

# Soluționarea conflictelor individuale de muncă

În urma modificărilor aduse **Codului Muncii** de către **Legea nr. 213/2020**, a fost completată structura Regulamentului intern al unei organizații prin aducerea obligativității existenței procedurii de soluționare pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă, alături de procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților.

Noua structură a **Regulamentului de ordine interioară (ROI)** a fost prezentată [aici](#).

## I. Procedura de soluționare a conflictelor de muncă potrivit Codului Muncii, republicat

### Conflictele de muncă

**Codul Muncii, republicat** definește **conflictele de muncă** ca acele conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.

În cazul unui conflict individual de muncă, părțile vor acționa cu bună-credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia.

În vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor individuale de muncă, prin derogare de la prevederile art. 208 din **Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată**, cu modificările și completările ulterioare, la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot cuprinde în contract o clauză prin care stabilesc că orice conflict individual de muncă se soluționează pe cale amiabilă, prin procedura concilierii.

### Consultantul extern specializat în legislația muncii

Prin **conciliere**, în sensul **Codului Muncii republicat**, 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.

Consultantul extern specializat în legislația muncii, denumit consultant extern, poate fi:

- a. un avocat,
- b. un expert în legislația muncii,

c. un mediator specializat în legislația muncii.

Consultantul extern prin rolul său activ, va stăruie ca părțile să acționeze responsabil pentru stingerea conflictului, cu respectarea drepturilor salariaților recunoscute de lege sau stabilite prin contractele de muncă. Părțile au dreptul să își aleagă în mod liber consultantul extern.

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

Consultantul extern va 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 prevăzute mai sus.

Termenul de contestare a conflictelor de muncă se suspendă pe durata concilierii.



### **Acordul privind înțelegerea părților**

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 va fi semnat de către părți și de către consultantul extern și va produce efecte de la data semnării sau de la data expres prevăzută în acesta.

### **Procesul-verbal semnat de către părți și de consultantul extern**

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 prevăzută la articolul 231<sup>1</sup> alin. (7) din **Codul Muncii, republicat**.

În cazul în care părțile au încheiat numai o înțelegere parțială, precum și în cazurile prevăzute la alin. (9) lit. b) și c), din **Codul Muncii, republicat** orice parte se poate adresa instanței competente cu respectarea prevederilor art. 208 și 210 din **Legea nr. 62/2011, republicată**, cu modificările și completările ulterioare, în vederea soluționării în totalitate a conflictului individual de muncă.

### **Onorariul consultantului extern**

Onorariul consultantului extern va fi suportat de către părți, conform înțelegerii acestora.

## **II. Procedura de soluționare a conflictelor de muncă potrivit Legii dialogului social nr. 62/2011, republicată**

Potrivit **Legii dialogului social nr. 62/2011, republicat** prin conflict de muncă se înțelege:

- a. conflictul dintre angajați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă sau de serviciu. Conflictele de muncă pot fi colective sau individuale;
- b. conflictul de muncă ce intervine între angajați și angajatori care are ca obiect începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă;
- c. conflictul de muncă ce are ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații care decurg din contractele individuale și colective de muncă ori din acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, precum și din legi sau din alte acte normative.

De asemenea, sunt considerate conflicte individuale de muncă următoarele:

- a) conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părți prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin contractul individual de muncă ori raportul de serviciu;
- b) conflictele în legătură cu constatarea nulității contractelor individuale de muncă ori a unor clauze ale acestora;
- c) conflictele în legătură cu constatarea încetării raporturilor de serviciu ori a unor clauze ale acestora.

## **Soluționarea conflictelor individuale de muncă în instanță**

Accesul neîngrădit la justiție este garantat de lege. Conflictele individuale de muncă se soluționează în primă instanță de către tribunal.

Cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează tribunalului în a cărui circumscripție își are domiciliul sau locul de muncă reclamantul.

### **Lista instanțelor de judecată**

Lista instanțelor de judecată din România poate fi urmărită [aici](#).

### **Ghiduri pentru justițiabili**

Ghiduri pentru justițiabili și documente utile pot fi găsite [aici](#).

### **Cereri și termene**

Cererile pot fi formulate de cei ale căror drepturi au fost încălcate după cum urmează:

- a) măsurile unilaterale de executare, modificare, suspendare sau încetare a contractului individual de muncă, inclusiv angajamentele de plată a unor sume de bani, pot fi contestate în termen de 45 de zile calendaristice de la data la care cel interesat a luat cunoștință de măsura dispusă;
- b) constatarea nulității unui contract individual de muncă poate fi cerută de părți pe întreaga perioadă în care contractul respectiv se aplică;
- c) plata despăgubirilor pentru pagubele cauzate și restituirea unor sume care au format obiectul unor plăți nedatorate pot fi cerute în termen de 3 ani de la data producerii pagubei.

Cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă vor fi judecate de instanțe cu celeritate. Termenele de judecată nu pot fi mai mari de 10 zile.

Părțile sunt legal citate dacă citația le-a fost înmănată cel puțin cu 5 zile înaintea judecării. Hotărârile instanței de fond sunt supuse numai apelului. Termenul de apel este de 10 zile de la data comunicării hotărârii.

Dispozițiile **Legii dialogului social nr. 62/2011, republicată** referitoare la procedura de soluționare a conflictelor individuale de muncă se completează în mod corespunzător cu prevederile **Codului de procedură civilă**.

**La cerere, oferim consiliere de specialitate pe linia întocmirii/ completării Regulamentului intern.**

---

[1] <https://legism.ro/blog/regulamentul-de-ordine-interioara>

Autor: **Ionut NISTOR** - consilier juridic