

METODE ALTERNATIVE DE SOLUȚIONARE A LITIGIILOR DE MUNCĂ

CZU: 349.22:331.109

Aurica CAMENȘCIC

*Școala doctorală Științe Juridice,
Universitatea de Stat din Moldova*

ALTERNATIVE METHODS FOR RESOLVING LABOR DISPUTES

Conflict resolution can take place by combining several alternative dispute resolution methods. Until the publication of Law no. 213/2020, the alternative resolution of individual employment disputes was possible only based on the provisions contained in the Mediation Law no. 192/2006. At present, at the conclusion of the individual employment contract or during its performance, the parties may include in the contract a clause by which they establish that any individual employment dispute is settled amicably, through the conciliation procedure. They may use the advice of an external consultant, who may be a lawyer, an expert in labour law or, as the case may be, a mediator specializing in labour law, who, through his active role, will ensure that the parties act responsibly to settle the dispute. The time limit for challenging employment disputes is suspended during the conciliation, which means that the parties do not waive the possibility of bringing the case before the court. The internal regulations drawn up by the employer must include such a conciliation procedure.

Keywords: *negotiation, mediation, arbitration, individual employment dispute, external consultant, labour law expert, amicable settlement.*

Studiul în cauză reprezintă mai multe procedee de rezolvare a conflictelor, fără intervenția unei instanțe de judecată, și anume – metodele alternative de soluționare a conflictelor. În contextul reglementărilor la nivel european și național privind metodele alternative de soluționare a litigiilor și în condițiile în care aceste proceduri alternative prezintă o serie întreagă de avantaje față de instanțele de drept comun, este important să cunoaștem și să aprofundăm atât cadrul juridic al funcționării și aplicării acestor metode, cât și mecanismul lor de funcționare.

Cele mai folosite sunt: negocierea, medierea și arbitrajul. Oricare dintre aceste metode oferă părților posibilitatea de a-și rezolva neînțelegerile mai repede și mai eficient decât în cazul soluționării conflictului de către instanța de judecată. Scopul constă în: soluționarea eficientă a conflictelor în comunitate, soluționarea rapidă a litigiilor, asigurarea accesului la justiție al persoanelor dezavantajate (care nu au bani să angajeze un avocat să le reprezinte în instanță de judecată), reducerea situațiilor tensionate din comunitate.

Conflictul reprezintă o neînțelegere dintre două sau mai multe persoane cu privire la anumite lucruri sau anumite idei. Acesta este o stare de tensiune ce apare când se încearcă realizarea unor sarcini, luarea unei decizii sau atingerea unui obiectiv. Conflictul nu poate fi considerat un lucru bun sau un lucru rău, dar poate fi constructiv (adică, poate ajuta la îmbunătățirea situației create) sau distructiv (adică, poate ajuta la înrăutățirea situației create). Conflictele pot apărea între oameni, între diferite grupuri de oameni, între întreprinderi și organizații, între persoane și instituțiile statului și chiar între diferite state. Succinct, conflictul reprezintă o neînțelegere dintre două sau mai multe persoane.

Cel mai des sunt folosite următoarele metode: negocierea – un dialog între două persoane prin care acestea încearcă să ajungă la un acord; medierea – soluționarea conflictului cu ajutorul unei terțe persoane, numită mediator (a se consulta Legea nr. 137/2015 cu privire la mediere) [1, p.1]; arbitrajul – părțile transmit soluționarea litigiului unei persoane/instituții neutre, numită arbitru/arbitraj (a se consulta Legea nr. 24/2008 cu privire la arbitraj) [2, p.2].

Negocierea este un instrument fundamental al oricărei cooperări umane. Ea constă pur și simplu în a face schimb de propuneri pentru a găsi acorduri în vederea unei acțiuni comune. Negocierea pornește de la seducția între indivizi și ajunge până la încheierea celor mai importante tratate internaționale. Ea construiește state, orașe și drumuri, pune capăt războaielor, proceselor și le permite celor care nu mai vorbeau să reînceapă să lucreze împreună. În sens larg, negocierea se definește ca o formă concentrată și interactivă de comunicare interumană în care două sau mai multe părți aflate în dezacord urmăresc să ajungă la o înțelegere comună care să rezolve problema dintre ele sau să atingă un scop comun. Înțelegerea părților poate să constea într-un acord verbal, consolidat printr-o strângere de mână, un consens tacit, o minută, o scrisoare de intenție, un protocol, un memorandum, un contract, o convenție, dar și un armistițiu, pact sau tratat internațional întocmite cu respectarea unor proceduri și uzanțe comune speciale [3, p.11].

De precizat faptul ca la nivel european există o preocupare constantă în vederea facilitării accesului la metodele alternative de soluționare a conflictelor și promovării soluționării pe cale amiabilă a disputelor prin folosirea medierii și prin asigurarea unui echilibru între mediere și procedurile judiciare, în contextul accesului liber la justiție [4, p.20].

Medierea este cea mai uzitată modalitate de soluționare alternativă a litigiilor pe cale amiabilă, în cadrul unui proces structurat, flexibil și confidențial, cu asistența unui sau mai multor mediatori. Medierea se bazează pe încrederea pe care părțile o acordă mediatorului, ca persoană aptă să faciliteze negocierile dintre ele și să le sprijine pentru soluționarea conflictului, prin obținerea unei soluții convenabile pentru ambele părți, eficiente și durabile. Atât mediatorul, cât și participanții la mediere, sunt obligați să păstreze confidențialitatea informațiilor de care se uzează sau se ia cunoștință în cursul procedurii de mediere, motiv pentru care se semnează un acord de confidențialitate. Același lucru se întâmplă și cu documentele întocmite sau cu cele ce

au fost prezentate de părți în cursul medierii. Obligația de confidențialitate subzistă și după terminarea procedurii de mediere, fiind nelimitată în timp [5, p.55].

Medierea poate fi inițiată de către oricare dintre părți, din proprie inițiativă, precum și la recomandarea autorităților publice, instanțelor judecătorești sau a organului de urmărire penală. În cadrul procesului judiciar, instanța propune părților să participe la o ședință de informare cu privire la soluționarea litigiilor prin mediere.

Spre deosebire de metoda judiciară de apărare, medierea presupune costuri mai mici (nu se achită taxa de stat, cheltuieli de judecare a pricinii, plata martorilor, experților, interpreților etc.). Părțile aflate în conflict nu pot fi obligate să accepte procedura medierii. Apelarea la mediator se face doar de comun acord. Mai mult ca atât, părțile se pot retrage în orice moment din procesul de mediere. Procedura de mediere este foarte simplă, spre deosebire de procedura judiciară, unde sunt multe reguli rigide și dificile. Soluționarea litigiului are loc într-o atmosferă cu mult mai prietenoasă și calmă. Prin urmare, părțile vor putea evita stresul și incomoditățile generate de un litigiu în fața instanței de judecată. Cel care va media conflictul este ales de părți. Astfel, părțile își pot alege, în mod liber, persoana pe care o consideră aptă să aplaneze conflictul; procedura de mediere are loc doar între părți și mediator. Astfel, în cadrul procedurii de mediere părțile nu vor fi nevoite să-și facă publice problemele, aceasta spre deosebire de procesul judiciar, unde la examinarea litigiului poate să participe oricine, chiar dacă nu are nicio legătură cu pricina respectivă.

Mai mult ca atât, toți participanții la procedura de mediere au obligația de confidențialitate, adică informația obținută în procesul de mediere nu poate fi divulgată și invocată de către părți și mediator în alt proces sau în fața altor instanțe, nici nu poate fi folosită inadecvat în scopuri proprii. Procedura de mediere poate dura cu mult mai puțin decât procedura în instanța de judecată. În cadrul procedurii de mediere totul depinde de părți. Pe calea medierii soluțiile aparțin exclusiv părților.

Sunt situații când medierea ar putea să nu fie cea mai bună soluție pentru rezolvarea unui conflict, și anume atunci când este evident că părțile nu sunt predispuse să comunice; când una dintre părți este de rea-credință, adică este evident că nu vrea să-și execute obligațiile, dar propune medierea doar pentru a trage de timp. În cazul în care una dintre părți, din motive întemeiate, nu poate participa personal la procesul de mediere, ea va împuternici un reprezentant, dacă partea adversă acceptă desfășurarea medierii cu participarea reprezentantului. Pe parcursul procesului de mediere, părțile pot fi asistate de avocați, traducători și/sau interpreți, precum și de specialiști în domeniul respectiv. Cu consimțământul părților, la procesul de mediere pot participa și alte persoane. Mediatorul este o persoană terță, atestată în condițiile legii, care asigură desfășurarea procesului de mediere în vederea soluționării litigiului dintre părți. Poate deveni mediator persoana care îndeplinește cumulativ următoarele condiții: are capacitate deplină de exercițiu; deține diplomă de studii superioare de licență; nu a fost condamnată anterior pentru infracțiuni grave, deosebit de grave, excepțional de grave, săvârșite cu intenție; nu are antecedente penale pentru infracțiuni ușoare și mai puțin grave; are reputație ireproșabilă; este aptă, din punct de vedere medical, pentru

exercitarea acestei profesii; a absolvit cursurile de formare inițială a mediatorilor; a susținut examenul de atestare a mediatorilor. Calitatea de mediator se confirmă prin atestatul eliberat de Ministerul Justiției în conformitate cu prevederile Regulamentului privind atestarea mediatorilor.

Mediatorul atestat desfășoară activitatea de mediere în mod profesionist. Spre deosebire de activitatea mediatorului neatestat, activitatea mediatorului atestat este supravegheată de Consiliul de mediere și de Ministerul Justiției. Astfel, mediatorul atestat va putea fi tras la răspundere disciplinară de Consiliul de mediere și de ministrul Justiției pentru încălcarea obligațiilor stabilite de lege. Toate datele necesare pentru contactarea unui mediator atestat sunt înscrise în Registrul de stat al mediatorilor, ținut de Ministerul Justiției. Informația din Registrul de stat al mediatorilor se publică pe pagina web oficială a Ministerului Justiției și pe cea a Consiliului. Instanțele de judecată, autoritățile administrației publice locale și organele de urmărire penală vor asigura plasarea la sediul lor, în locurile ușor accesibile publicului, a informației despre mediatori, birourile și organizațiile de mediere. În cazul încălcării obligațiilor de către mediator, persoana poate sesiza Consiliul de mediere.

În cadrul procesului judiciar, medierea judiciară este obligatorie doar în cazurile ce țin de: a) protecția consumatorilor; b) litigiile de familie; c) litigiile privind dreptul de proprietate asupra bunurilor între persoane fizice și/sau juridice de drept privat; d) litigiile de muncă; e) litigiile care rezultă din răspunderea delictuală; f) litigiile succesoriale; g) alte litigii civile a căror valoare este sub 200 000 de lei, cu excepția litigiilor în care s-a pronunțat o hotărâre executorie de intentare a procedurii de insolvență. La solicitarea părților, medierea judiciară poate avea loc și în alte cazuri. Prin prisma medierii obligatorii instituite, în cazul în care părțile sunt de acord să soluționeze litigiul pe cale amiabilă, instanța judecătorească, în termen de 3 zile, pronunță o încheiere prin care dispune încetarea procesului. Încheierea trebuie să conțină condițiile tranzacției, confirmate de instanța judecătorească. Înainte de a confirma tranzacția, instanța explică participanților la proces efectele acestui act de procedură. Nu se admite tranzacția între părți dacă aceasta contravine legii ori încalcă drepturile, libertățile și interesele legitime ale persoanei, interesele societății sau ale statului. În cazul în care una sau ambele părți refuză soluționarea litigiului pe cale amiabilă ori litigiul nu a putut fi soluționat în termenul stabilit ori părțile nu au ajuns la consens în privința tuturor pretențiilor, instanța judecătorească, în termen de 3 zile, emite o încheiere nesusceptibilă de atac cu privire la încetarea procedurii de mediere judiciară și transmite dosarul instanței judecătorești pentru repartizare aleatorie unui alt judecător sau, după caz, complet de judecată.

Mediatorul are dreptul la onorariu, precum și la compensarea cheltuielilor ocazionate de mediere, în mărimea stabilită prin acord cu părțile. Mediatorul poate negocia cu partea care l-a contactat avansarea cheltuielilor legate de căutarea și contactarea celeilalte părți. În cazul medierii garantate de stat, remunerarea mediatorilor se efectuează în modul stabilit de Guvern. Mediatorul nu este în drept să perceapă onorarii pentru sesiunea de informare cu privire la mediere, explicațiile sau recomandările ofe-

rite părților cu privire la procesul medierii până la încheierea contractului de mediere. Onorariul mediatorului și alte cheltuieli legate de procesul de mediere sunt suportate de părți în proporții egale, dacă prin contractul de mediere nu s-a stabilit altfel.

Principalele diferențe dintre arbitraj și mediere constau în faptul că, în cazul arbitrajului, în baza clauzelor din contract, arbitrii decid asupra modului de soluționare a litigiului dintre părți, soluția fiind impusă de drepturile legale și având caracter executoriu, iar procedura fiind formalizată. În cazul medierii însă, participarea este voluntară, iar mediatorul nu decide/soluționează el litigiul, ci susține părțile în negocierea și obținerea soluției convenabile pentru cei aflați în conflict.

Medierea se bazează pe încrederea pe care părțile o acordă mediatorului, ca persoană aptă să faciliteze negocierile dintre ele și să le ofere asistență în soluționarea conflictului prin obținerea unei soluții reciproc acceptabile. Procedura de arbitraj presupune însă ca părțile implicate să se supună deciziei definitive și obligatorii a unei terțe părți, numită arbitru.

Curtea de arbitraj comercial internațional de pe lângă Camera de Comerț și Industrie a fost înființată în 1994, fiind prima instituție permanentă de arbitraj fără personalitate juridică din Republica Moldova. Potrivit unui raport de activitate al instituției pentru anul 2020, până în prezent prin intermediul arbitrajului au fost soluționate aproximativ 400 de litigii. De menționat că, pentru a-și putea disputa litigiile în Curtea de arbitraj, operatorii economici trebuie să prevadă în contractele semnate o clauză arbitrală, care să stipuleze clar că litigiile vor fi soluționate anume în această instituție. Arbitrajul, având un fundament contractual, este privit de partenerii de afaceri ca modalitate optimă de soluționare a litigiilor, fiind totalmente independent de puterea statală, chiar dacă produce efecte cu caracter jurisdicțional. Succesul arbitrajului este determinat în mare parte de buna-credință a partenerilor de afaceri implicați, de competența și probitatea arbitrilor, dar și de buna funcționare a instituției însărcinate cu supravegherea aplicării corecte a regulamentului de arbitraj, se spune în raport.

Cu siguranță, numărul impunător de dispute soluționate a permis arbitrilor să acumuleze o bogată experiență și competență în acest gen de activitate jurisdicțională. Astfel, tot în raportul citat, CCI dă asigurări că cei 29 de arbitri internaționali și 30 locali la care pot apela oamenii de afaceri au o înaltă calificare profesională, iar pentru sporirea competențelor lor periodic sunt organizate instruirii. Arbitrii sunt aleși pe un termen de 4 ani de către Consiliul Camerei de Comerț și Industrie a Republicii Moldova.

Arbitrajul reprezintă o metodă de rezolvare a disputelor în afara instanțelor de judecată. Acesta reprezintă o procedură în cadrul căreia părțile aleg una sau mai multe persoane fizice cărora le prezintă cazul pentru a obține o hotărâre obligatorie. Arbitrajul poate fi individual sau instituționalizat. În cadrul anumitor modele de arbitraj, pentru punerea în executare a hotărârii, este necesară efectuarea unor proceduri în cadrul instanțelor de judecată.

Arbitrajul poate fi instituționalizat ca organ permanent pe lângă camere de comerț, burse, uniuni, asociații sau alte organizații, unde funcționează în baza unor regula-

mente adoptate de acestea. Faptul instituționalizării este comunicat Curții Supreme de Justiție. Nu pot fi create arbitraje pe lângă autoritățile administrației publice centrale și locale. Avantajele procedurii de arbitraj sunt: cheltuielile pentru procedura de arbitraj pot fi mai mici ca în cazul unui proces judiciar (cheltuielile de organizare și desfășurare a arbitrajului, remunerarea arbitrilor, cheltuielile de colectare a probelor, remunerarea experților și a traducătorilor, cheltuielile de deplasare și alte cheltuieli sunt suportate potrivit înțelegerii dintre părți); procedura de arbitraj poate fi mai rapidă decât un proces judiciar; hotărârea arbitrală este una definitivă; spre deosebire de un proces judiciar, procedura arbitrală este privată; părțile au posibilitatea să-și aleagă arbitrii și pot identifica persoane care au cunoștințele și experiența necesară în domeniul în care a apărut conflictul; părțile decid cum și unde se va desfășura acest proces de arbitraj.

Părțile pot conveni să apeleze la arbitraj toate litigiile sau anumite litigii ce ar putea să apară între ele cu privire la un raport juridic contractual sau necontractual. Părțile încheie în formă scrisă convenția de arbitraj, sub sancțiunea nulității. Convenția poate avea forma unei clauze compromisorii inserate în contractul principal sau forma unei înțelegeri de sine stătătoare, denumite compromis. În acordul privind soluționarea litigiilor prin arbitraj, părțile trebuie să indice modul de numire a arbitrilor, cazul de numire a unui arbitru de către o persoană împuternicită, locul examinării litigiului și să accepte regulile de arbitraj.

Lista arbitrilor este aprobată de organul pe lângă care s-a înființat arbitrajul, în modul stabilit de acest organ, și are un caracter de recomandare. În principiu, partea poate numi în calitate de arbitru orice persoană care întrunește exigențele prevăzute de lege. În Republica Moldova există un șir de instituții de arbitraj create pe lângă diverse organe. De exemplu: Curtea de Arbitraj Comercial Internațional de pe lângă Camera de Comerț și Industrie, Curtea de Arbitraj de pe lângă Asociația Internațională a Transportatorilor Auto din Republica Moldova (AITA) etc.

La procedura de arbitraj participă arbitrii și părțile implicate în litigiu, numite reclamant (cel care depune cererea în arbitraj) și pârât (cel împotriva căruia a fost depusă cererea în arbitraj). Părțile pot fi reprezentate sau asistate de orice persoană. La procedura de arbitraj mai pot participa: experți, specialiști, traducători etc.

Arbitrii sunt răspunzători de daune în condițiile legii, dacă: după acceptare, renunță în mod nejustificat la împuternicirile lor; nu participă fără motiv justificat la judecarea litigiului ori nu pronunță hotărârea în termenul stabilit în hotărârea arbitrală; nu respectă caracterul confidențial al arbitrajului, publicând sau divulgând date de care iau cunoștință în calitate de arbitru fără a avea autorizarea părților; încalcă în mod flagrant obligațiile ce le revin. Împuternicirile arbitrului încetează în caz de auto-recuzare sau de recuzare, în caz de deces, de incapacitate de a participa la examinarea litigiului și în alte temeuri în care arbitrul nu participă la examinarea litigiului în decursul unei perioade nejustificat de îndelungate. Împuternicirile acestuia încetează odată cu adoptarea hotărârii în litigiul examinat.

Asupra problemelor remise arbitrajului spre soluționare în fond se decide prin hotărâre. În cazul în care arbitrajul încetează să efectueze procedura arbitrală fără a

decide asupra problemelor remise spre soluționare, o astfel de încetare are loc prin hotărâre. Dacă părțile au încheiat o tranzacție asupra litigiului, arbitrajul poate, la cererea părților, să o confirme prin hotărâre. Alte dispoziții ale arbitrajului care nu sunt inserate în hotărâre se emit sub formă de încheiere.

Hotărârea arbitrală este obligatorie, urmând să fie executată benevol, imediat sau în termenul indicat în ea, de partea împotriva căreia s-a pronunțat. Hotărârea arbitrală poate fi contestată de orice parte printr-o cerere în anulare adresată instanței de judecată competente în termen de 3 luni din ziua primirii hotărârii arbitrale de către partea care a depus cererea de anulare. Instanța de judecată va pronunța o încheiere cu privire la desființarea totală sau parțială a hotărârii arbitrale sau la refuzul de a o desființa, în condițiile Codului de procedură civilă. Convenția de arbitraj reprezintă acordul prin care părțile convin să supună arbitrajului toate litigiile sau anumite litigii ce ar putea să apară între ele cu privire la un raport juridic contractual sau necontractual. Aceasta se încheie în scris, sub sancțiunea nulității. Convenția poate lua forma unei clauze compromisorii incluse în contractul principal sau poate fi sub forma unei înțelegeri de sine stătătoare, denumite compromis. Partea câștigătoare poate cere eliberarea titlului executoriu asupra hotărârii arbitrale. Încheierea judecătorească cu privire la eliberarea titlului executoriu asupra hotărârii arbitrale sau la refuzul eliberării acestui titlu trebuie pronunțată în decursul a 30 de zile de la data depunerii cererii. Procedura de eliberare a titlului executoriu asupra hotărârilor arbitrale este reglementată de Codul de procedură civilă. Hotărârea arbitrală asupra căreia a fost eliberat titlu executoriu se execută silit, similar modului de executare a unei hotărâri judecătorești. Dacă litigiul a fost examinat în procedura de arbitraj, partea nu se mai poate adresa cu același litigiu instanței de judecată. În cazul în care persoana va sesiza, totuși, instanța de judecată pentru soluționarea unui litigiu care deja a fost examinat în arbitraj, instanța va refuza cererea.

Piața conflictelor este guvernată doar de sistemul judiciar. Întotdeauna monopolul generează criză, iar criza ne obligă să ne sincronizăm sistemul cu alte metode de rezolvare a conflictelor. Medierea este o consecință a globalizării la nivel de conflict, dar și la nivel social. Prin mediere se evită problemele ce decurg din diferențele între sistemele judiciare.

Soluționarea alternativă a conflictelor individuale de muncă prin conciliere – soluționarea conflictelor la locul de muncă cu ajutorul unui specialist, fără a recurge la concursul instanței de judecată, ar trebui să reprezinte de cele mai multe ori opțiunea cea mai avantajoasă pentru părțile implicate [6, p.45].

Concilierea reprezintă o modalitate alternativă, extrajudiciară, de soluționare a conflictelor individuale de muncă care cunoaște o foarte largă răspândire în toate statele din Uniunea Europeană. Ca regulă, în cadrul unei asemenea proceduri se apelează la un terț al cărui rol este de a facilita comunicarea dintre părțile aflate în conflict și de a încuraja reconcilierea acestora.

Prin conflicte colective de muncă se înțelege divergențele nesoluționate dintre salariați (reprezentanții lor) și angajatori (reprezentanții lor) privind stabilirea și mo-

dificarea condițiilor de muncă (inclusiv a salariului), privind purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea și executarea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective, privind refuzul angajatorului de a lua în considerare poziția reprezentanților salariaților în procesul adoptării, în cadrul unității, a actelor juridice ce conțin norme ale dreptului muncii, precum și divergențele referitoare la interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

Momentul declanșării conflictului colectiv de muncă reprezintă data la care a fost comunicată hotărârea angajatorului (reprezentanților săi la diferite niveluri) sau, după caz, a autorității publice respective privind refuzul, total sau parțial, de a îndeplini revendicările salariaților (reprezentanților lor) ori data la care angajatorul (reprezentanții săi) sau autoritatea publică respectivă urma să răspundă la aceste revendicări, ori data întocmirii procesului-verbal privind divergențele în cadrul negocierilor colective.

Prin procedură de conciliere se înțelege examinarea conflictului colectiv de muncă, în scopul soluționării lui, în cadrul unei comisii de conciliere.

În toate cazurile în care într-o unitate există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă, reprezentanții salariaților au dreptul să înainteze angajatorului revendicările lor privind stabilirea unor noi condiții de muncă sau modificarea celor existente, purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea și executarea contractului colectiv de muncă. Revendicările salariaților sunt înaintate angajatorului (reprezentanților acestuia) în formă scrisă. Acestea trebuie să fie motivate și să conțină referiri concrete la normele încălcate ale legislației în vigoare. Angajatorul este obligat să primească revendicările înaintate și să le înregistreze în modul stabilit. Copiile revendicărilor pot fi remise, după caz, organelor ierarhic superioare ale unității, patronatelor, sindicatelor de ramură, autorităților publice centrale și locale. Angajatorul este obligat să răspundă în scris reprezentanților salariaților în termen de 5 zile lucrătoare de la data înregistrării revendicărilor.

Procedura de conciliere se desfășoară între părțile conflictului, în cadrul unei comisii de conciliere. Comisia de conciliere se constituie dintr-un număr egal de reprezentanți ai părților conflictului, la inițiativa uneia dintre ele. Comisia de conciliere se constituie ad hoc, ori de câte ori apare un conflict colectiv de muncă. Drept temei pentru constituirea comisiei de conciliere servesc ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului (reprezentanților acestuia) și hotărârea (decizia) respectivă a reprezentanților salariaților. Președintele comisiei de conciliere este ales cu majoritatea voturilor membrilor comisiei.

Dezbaterile comisiei de conciliere sunt consemnate într-un proces-verbal întocmit în două sau mai multe exemplare, după caz, în care se vor indica măsurile generale sau parțiale de soluționare a conflictului, asupra cărora au convenit părțile. Comisia conciliază părțile conflictului colectiv de muncă în termen de cel mult 10 zile lucrătoare de la data constituirii comisiei. Acest termen poate fi prelungit o singură dată prin acordul scris al membrilor comisiei. În cazul în care membrii comisiei de conciliere au ajuns la o înțelegere asupra revendicărilor înaintate, comisia va adopta o decizie

obligatorie pentru părțile conflictului, pe care o va remite acestora în termen de 24 de ore din momentul adoptării.

Dacă membrii comisiei de conciliere nu au ajuns la o înțelegere, președintele comisiei va informa în scris despre acest lucru părțile conflictului în termen de 24 de ore.

În situația în care părțile conflictului nu au ajuns la o înțelegere sau nu sunt de acord cu decizia comisiei de conciliere, fiecare dintre ele, în termen de 10 zile lucrătoare de la data expirării termenului de conciliere a conflictului colectiv de muncă de către comisia de conciliere sau, după caz, de la data adoptării deciziei sau a primirii informației respective, este în drept să depună o cerere de soluționare a conflictului în instanța de judecată. Instanța de judecată va convoca părțile conflictului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii.

Analizând diferența dintre conciliere și mediere, putem spune că medierea reprezintă o modalitate de soluționare a conflictelor pe cale amiabilă, cu ajutorul unei terțe persoane specializate în calitate de mediator, în condiții de neutralitate, imparțialitate, confidențialitate și având liberul consimțământ al părților. Medierea se bazează pe încrederea pe care părțile o acordă mediatorului, ca persoană aptă să faciliteze negocierile dintre ele și să le sprijine pentru soluționarea conflictului, prin obținerea unei soluții reciproc convenabile, eficiente și durabile.

Așadar, se poate observa că cele două instituții sunt definite de legiuitor în mod similar, scopul și rolul lor fiind în esență același: stingerea conflictului dintre părți în mod amiabil, cu respectarea principiilor enumerate. La acest moment, singurele diferențe vin din calitatea persoanelor îndreptățite să efectueze procedurile (medierea poate fi efectuată doar de mediatori autorizați potrivit legii, de către Consiliul de mediere, în timp ce concilierea poate fi efectuată de o sferă mai largă de consultanți externi – avocați, experți sau mediatori specializați în legislația muncii).

Astfel, granița dintre cele două instituții este destul de firavă și trăsăturile lor se suprapun în mare parte, raportat la reglementările *de lege data*, practicii rămânând menirea de a contura direcțiile de orientare pentru fiecare și de a evidenția trăsăturile specifice fiecăreia.

În mod obișnuit, diferența dintre conciliere și mediere provine din modul în care se implică terța persoană în soluționarea conflictului. Ca principiu, rolul unui conciliator este doar de a facilita comunicarea dintre cele două părți, de a le ajuta să își evalueze pozițiile și forța argumentelor, fără a propune el însuși soluții pentru tranșarea disputei. În schimb, pentru a facilita o comunicare bună a părților, rolul mediatorului presupune, inclusiv, propunerea unor soluții, pe care părțile sunt libere să le accepte sau nu.

În statele europene, o atenție deosebită se acordă formelor prejudiciare de soluționare a litigiilor în ordine conciliator arbitrală. În Spania, potrivit Decretului regal nr.5 din 26.01.1979, nicio judecătorie specializată în soluționarea litigiilor de muncă nu poate examina reclamațiile înainte ca părțile să fi încercat să se împace cu ajutorul organelor locale ale Institutului de mediere, pe calea arbitrajului sau concilierii directe. În realitate, diferența dintre concilierea directă, mediere și arbitraj nu este prea

mare. Diferă doar componenta organelor (comisiilor) implicate în soluționarea litigiilor de muncă. Cu excepția Franței, unde în tribunale activează judecători profesioniști sau functionari de stat cu studii juridice, cu participarea asesorilor în numele părților implicate în litigiu.

Activitatea Organizației Internaționale a Muncii contribuie mult la elaborarea sistemelor de mediere, arbitraj benevol și forțat, cu toate că nu există o convenție internațională privind reglementarea litigiilor de muncă; or, formele și metodele de soluționare sunt foarte diverse.

Într-o concluzie finală considerăm că medierea, arbitrajul și negocierea sunt niște instituții care se dezvoltă vertiginos și sunt în atenția sporită a legiutorului nostru, prin elaborarea de acte normative noi și abrogarea celor vechi, proiecte de legi, Programe de guvernare, Strategii de dezvoltare, ținându-se cont de recomandările UE și de practicile internaționale.

Referințe:

1. Legea Republicii Moldova cu privire la mediere, nr.137 din 03.07.2015. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2015, nr.224-233.
2. Legea Republicii Moldova cu privire la arbitraj, nr.24-XVI din 22.02.2008. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2008, nr.88-89/316.
3. SÎRBU, M., MONICA CROITORU ANGHEL, D. *Medierea conflictelor*. București: Universul Juridic, 2013.
4. SÎRBU, M., MONICA CROITORU ANGHEL, D. *Soluționarea alternativă a litigiilor*. București: Universul Juridic, 2015.
5. GORGHIU, A., SÎRBU, M. și al. *Medierea. Oxigen pentru afaceri*. București: Universul Juridic, 2011.
6. VOICULESCU, N. *Medierea conflictelor*. București: Editura Universității „Titu Maiorescu”, 2007.