

VIMERCATI EAST EUROPE SRL



Str. Garii , Nr. 100
Complexul de cladiri C1-C15-C17-C18
HEMEIUS 607235
Jud. BACAU - ROMANIA
CUI RO22916476
Nr. Reg. Com. J04/2165/2007
Tel.:0234217787

ESTRAS DIN REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARA

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

Art. 48. (1) Salariații au dreptul să adreseze, în scris, petiții (cereri sau reclamații) individuale, dar numai în legătură cu problemele proprii apărute la locul de muncă și în activitatea desfășurată.

(2) Orice salariat care dorește să facă o cerere, alta decât cele formalizate intern și/sau reclamație, o poate face adresându-se șefului ierarhic superior care, în cazul în care constată că este în afara competenței sale și a dreptului decizional, transmite mai departe șefului sau ierarhic, în forma scrisă, prin intermediul Serviciului Resurse Umane.

(3) În cazul în care Serviciul Resurse Umane primește de la șefii de servicii petiții ale acestora ori ale angajaților din subordinea acestora, le înregistrează și le dă spre analiză Directorului societății.

(4) Pentru cazul de la alin. (3), petionarul va primi un răspuns în termen de maxim 30 de zile calendaristice.

(5) Petițiilor anonime nu li se va da curs, acestea urmând a fi clasate.

(6) În cazul în care problemele sesizate în cerere sau în reclamație necesită o cercetare mai amănunțită, Directorul societății numește o persoană sau o comisie care să verifice realitatea lor.

(7) În urma verificării, persoana sau comisia numită întocmește un referat cu constatări, concluzii și propuneri și îl supune aprobării Directorului.

(8) În situația în care aspectele sesizate prin cerere sau reclamație necesită o cercetare mai amănunțită, Directorul societății poate prelungi termenul cu cel mult 15 zile.

(9) În cazul în care un salariat adresează în aceeași perioadă de timp două sau mai multe petiții cu același obiect, acestea se vor conexe, salariatul urmând să primească un singur răspuns.

(3) Dacă după trimiterea răspunsului se primește o nouă petiție cu același conținut sau care privește aceeași problemă, acestea se clasează, făcându-se mențiune că s-a verificat și i s-a dat deja un răspuns petionarului.

Art. 49. (1) Salariații și Angajatorul au obligația să soluționeze conflictele de muncă prin bună înțelegere și vor încerca soluționarea amiabilă a acestora, prin procedurile stabilite de dispoziții legale în vigoare.

(2) Procedura de soluționare a conflictelor de muncă este potrivit dispozițiilor legale în vigoare.

(3) Condițiile declanșării conflictelor de interese, procedura concilierii, medierii și arbitrajului conflictelor de interese sunt potrivit dispozițiilor legale în vigoare.

(4) Condițiile declanșării conflictelor de drepturi și procedura soluționării acestora sunt potrivit dispozițiilor legale în vigoare.

(5) 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.

(6) Prin conciliere, în sensul Legii nr. 53/2011 cu modificările și completările ulterioare, 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.

(7) 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.

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

(9) 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.

(10) 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.

(11) 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.

(12) 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).

(13) 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.