

**PROCEDURA DE SOLUTIONARE PE CALE AMIABILA A CONFLICTELOR
INDIVIDUALE DE MUNCA, A CERERILOR SAU A RECLAMATIILOR INDIVIDUALE
ALE SALARIATILOR**

1. DEFINIREA NOTIUNII DE CONCILIERE

- 1.1. Potrivit art. 231, alin. 3 din Codul muncii prin *conciliere* se intelege modalitatea de solutionare amiabila a conflictelor individuale de munca, cu ajutorul unui consultant extern specializat in legislatia muncii, in conditii de neutralitate, impartialitate, confidentialitate si avand liberul consimtamant al partilor.

2. PROCEDURA DE CONCILIERE

- 2.1. In cazul unui conflict individual de munca, atat angajatorul cat si salariatul vor actiona cu buna-credinta si vor incerca solutionarea amiabila a acestuia.
- 2.2. In vederea promovarii solutionarii amiabile si cu celeritate a conflictelor individuale de munca, la incheierea contractului individual de munca sau pe parcursul executarii acestuia, partile vor putea cuprinde in contract o clauza prin care sa stabileasca ca orice conflict individual de munca se solutioneaza pe cale amiabila, prin procedura concilierii.
- 2.3. In vederea solutionarii conflictului individual de munca, a cererilor sau reclamatilor individuale, atat angajatorul, cat si salariatul pot apela la un consultant extern specializat in legislatia muncii.
- 2.4. Consultantul extern poate fi un avocat, un expert in legislatia muncii sau, dupa caz, un mediator specializat in legislatia muncii, care, prin rolul sau activ, va starui ca partile sa actioneze responsabil pentru stingerea conflictului.
- 2.5. Angajatorul si salariatul au dreptul sa aleaga in mod liber consultantul extern, iar onorariul acestuia va fi suportat de catre acestia potrivit intelegerii.

3. DESCHIDEREA PROCEDURII DE CONCILIERE

- 3.1. Oricare dintre parti se poate adresa unui consultant extern in conformitate cu art. 2.5. in vederea deschiderii procedurii de conciliere a conflictului individual de munca. Consultantul extern va trimite invitatia scrisa celeilalte parti prin mijloacele de comunicare prevazute in contractul individual de munca.
- 3.2. Data deschiderii procedurii de conciliere nu poate depasi 5 zile lucratoare de la data comunicarii invitatiei. Termenul de contestare a conflictelor de munca se suspenda pe durata concilierii.
- 3.3. In cazul in care, ca urmare a dezbaterilor, se ajunge la o solutie, consultantul extern va redacta un acord care va contine intelegerea partilor si modalitatea de stingere a

conflictului. Acordul este necesar a fi semnat de catre consultantul extern si de catre parti si va produce efecte de la data semnarii sau de la data expres prevazuta in acesta.

- 3.4.** Procedura concilierii se inchide prin intocmirea unui proces-verbal semnat de catre parti si de catre consultantul extern, in urmatoarele situatii:
- a) prin incheierea unei intelegeri intre parti in urma solutionarii conflictului;
 - b) prin constatarea de catre consultantul extern a esuarii concilierii;
 - c) prin neprezentarea uneia dintre parti la data stabilita in invitatia trimisa in conformitate cu art. 3.1.

Semnat astazi: _____

MANAGER,

PROF.DR. NARCIS COPCA

DIRECTOR MEDICAL,

DR.ADRIAN HANNA

SEF SERVICIU R.U.N.O.S,

DANIELA NEAMTU

VIZAT,

CONSILIER JURIDIC,

ADRIANA NITA