o înțelegere parțială, pentru ceea ce rămâne nesoluționat, se poate promova cerere de chemare în judecată.

Procedura concilierii se încheie prin întocmirea unui proces-verbal semnat de către părți și de către consultantul extern, în următoarele situații:

- a) prin încheierea unei înțelegeri între părți în urma soluționării conflictului;
- b) prin constatarea de către consultantul extern a eșuării concilierii;
- c) prin neprezentarea uneia dintre părți la data stabilită în invitația transmisă.

2. PREVEDERI NOI ÎN REGULAMENTULUI INTERN

Regulamentul intern trebuie să cuprindă și *procedura de soluționare pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă*, a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților.

3. REGULI NOI PRIVIND PROCEDURA DISCIPLINARĂ

Pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul:

- poate desemna o persoană
- poate stabili o comisie
- poate apela la serviciile unui consultant extern specializat în legislația muncii,

pe care o/îl va împuternici în acest sens.

În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de către persoana desemnată, de către președintele comisiei sau de către consultantul extern, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere comisiei sau persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

4. ORGANIZAREA ACTIVITĂȚII DE RESURSE UMANE

Fiecare angajator are dreptul de a-și organiza activitatea de resurse umane și salarizare în următoarele moduri:

- a) prin asumarea de către angajator a atribuțiilor specifice;
- b) prin desemnarea unuia sau mai multor angajați cărora să le repartizeze, prin fișa postului, atribuții privind activitatea de resurse umane și salarizare;
- c) prin contractarea unor servicii externe specializate în resurse umane și salarizare.

Serviciile externe specializate în resurse umane și salarizare trebuie coordonate de către un expert în legislația muncii.