

## MEDIEREA - ALTERNATIVĂ ÎN SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR

Conf. univ. dr Ana CĂLIN  
Masterand Otilia Doina PERIANU  
Universitatea "Danubius" din Galați

Complexitatea domeniului în stare incipientă de cercetare științifică în România cu aplicare sporadică în practică, ne obligă la abordarea în mod riguros a următoarelor aspecte

### I.- ORGANIZAREA ACTIVITĂȚII DE MEDIATOR ÎN ROMÂNIA

Art. 1 din Legea nr. 192 din 16 mai 2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator, publicată în Monitorul Oficial nr., 441 din 22 mai 2006, prevede: „*Medierea reprezintă o modalitate facultativă de soluționare a conflictelor pe cale amiabilă, cu ajutorul unei terțe persoane specializate în calitate de mediator, în condiții de neutralitate, imparțialitate și confidențialitate*”.

Legea prevede o multitudine de domenii în care conflictele pot fi soluționate prin procedura medierii. Enunțăm în acest sens unele dintre acestea:

*Medierea unor conflicte de familie, prin care pot fi soluționate;*

- neînțelegerile dinre soți privind continuarea căsătoriei;
- exercițiul drepturilor părintești;
- stabilirea domiciliului copiilor;
- contribuția părinților la întreținerea copiilor;
- orice alte neînțelegeri care apar în raporturile dintre soți cu privire la drepturile de

care ei pot dispune potrivit legii.

*Medierea în cauzele penale, care privesc infracțiuni pentru care, potrivit legii, retragerea plângerii prealabile sau împăcarea părților înlătură răspunderea penală, cum sunt:*

- Vătămarea corporală din culpă prevăzută de art. 184 alin. 1 și 3 Cod penal;
- Violarea de domiciliu prevăzută de art. 192 alin. 1 Cod penal;
- Amenințarea prevăzută de art. 193 Cod penal;
- Violarea secretului corespondenței prevăzută de art. 195 cod penal;
- Infracțiunea de viol prevăzută de art. 197 alin. 1 Cod penal;
- Seducția prevăzută de art. 199 Cod penal;
- Infracțiunea de insultă prevăzută de art. 205 Cod penal;
- Infracțiunea de calomnie prevăzută de art. 206 Cod penal;
- Infracțiunea de furturi la plângerea prealabilă prevăzută de art. 210 Cod penal;
- Infracțiunea de abuz de încredere prevăzută de art. 213 Cod penal;
- Infracțiunea de gestiune frauduloasă prevăzută de art. 214 alin. 1 Cod penal;
- Infracțiunea de tulburare de posesie prevăzută de art. 220 cod penal;
- Infracțiunea de abandon de familie prevăzută de art. 305 alin. 1 lit. a,b,c, Cod penal;
- Infracțiunea de nerespectare a măsurilor privind încredințarea minorului prevăzută de de art. 307 Cod penal;
- Infracțiunea de tulburare a folosinței locuinței prevăzută de art. 320 Cod penal.

Asemenea prevederi sunt și în legile penale speciale sau legi extrapenale.

*Medierea în unele conflicte civile .*

*Medierea în unele conflicte privind relațiile de muncă*

În conformitate cu prevederile art. 69 din Codul muncii alin. 1 se prevede :

*„În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatele sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:*

*- metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau reducerea numărului de salariați care vor fi concediați;*

*- atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați”.*

Legislația muncii și a protecției sociale, în scopul evitării unor consecințe nedorite pentru societate, pentru salariați și pentru angajator, îl obligă pe acesta din urmă, ca în perioada în care au loc consultări cu privire la concedierile colective, de a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților să formuleze propuneri în timp util, și de a le furniza toate informațiile relevante și să le notifice în scris următoarele :

- a) numărul total și categoriile de salariați;
- b) motivele care determină concedierea preconizată;
- c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
- d) criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
- f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă;
- g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
- h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

Pentru a se evita luarea unor măsuri abuzive, prin lege se prevede ca notificarea privitoare la concedierile colective să fie trimisă și Inspectoratului Teritorial de Muncă și Agenției Teritoriale de Ocuparea Forței de Muncă.

În art. 71 alin. 1 din Codul Muncii se prevede că: *”Sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 15 zile calendaristice de la data primirii notificării.”*

Procedura negocierii și a medierilor în cazul conflictelor de muncă, este guvernată de termeni consacrați în Codul Muncii, în aplicarea cărora: *„Angajatorul are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate, în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora. În scopul soluționării conflictului, la solicitarea oricăreia dintre părți, Inspectoratul Teritorial de Muncă poate dispune amânarea momentului emiterii deciziei cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere, nu pot fi soluționate până la data prevăzută în notificarea intenției de concediere colectivă ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.”*

În art. 43 din Constituție se prevede:

*„(1) salariații au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale;*

*(2) Legea stabilește condițiile și limitele exercitării acestui drept, precum și garanțiile necesare asigurării serviciilor esențiale pentru societate”.*

Codul Muncii reglementează modalitățile de declanșare a conflictelor de muncă, îndeosebi a grevei, calificată conflict de muncă, prin amploarea pe care aceasta o poate lua prin declanșarea, durata și efectele sale pentru angajator și salariat. Procedura negocierii și a medierii facilitează împrejurările concrete ale desfășurării grevei, ceea ce determină repetate runde de negocieri și medieri. Exemplu recent, timp de trei săptămâni a durat greva salariaților de la uzinele de automobile Pitești, având ca obiect de declanșare majorarea drepturilor salariale, asupra cărora în final, părțile au căzut de acord, printr/un compromis.

### *Conflicte în materie comercială*

*Conflicte în materia protecției consumatorului*, în aplicarea prevederilor art. 2 alin. 2 din lege:

- în cazul în care consumatorul invocă existența unui prejudiciu ca urmare a achiziționării unor produse;
- a prestării unor servicii defectuoase;
- a nerespectării clauzelor contractuale;
- a garanțiilor acordate;
- a existenței unor clauze abuzive cuprinse între contractele încheiate între consumatori și agenții economici;
- a încălcării altor drepturi prevăzute de legislația națională sau a Uniunii Europene.

### *Excepții de la procedura medierii.*

*In mod imperativ în art. 2 alin 4 din lege* ,nu pot face obiectul medierii drepturi strict personale, cum sunt :

- drepturile personale nepatrimoniale, inseparabile de persoana subiectului de drept ;

Profesorul Constantin Stătescu ,definind poziția persoanei în societate , opinia că drepturile personale nepatrimoniale, se împart în trei categorii:

a. drepturi legate de existența și integritatea fizică și morală a persoanei, cum sunt dreptul la onoare, la reputație, la secretul vieții private, la sănătate și integritate fizică, la libertate.

b. Asemenea drepturi nepatrimoniale, sunt consacrate în Constituția României adoptată în anul 1991 și revizuită, ca urmare a referendumului din 18-19 octombrie 2003, care în Titlul II intitulat; Drepturile, libertățile și îndatoririle fundamentale, în art. 22 prevede; *"Dreptul la viață precum și dreptul la integritate fizică și psihică ale persoanei sunt garantate"*.

În art. 26 din Constituție privitor la viața intimă, familială și privată, se prevede că : *"Autoritățile publice respectă și ocrotesc viața intimă, familială și privată"*.

Constituția garantează deasemenea: libera circulație art. 25); Libertatea conștiinței art. 29; Libertatea de exprimare art. 30 ).

c. Drepturile purtând asupra elementelor de identificare a unei persoane, cum sunt dreptul la nume și la domiciliu;

În aplicarea acestui principiu codul Familiei prevede, ca fiind drepturi și obligații personale ale soților. În art. 27 alin. 1 din Codul familiei se prevede: *"la încheierea căsătoriei, viitorii soți vor declara, în fața delegatului de stare civilă, numele pe care s-au învoit să-l poarte în căsătorie"*. Deasemenea se prevede că: *"Soții pot să-și păstreze numele lor dinaintea căsătoriei, să ia numele unuia sau aluia dintre ei sau numele lor reunite. Soții sunt obligați să poarte în timpul căsătoriei numele comun declarat."*

În eventualitatea în care unul din soți dorește să-și schimbe numele , nu o va putea face decât pe cale administrativă, cu consimțământul celuilalt soț.

Asupra domiciliului ca element de identificare a persoanei, art. 27 din Constituția României prevede.

1) *"Domiciliul și reședința sunt inviolabile: nimeni nu poate pătrunde sau rămâne în domiciliu ori în reședința unei persoane fără învoirea acesteia.*

2) *De la prevederile alin. 1) se poate deroga prin lege pentru următoarele situații:*

- a) *executarea unui mandat de arestare sau a unei hotărâri judecătorești;*
- b) *înlăturarea unei primejdii privind viața, integritatea fizică sau bunurile persoanei; exemplu în cazul unui incendiu;*

c) *apărarea securității naționale sau a ordinii publice;*

d) *prevenirea răspândirii unei epidemii.*

3) *Percheziția se dispune de judecător și se efectuează în condițiile și în formele prevăzute de lege;*

4) *Perchezițiile în timpul nopții sunt interzise, în afară de cazul infracțiunilor flagrante"*.

5) *latura personal nepatrimonială a dreptului asupra creației intelectuale, a dreptului de autor și a dreptului de inventator .*

Profesorul Constantin Stătescu clasifică caracterele juridice ale drepturilor personale nepatrimoniale, astfel:

a) sunt drepturi absolute, opozabile *erga omnes*, în sensul, de a nu face nimic de a aduce vreo atingere acestor drepturi;

b) sunt drepturi netransmisibile.

În mod excepțional și în cazuri expres prevăzute de lege, aceste drepturi pot fi transmise, cum este cazul dreptului la nume, care în condițiile legii se poate dobândi prin filiație, când copilul ia numele părinților, ori se poate modifica prin efectul modificării stării civile, sau se poate schimba pe cale administrativă, când se pot produce unele „transmiteri”, ale numelui de la o persoană la alta între părinți – copii, între soți etc.

Evident că asemenea drepturi nu pot constitui obiect de mediere, ceea ce rezultă și din art. 51, alin.1 din Codul familiei, care prevede: *”Copilul nu poate reclama o stare civilă contrară aceleia care rezultă din certificatul de naștere și folosirea stării civile conforme cu acest certificat”* iar în art.51, alin. 2, din același cod se prevede că *„... nimeni nu poate contesta starea civilă a copilului care are folosirea unei stări civile conforme cu certificatul său de naștere”*.

Prezintă importanță și alin. 4 din art. 52, în sensul că *„Acțiunea de stabilire a filiației față de mamă nu se prescrie în timpul vieții copilului”*.

Dreptul nepatrimonial al numelui rezidă și din prevederile art. 62 și urm. din Codul familiei potrivit căruia :

- copilul din căsătorie ia numele de familie comun al părinților;  
- dacă părinții nu au un nume comun, va lua numele unuia dintre ei ori numele lor reunite;

- copilul din afara căsătoriei dobândește numele de familie al aceluia dintre părinți față de care filiația a fost mai întâi stabilită;

- în cazul în care filiația a fost stabilită ulterior și față de celălalt părinte, instanța judecătorească va putea da încuviințarea copilului să poarte numele acestuia din urmă.

c) drepturile personale nepatrimoniale sunt imprescriptibile;

d) caracterul strict personal al drepturilor personale nepatrimoniale are drept consecință faptul că acestea, în principiu nu sunt susceptibile de a fi exercitate pe cale de reprezentare generală.

Excepțiile de la acest caracter pot fi în cazul acțiunii pentru tăgăda paternității, dacă soțul este pus sub interdicție, acțiunea va putea fi exercitată de autoritatea tutelară.

Conchizând asupra acestor drepturi personale nepatrimoniale exceptate de la procedura negocierii și medierii, observăm că persoana are drept la nume, la prenume, la pseudonim. De asemenea are drept la domiciliu de drept comun, domiciliu legal, domiciliu ales, reședință.

Conceptul de mediere este în consens cu prevederile Constituției, consacrate în Titlul II, intitulat Drepturile, libertățile și îndatoririle fundamentale și a Convenției Europene a Drepturilor Omului, întrucât potrivit art. 3 din Legea nr. 192/2006, activitatea de mediere se desfășurează în mod egal pentru toate persoanele fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenența politică, avere, origine socială.

Medierea reprezintă o activitate de interes public.

II.- CODUL DE ETICĂ ȘI DEONTOLOGIE PROFESIONALĂ, dat în aplicarea Legii nr. 192/2006, a fost adoptat la 17.02.2007 de Consiliul de Mediere, însumează un ansamblu de norme și caracteristici, care definesc calitatea activității profesionale.

Linia de conduită obligatorie a modalităților este de a desășura o activitate competentă și responsabilă.

Codul definește: *„medierea ca o modalitate voluntară de soluționare a conflictelor dintre două sau mai multe persoane, pe cale amiabilă, cu sprijinul unei terțe persoane neutre, calificată și independentă, printr-o activitate desfășurată în conformitate cu prevederile legale în domeniu și normele prezentului cod”*.

În definirea activității de mediere, se desprind elemente care țin în exclusivitate de persoana mediatorului, care trebuie să fie:

- neutru;

- imparțial;
- calificat;
- apt să faciliteze negocierile aflate în conflict;
- în scopul obținerii unei soluții reciproc convenabile, eficiente și durabile.

Probitatea profesională, necesită respectarea tuturor normelor deontologice și de organizare și funcționare a profesiei.

Misiunea mediatorului într-un stat de drept este, de a încerca soluționarea conflictelor pe cale amiabilă, în condițiile de neutralitate, imparțialitate și confidențialitate.

Complexitatea, dificultatea și rafinamentul activității nu poate avea pentru mediator, o obligație de rezultat ci doar de prudență și diligență, întrucât „*soluționarea conflictului depinde exclusiv de acordul părților*”.

Obiectivele Codului de etică și deontologie profesională, sunt concretizate în aceea că trebuie:

- a) să ofere mediatorilor liniile de conduită directe în activitatea pe care o desfășoară;
- b) să apere interesul public, în conformitate cu prevederile art. 4 din Legea nr. 192/2006;
- c) să promoveze încrederea în mediere ca modalitate alternativă de soluționare a conflictelor.

Principiile generale pe baza cărora părțile au libertatea de a recurge la mediere și de a lua o decizie, se identifică astfel:

1. Libertatea părților de a recurge la mediere și de a lua o decizie:

- Mediatorul se asigură, că părțile au ajuns în mod voluntar la procedura medierii;
- Încurajează părțile de a lua decizia liberă, în cunoștință de cauză;
- Informează părțile că decizia finală le aparține;
- Poate sfătui părțile, că pot obține asistență juridică independentă sau de specialitate;
- Acordă asistență în cazul în care au calificarea necesară.

2. Nediscriminarea. Mediatorul nu va refuza activitatea de mediere și nu o va exercita la standarde inferioare.

3. Independența, neutralitatea și imparțialitatea mediatorului, este un alt principiu, care trebuie să-i confere exercitarea atribuțiilor profesionale.

4. Încrederea și integritatea morală a mediatorului, ca principiu al activității sale se bazează pe cinstea, probitatea, spiritul de dreptate și sinceritatea mediatorului.

5. Secretul profesional se concretizează în aplicarea principiului confidențialității. El este depozitarul secretelor părților.

6. Conflictul de interese îl face incompatibil pe mediator. El trebuie să aducă la cunoștința părților, dacă există un motiv de incompatibilitate, iar acestea pot decide, dacă îl acceptă ca mediator sau nu.

Codul de etică și deontologie profesională, instituie ca normă de conduită în sensul că:

„...mediatorul nu poate reprezenta sau asista vreuna dintre părți într-o procedură judiciară sau arbitrală având ca obiect conflictul supus medierii”.

Deosebit de importantă apare a fi o altă normă de conduită, întrucât:

„Mediatorul nu poate fi audiat ca martor în legătură cu faptele sau cu actele sale de care a luat la cunoștință în procedurile de mediere”.

Codul de conduită prevede și alte principii care trebuie avute în vedere în activitatea mediatorului și anume:

- să informeze părțile cu privire la stabilirea onorariilor;
- pentru încălcarea obligațiilor sale, mediatorul răspunde civil, penal și disciplinar prin aplicarea legislației în domeniu și a normelor stabilite de consiliul de mediere;
- exercitarea profesiei de mediator este compatibilă cu orice altă profesie, cu excepția incompatibilităților prevăzute expres de legi speciale;

- calitatea procesului de mediere poate fi determinată de diligențele depuse în vederea prestării serviciului în condiții de siguranță, respect reciproc, egalitate de șanse, respectarea diversității, corectitudinea profesională și procedurală.

III. Prin Hotărârea nr.5 din 13 mai 2007 a fost adoptat REGULAMNETUL DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE a Consiliului de Mediere, publicat în Monitorul oficial nr. 505 din 27 iulie 2007. În sinteză Regulamentul cuprinde:

- Dispoziții generale;
- Organizarea și funcționarea Consiliului de Mediere;
- Atribuțiile Consiliului de Mediere;
- Atribuțiile Comisiei permanente;
- Atribuțiile președintelui și ale vicepreședintelui;
- Secretarul tehnic;
- Formele de exercitare a profesiei de mediator;
- Societatea civilă profesională;
- Biroul de mediator;
- Mediatorul angajat în interiorul profesiei prin contract individual de muncă;
- Procedura de autorizare a mediatorilor;
- Programe și standarde de formare;
- Autorizarea furnizorilor de formare a mediatorilor;
- Normele de răspundere disciplinară a mediatorilor;
- Organizarea și funcționarea comisiei de disciplină;
- Reguli de procedură și alte dispoziții finale și tranzitorii.

#### IV. FORMAREA MEDIATORILOR

Prin Hotărârea nr. 12 din 7 septembrie 2007 Consiliul de Mediere a aprobat STANDARDELE de formare a mediatorilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 713 din 22 octombrie 2007.

Potrivit normelor standard formarea mediatorului se dobândește în conformitate cu prevederile art. 7 din Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator, ceea ce impune îndeplinirea următoarelor condiții:

- absolvirea cursurilor pentru formarea mediatorilor;
- sau a unui program postuniversitar de nivel master în domeniu;
- formarea profesională prin organizarea de cursuri de furnizorii de formare autorizați și de către instituțiile de învățământ superior acreditate;
- formarea profesională se finalizează cu un examen de absolvire;
- în urma absolvirii se eliberează un certificat de absolvire cu un supliment descriptiv în care se precizează componentele profesionale dobândite;
- certificatul de absolvire autentifică dobândirea competențelor profesionale;
- În art. 12 din Standarul de formare profesională a mediatorului se prevede: „scopul este stabilirea setului de criterii și proceduri privind programele de formare ale mediatorilor. După absolvirea cursurilor de formare inițială avizate de Consiliul de Mediere, mediatorii se pot specializa pe domenii prin completarea acestora pe măsura ce vor fi identificate.

Conținutul programului de formare a mediatorilor trebuie să cuprindă următoarele elemente ale teoriei și practicii medierii:

1. Teoria și analiza conflictelor;
2. Rezolvarea alternativă a disputelor;
3. Teoria și practica medierii;
4. organizarea activității mediatorilor.

La realizarea acestei comunicări am avut ca sursă de documentare și cartea lui William Ury, intitulată REMEDIEREA LUI NU, cu subtitlul: Negocierea între persoane dificile, publicată la Editura Consens din Craiova în anul 2007. Autorul ar putea fi recunoscut ca unul din părinții procedurii de negociere și mediere, care în decursul a câtorva decenii al efectuat o cercetare științifică laborioasă, iar publicațiile sale constituie baza teoretică a cunoașterii procedurilor de negociere și mediere, practicate

în Statele Unite ale Americii de mai multe decenii și care în mod pragmatic, a adus în discuție teoria potrivit căreia în generațiile precedente cele mai multe decizii erau luate pe cale ierarhică. Oamenii de pe poziții superioare dădeau ordine, iar cei subordonați le îndeplineau. În zilele noastre, în fiecare domeniu predomină negocierea în luarea deciziilor. Aceste mutații s-au conturat într-un fenomen global, recunoscut sub denumirea de REVOLUȚIA NEGOCIERII, pe care autorul o imaginează ca negociere progresivă în cinci pași :

- PASUL UNU: Trecerea peste bariere în vederea cooperării, cunoscut și sub denumirea simbolică; „Să te duci la Balcon”, în sensul de a avea răgaz, de câteva clipe;
- PASUL DOI: „Treci de partea lor”, nu le îngoră interesele;
- PASUL TREI: „Reformulează”, întrebările pentru a da sensul convenit;
- PASUL PATRU: „Să le construiești un pod de aur”, idealul pentru a ajunge la o soluție acceptată de părți;
- PASUL CINCI: „Folosește puterea pentru a educa”.

Cartea este rezultatul unei experiențe în cercetarea științifică a procedurilor de mediere și mediere, o sursă valoroasă de învățăminte. Cine dorește să practice profesia de mediator, ar trebui să o prețuiască, precum o carte de căpătâi.

Conchizând asupra celor expuse, procedura medierii ca activitate publică, constituie o alternativă în soluționarea conflictelor efectuată de persoane calificate în calitate de mediatori în condiții de: Neutralitate, Imparțialitate și Confidențialitate.

#### **Bibliografie:**

1. Codul de etică și deontologie profesională a mediatorilor;
2. Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator;
3. Regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului de mediere;
4. Standardul de formare a mediatorului;
5. Stătescu, Constantin, *Drept civil*, București, Editura Didactică și Pedagogică, 1970;
6. Ury, William, *Remedierea Lui NU. Negocierea între persoane dificile*, Craiova, Editura Consens,