

procedura de soluționare a conflictelor de muncă, totalitatea regulilor în temeiul cărora instanțele competente rezolvă neînțelegerile ce izvorăsc din raporturile juridice de muncă. Principalele reguli procedurale aplicabile conflictelor de muncă se referă la: 1) actul de sesizare: instanțele judecătorești pot fi sesizate printr-o cerere, formulată de angajat sau angajator; 2) termenele de sesizare: Codul muncii stabilește termene diferite ca durată, în raport de natura litigiului ce urmează să fie supus spre soluționare organului de jurisdicție competent; cererea poate fi formulată în: a) termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă; b) termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară; c) termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi sala-riale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator; d) pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia; e) în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia; f) în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului, în orice alte situații. Termenele de sesizare a organelor de jurisdicție a muncii au natura unor termene de prescripție; pentru motive temeinice, partea interesată are posibilitatea de a solicita repunerea în termen; 3) competența materială și teritorială: judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor stabilite conform Codului de procedură civilă; din punctul de vedere al competenței teritoriale, cererile referitoare la conflictele de muncă se adresează instanței în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul; 4) sarcina probei: în conflictele de muncă sarcina probei revine angajatorului; regula enunțată este tradițională și practică, întrucât angajatorul este cel mai în măsură să dovedească legalitatea și temeinicia deciziilor sau măsurilor luate; 5) scutirea de plata taxelor judiciare de timbru și de timbru judiciar: în fața organelor de jurisdicția muncii toate cererile și actele de procedură sunt scutite de plata taxelor de timbru; 6) termenele de judecată: conflictele de muncă se soluționează în regim de urgență; termenele de judecată nu pot fi mai mari de 15 zile; procedura de citare a părții se consideră legal îndeplinită dacă se realizează cu cel puțin 24 de ore înainte de termenul de judecată; 7) administrarea probelor: administrarea dovezilor se face cu respectarea regimului de urgență, instanța fiind în drept să decadă partea din beneficiul probei admise, dacă întârzie în mod nejustificat administrarea acesteia; 8) regimul hotărârilor: hotărârile pronunțate, în această materie, sunt definitive și executorii de drept [v. și jurisdicție a muncii].