

Noi reglementări privind asistarea părților de către avocat la negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă și în procedura concilierii

[Legea](#) nr. 213 din 30 septembrie 2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii (publicată în Monitorul Oficial nr. 893 din 30 septembrie 2020) aduce unele schimbări care vizează avocații.

Principalele aspecte care îi vizează pe avocați se referă la faptul că la negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual salariații vor putea fi însoțiți de un consultant extern specializat în legislația muncii sau de un membru sindical. Noțiunea de consultant extern specializat în legislația muncii se referă inclusiv la avocat, după cum reiese din cuprinsul legii și din expunerea de motive. Legea nr. 213/2020 introduce procedura concilierii, precizând că **pot asista părțile la această procedură, un avocat, un expert în legislația muncii sau, după caz, un mediator specializat în legislația muncii**”.

1. La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, salariații vor putea fi însoțiți de un consultant extern specializat în legislația muncii sau de un membru sindical.

Așa cu reiese din cuprinsul legii nr. 213/2020, (Art. 231¹, alin. 4) și din [expunerea de motive](#), consultantul extern poate fi **avocat** ori expert în legislația muncii sau mediator în cazul procedurii concilierii. Reglementarea anterioară prevedea că oricare din părți poate fi asistată de ”terți”, fără a preciza ce calificare profesională trebuie să dețină aceștia. Practic, noua reglementare restrânge aria celor care pot participa la aceste proceduri.

Extras din legea nr. 213/2020:

”1. La articolul 17, alineatele (6) și (7) se modifică și vor avea următorul cuprins:

*(6) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de către un **consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).***

(7) Cu privire la informațiile furnizate, prealabil încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, inclusiv pe durata concilierii, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.”

2. Legea nr. 213/2020 introduce procedura concilierii, în vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor individuale de muncă, înainte ca acestea să ajungă în instanță. Se precizează că numai consultanții externi, pot asista părțile la această procedură, aceștia putând fi ” un avocat, un expert în legislația muncii sau, după caz, un mediator specializat în legislația muncii”.

Extras din legea nr. 213/2020:

3. După articolul 231 se introduce un nou articol, articolul 231¹, cu următorul cuprins:

Articolul 231¹

(1) Accesul neîngrădit la justiție este garantat de lege. În cazul unui conflict individual de muncă, părțile vor acționa cu bună-credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia.

*(2) 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.***

(3) Prin conciliere, în sensul prezentei legi, 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.

*(4) **Consultantul extern specializat în legislația muncii prevăzut la alin. (3), denumit în continuare consultant extern, poate fi un avocat, un expert în legislația muncii sau, după caz, un mediator specializat în legislația muncii, care, 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. Onorariul consultantului extern va fi suportat de către părți conform înțelegerii acestora.

(5) Părțile au dreptul să își aleagă în mod liber consultantul extern.

(6) Oricare dintre părți se poate adresa consultantului extern în vederea deschiderii procedurii de conciliere a conflictului individual de muncă. Acesta va transmite celeilalte părți invitația scrisă, prin mijloacele de comunicare prevăzute în contractul individual de muncă.

(7) Data deschiderii procedurii de conciliere nu poate depăși 5 zile lucrătoare de la data comunicării invitației prevăzute la alin. (6). Termenul de contestare a conflictelor de muncă se suspendă pe durata concilierii.

(8) 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.

(9) 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 alin. (7).

(10) În cazul în care părțile au încheiat numai o înțelegere parțială, precum și în cazurile prevăzute la alin. (9) lit. b) și c), 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.