

Ministerul Educației și Cercetării al Republicii Moldova
UNIVERSITATEA DE STAT DIN MOLDOVA
Institutul de Cercetări Juridice, Politice și Sociologice

Cu titlu de manuscris
C.Z.U.:349.22.331.109.64.347.995(043)

POPA-ROMAN GIONI

**REGIMUL JURIDIC PRIVIND MODUL DE DECLANȘARE ȘI
SOLUȚIONARE A CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ**

553.05 - DREPTUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE

TEZĂ DE DOCTOR ÎN DREPT

Conducător științific:

BOIȘTEANU Eduard,
doctor habilitat în drept,
conferențiar universitar

Autor:

POPA-ROMAN Gioni

Chișinău, 2024

© GIONI POPA-ROMAN, 2024

CUPRINS

ADNOTARE.....	5
LISTA ABREVIERILOR.....	8
INTRODUCERE.....	9

CAPITOLUL 1

ANALIZA SITUAȚIEI ÎN DOMENIUL SOLUȚIONĂRII CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ

1.1. Reflectarea conceptului conflictelor colective de muncă prin prisma mecanismului de negociere colectivă.....	16
1.2. Analiza instituției conflictelor colective de muncă prin prisma doctrinei, legislației și practicii judiciare a Republicii Moldova și a României.....	27
1.3. Domeniul conflictelor colective de muncă reflectat în doctrina, legislația și jurisprudența statelor străine.....	42
1.4. Concluzii la Capitolul 1.....	50

CAPITOLUL 2

ABORDAREA ANALITICĂ A INSTITUȚIEI JURIDICE A CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ

2.1. Analiza conceptului și a trăsăturilor specifice ale conflictelor colective de muncă.....	53
2.2. Enunțarea și elucidarea cazurilor în care pot fi declanșate conflictele colective de muncă..	63
2.3. Cercetarea statutului legal al părților conflictelor colective de muncă.....	72
2.4. Concluzii la Capitolul 2.....	84

CAPITOLUL 3
REGLEMENTAREA CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ ȘI
SOLUȚIONAREA ACESTORA PRIN PRISMA LEGISLAȚIEI DIN
REPUBLICA MOLDOVA ȘI ROMÂNIA

3.1. Analiza teoretico-practică privind modalitatea declanșării conflictelor colective de muncă...	87
3.2. Procedura concilierii ca metodă de tranșare amiabilă a conflictelor colective de muncă.....	90
3.3. Alte modalități de soluționare a conflictelor colective de muncă.....	98
3.4. Concluzii la Capitolul 3.....	108

CAPITOLUL 4
ANALIZA PRINCIPALELOR PROBLEME LEGATE DE
DECLARAREA ȘI DESFĂȘURAREA GREVEI

4.1. Noțiunea și caracteristice principale ale grevei.....	112
4.2. Consacrarea dreptului la grevă prin prisma instrumentelor internaționale și a legislației Republicii Moldova și a României.....	122
4.3. Procedura legală de declarare și desfășurare a grevei.....	129
4.4. Analiza motivelor de drept referitoare la încetarea grevei.....	143
4.5. Răspunderea juridică în caz de încălcare a normelor legale referitoare la grevă.....	145
4.6. <i>Lock-out</i> (greva patronală) ca instrument juridic aflat la îndemâna angajatorilor.....	163
4.7. Concluzii la Capitolul 4.....	167

CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI.....	170
BIBLIOGRAFIE.....	177
ANEXE.....	205
DECLARAȚIA PRIVIND ASUMAREA RĂSPUNDERII.....	214
CV-ul AUTORULUI.....	215

ADNOTARE

Popa-Roman Gioni. „Regimul juridic privind modul de declanșare și soluționare a conflictelor colective de muncă”. Teză pentru obținerea gradului științific de doctor în drept. Specialitatea 553.05 - Dreptul Muncii și Protecției Sociale. Chișinău, 2024.

Structura tezei: introducere, 4 capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografia din 363 surse, 5 anexe, CV autor, text de bază – 176 pagini.

Rezultatele obținute: sunt reflectate în 21 articole științifice și 2 proiecte de lege.

Cuvinte cheie: sindicate, patronate, conflicte colective de muncă, negociere colectivă, conflicte de interese și de drepturi, greva, conciliere, mediere, arbitraj, Tribunale de muncă.

Domeniul de studiu: Dreptul muncii și protecției sociale.

Scopul lucrării - realizarea unui studiu multidisciplinar al regimului legal privind modul de declanșare și soluționare a conflictelor colective de muncă, pentru identificarea imperfecțiunilor legale, ce pot, eventual, să producă impedimente în activitatea de soluționare justă și operativă a conflictelor colective de muncă, precum și în formularea unor soluții privind înlăturarea acestora.

Obiectivele cercetării rezidă în: analiza opiniilor autorilor autohtoni și ale celor străini vizavi de problematica supusă cercetării; analiza principiilor relevante declanșării și soluționării conflictelor colective de muncă; realizarea unei sinteze a jurisprudenței, inclusiv constituționale; evidențierea criteriilor de clasificare a conflictelor colective de muncă și a grevelor și scoaterea în relief a importanței acestora; identificarea inadvertențelor legale ce se întâlnesc în cadrul diferitelor tipuri de conflicte colective de muncă și greve.

Noutatea și originalitatea științifică se afirmă prin tematică și subiectele supuse cercetării, pentru că până la etapa actuală în doctrina națională nu există nici un studiu complex și multidisciplinar asupra problemelor referitoare la regimul juridic privind modul de declanșare și soluționare a conflictelor colective de muncă. Originalitatea științifică a lucrării se manifestă prin analiza amplă a modului de declanșare și soluționare a conflictelor colective de muncă, identificarea neclarităților legale și jurisprudențiale, precum și prin autenticitatea opiniilor expuse de autor în scopul eliminării acestor neclarități legale.

Rezultatele obținute, care contribuie la soluționarea unei probleme științifice importante, constau în deslușirea particularităților de declanșare și soluționare a conflictelor colective de muncă prin prisma instrumentelor internaționale, a legislațiilor Republicii Moldova și a României, ceea ce a contribuit la evidențierea lacunelor legislative existente în cadrul normativ moldovenesc și în cel român, în vederea cizelării și racordării acestora la standardele internaționale actuale în domeniu.

Semnificația teoretică a lucrării derivă din aprecierile și opiniile autorului asupra diferitor opinii doctrinare și prevederi legale în materia conflictelor colective de muncă, din soluțiile legale și doctrinare expuse de autor în privința înlăturării controverselor doctrinare din domeniul analizat.

Valoarea aplicativă a lucrării se regăsește în constatările autorului și în varietatea propunerilor *de lege ferenda* expuse la fiecare subiect, care prin esență pot servi drept suport metodologic pentru dezvoltarea legislației muncii, înlăturarea dificultăților cu care se confruntă experții și practicienii în dreptul muncii, salariații și angajatorii, sindicatele și patronatele, precum și instanțele de judecată, la realizarea diferitor incidente procedurale, constituind totodată și un veritabil suport analitic pentru îmbunătățirea legislației ce reglementează declanșarea și soluționarea conflictelor colective de muncă.

Implementarea rezultatelor științifice ale lucrării se realizează în funcție de caracterul noutăților propuse de autor în conținutul tezei, care vin să contribuie la îmbunătățirea cadrului legal național în domeniu. Aspectele metodologice privind aplicarea corespunzătoare a legislației muncii, elaborate de autor, sunt adresate practicienilor, urmărindu-se implementarea acestora. În plus, rezultatele științifice și-au găsit reflectare în 21 articole publicate în reviste de specialitate sau la conferințe științifice de profil, și în 2 proiecte de lege apreciate pozitiv și de Ministerul Justiției al RM, prin scrisoarea nr. 03/6946 din 21 septembrie 2020.

ANNOTATION

Popa-Roman Gioni. “*The Legal Regime Regarding the Manner of Initiating and Settling Collective Labour Conflicts*”. Doctoral Thesis for Obtaining the Degree of Doctor of Law.

Speciality 553.05 - Labour and Social Security Law. Kishinev, 2024.

Thesis structure: introduction, 4 chapters, overall conclusions and recommendations, bibliography of 363 sources, 5 attachments, author CV, basic text - 176 pages.

Results obtained: they are reflected in 21 scientific articles and 2 draft laws.

Keywords: trade unions, employers' organisations, collective labour conflicts, collective bargaining, conflicts of interests/of rights, strike, conciliation, mediation, arbitration. Labour Courts.

Field of study: Labour and social security law.

The paper is aimed at providing a multi-aspect study of the legal regime regarding the manner of initiating and settling collective labour conflicts, with a view to identifying the legal imperfections that may possibly cause impediments in the activity of justly and operatively settling collective labour conflicts, as well as in formulating solutions to remove them.

The research objectives consist in: analysing the opinions of domestic and foreign authors on the research topic; analysing the principles relevant to the initiation and settlement of labour conflicts; drawing up a synthesis of jurisprudence, including the constitutional one; highlighting the classification criteria of collective labour conflicts and of strikes and emphasising their importance; identifying the legal inadvertencies found across the different types of collective labour conflicts and strikes.

The scientific novelty and originality of the thesis is evidenced by the research theme and topics, because at the current level of the national doctrine there is not any complex and multidisciplinary study of the issues pertaining to the legal regime regarding the manner of initiating and settling collective labour conflicts. The scientific originality of the paper is revealed by the extensive analysis of the manner of initiating and settling collective labour conflicts, the identification of legal and jurisprudential obscurities, as well as by the authenticity of the opinions put forward by the author with a view to eliminating such legal obscurities.

The results obtained and aiding to solve an important scientific issue consist in making out clearly the specificities of initiating and settling collective labour conflicts in the light of the international instruments, of the legislations of the RM and of Romania, which contributed to highlighting the current legislative loopholes in the Moldavian and Romanian normative framework, with a view to refining and link them to the present international standards in the field.

The theoretical meaning of the paper derives from the author's assessment and opinions on the various doctrine opinions and legal provisions in the field of collective labour conflicts, from the legal and doctrine solutions that the author exposes with respect to removing the doctrine controversies in the field subject to analysis.

The applicative value of the paper is captured in the author's findings and in the variety of draft *lex ferenda* set forth with each topic, which may essentially serve as methodological support for developing the labour legislation, for removing the difficulties faced by experts and practitioners in the law field, by employees and employers, by trade unions and employers' organisations, as well as by the courts of law, for carrying out various procedural incidents, while being at the same time a true analytic support to improve the legislation regulating the initiation and settlement of collective labour conflicts.

The scientific results of the paper are implemented depending on the nature of the novations proposed by the author throughout the thesis, which contribute to improving the national legal framework in the field. The methodological aspects regarding the appropriate enforcement of the labour legislation, devised by the author, are aimed at practitioners, their implementation being pursued. In addition, the scientific results were reflected in 21 articles published in specialized magazines or at specialized scientific conferences, and in 2 draft laws being positively appreciated by the Ministry of Justice of the Republic of Moldova, through letter no. 03/6946 of Sept. 21, 2020.

АННОТАЦИЯ

Попа-Роман Гиони. «*Правовой режим возникновения и разрешения коллективных трудовых споров*». Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук. Специальность 553.05 - Трудовое право и социальная защита. Кишинев, 2024.

Структура диссертации: введение, 4 главы, выводы и рекомендации, библиография из 363 источников, 5 приложений, Резюме автора, основной текст - 176 страниц.

Полученные результаты отражены в 21 научных статьях и 2 проекты законов.

Ключевые слова: профсоюзы, работодатели, коллективные трудовые споры, коллективные переговоры, конфликты интересов и прав, забастовка, примирительная процедура, посредничество, арбитраж, трудовые суды.

Область исследования: Трудовое право и социальная защита

Цель работы: проведение междисциплинарного исследования правового режима в отношении того, каким образом коллективные трудовые конфликты инициируются и разрешаются, для выявления правовых пробелов, которые могут стать препятствием справедливого и оперативного урегулирования коллективных трудовых конфликтов, а также выработке предложений по их устранению.

Задачи исследования: анализ мнений местных и зарубежных авторов относительно предмета исследования; анализ принципов, касающихся возникновения и урегулирования коллективных трудовых споров; достижение синтеза юриспруденции, в том числе и конституционной; выделение критериев классификации коллективных трудовых конфликтов и забастовок и определение их важности; выявление правовых несоответствий, возникающих в рамках различных видов коллективного труда и забастовочных конфликтов.

Новизна и научная оригинальность работы определяются тематикой и субъектами исследования, поскольку до настоящего времени в национальной науке нет комплексного и междисциплинарного исследования проблем, касающихся правового режима в отношении возникновения и способов разрешения коллективных трудовых конфликтов. Научная оригинальность работы проявляется в комплексном анализе того, как коллективные трудовые конфликты инициируются и разрешаются, в определении правовых и судебных несоответствий, а также в выражении собственного мнения автора о способах их устранения.

Теоретическая значимость работы состоит в определении особенностей возникновения и разрешения коллективных трудовых конфликтов через призму международных документов, законов Республики Молдова и Румынии, что способствовало выявлению существующих пробелов в молдавском и румынском законодательствах и возможности приведения их в соответствие с действующими международными стандартами в этой области. Теоретическая значимость работы проистекает также из оценки автора различных научных и правовых положений, касающихся коллективных трудовых споров, и юридических и теоретических решений, которые автор предлагает для устранения противоречий в анализируемой области.

Практическая значимость работы представлена в выводах автора и в разнообразных правовых предложениях для *lege ferenda*, которые могут, по существу, служить методологическим сопровождением развития трудового права, устраняя трудности, с которыми сталкиваются специалисты и практики трудового права, работники и работодатели, союзы и ассоциации работодателей, а также суды при рассмотрении различных процедурных инцидентов, и представляют собой аналитическую поддержку для совершенствования законодательства, регулирующего инициирование и урегулирование коллективных трудовых споров. Кроме того, научные результаты были отражены в 21 статье, опубликованной в специализированных журналах или на специализированных научных конференциях, и в 2 законопроектах, получивших положительную оценку Министерства юстиции Республики Молдова, письмом №. 03/6946 от 21.09.2020.

LISTA ABREVIERILOR UTILIZATE ÎN TEXTUL TEZEI

RM = Republica Moldova

CC RM = Codul civil al Republicii Moldova

CCM = Contract(e) Colectiv(e) de Muncă

ACM = Acord(uri) Colectiv(e) de Muncă

CIM = Contract Individual de Muncă

CCMUN = Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național

CM RM = Codul muncii al Republicii Moldova

CMR = Codul muncii al României

CPC RM = Codul de procedură civilă al Republicii Moldova

CPCR = Codul de procedură civilă al României

CP RM = Codul penal al Republicii Moldova

VLRDS = Vechea Lege română nr.62/2011, a dialogului social

NLRDS = Noua Lege română nr.367/2022, a dialogului social

OIM = Organizația Internațională a Muncii

ONU = Organizația Națiunilor Unite

UE = Uniunea Europeană

CJUE = Curtea de Justiție a U.E

CEDO = Curtea Europeană a Drepturilor Omului

CSJ = Curtea Supremă de Justiție

CCR = Curtea Constituțională a României

CC = Curtea Constituțională a Republicii Moldova

HG = Hotărâre de Guvern

MSMPS = Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale din RM

MMFPS = Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale din România

MJ = Ministerul Justiției din RM

OUG = Ordonanță de Urgență a Guvernului

OG = Ordonanță a Guvernului

OJM = Organe de jurisdicție a muncii

PCM RM = Proiectul noului Cod al Muncii din R

INTRODUCERE

Actualitatea și importanța problemei abordate. Este unanim recunoscut faptul că economia de piață presupune existența obligatorie a două entități distincte, a doi parteneri sociali: patronul (patronatul), pe de o parte, ce reprezintă capitalul, și salariații, asociați sau nu în sindicate, pe de altă parte, ce reprezintă forța de muncă. Sunt două entități inseparabile fără de care nu este de conceput niciun proces de muncă, nici o activitate organizată de producție.

În raporturile dintre acești doi parteneri sociali predomină, desigur, colaborarea, conlucrarea și înțelegerea, pentru că scopul lor este comun: desfășurarea unei activități cât mai rentabile și eficiente, cu beneficii tot mai mari. În urma unei asemenea activități fiecare din cei doi parteneri sociali are de câștigat: patronul se dezvoltă și prosperă, iar salariații beneficiază de stabilitatea locului de muncă și, totodată, obțin venituri care să le asigure existența lor.

Sunt și situații de excepție când între cei doi parteneri sociali apar anumite disensiuni, diferende, dispute sau conflicte. În principiu, cauza unui conflict colectiv de muncă rezidă în faptul că, pe când patronul solicită să se muncească tot mai mult, cu cheltuieli minime pentru forța de muncă, salariații vor venituri cât mai mari cu același efort fizic sau intelectual, precum și condiții de muncă cât mai optime.

Dar nu orice disensiune între partenerii sociali reprezintă un conflict de muncă, în accepțiunea strict juridică a noțiunii. Conflictul colectiv de muncă apare doar atunci când una din părți (patronul sau organizația sindicală) recurge la un mijloc de presiune, preavizează cealaltă parte de existența premiselor pentru declanșarea unui conflict, sau anunță de existența unui conflict de muncă.

Materia conflictelor colective de muncă reprezintă un domeniu fecund de analiză juridică, de permanent interes teoretic și practic, o sursă inepuizabilă de soluții inovatoare și utile pentru dezvoltarea dreptului muncii în consonanță cu aspirațiile privind ameliorarea condițiilor de muncă ale salariaților și cu utilizarea eficace a managementului întreprinderii.

Prin abordarea sistematică a problematicii conflictelor colective de muncă, am încercat - fără pretenția de a fi și reușit - să răspund acestor imperative, și anume să cuprind într-o formulare conceptuală și într-o viziune personalizată, procedurile (modalitățile) principale de tranșare a conflictelor colective de muncă, precum și a modului în care legislația și interpretarea legii se subsumează principiului unei relații de muncă echitabile.

Susținem ideea că analiza exhaustivă a instituției conflictelor colective de muncă poate fi înfăptuită doar prin prisma conceptului de negocieri colective - ca element inherent parteneriatului social, iar o astfel de afirmație are și un fundament normativ, întrucât, potrivit prevederilor art. 19 lit. b) din *Codul muncii al Republicii Moldova (în continuare - CM RM)* [52], participarea la soluționarea conflictelor colective de muncă constituie una din formele de realizare a negocierii în cadrul

parteneriatului social, parteneriat ce exprimă felul palpabil de înfăptuire a democrației economice și sociale, asumabilă în cadrul sferei democrației politice.

Așadar, negocierile colective reprezintă un instrument de soluționare a situațiilor de criză din sfera socială în condițiile insuficienței mecanismelor de conciliere și de realizare a consensului părților implicate în dialog. Actualmente se face tot mai resimțită necesitatea studierii relațiilor de parteneriat social, a factorilor de stabilire a dialogului social, cât și a rezervelor de dezvoltare și de valorificare a potențialului parteneriatului social în cadrul actualelor reforme socio-economice.

Într-o economie de piață, negocierile colective devin cel mai potrivit mod de cooperare dintre muncă și capital, în acest sens doctrinarii autohtoni Tudor Negru și Cătălina Scorțescu opinând că relațiile de parteneriat social dintre salariați și angajatori au drept temei factorii economic, social și politic [195, p. 72], negocierile colective în sfera muncii depășind cadrul convențional al încheierii contractelor colective de muncă/convențiilor colective și pășește în interiorul vieții sociale, în domeniul legislației, al administrației, pentru armonizarea muncii și capitalului.

Într-adevăr, negocierile colective exced domeniul raporturilor juridice de muncă, acestea putându-se regăsi atât în domeniul legislației, cât și în cel al administrației. Cu titlu de exemplu, putem invoca astfel *Legea RM nr.179-XVI din 10.07.2008 „Cu privire la parteneriatul public-privat”* [153], care statuează principiile de bază ale negocierilor colective în cadrul parteneriatului public-privat, formele și modalitățile de realizare, procedura lor de inițiere și de realizare, drepturile și obligațiile partenerului public și ale partenerului privat.

Urmările negative ale conflictelor colective de muncă asupra dezvoltării societății au impus anumite schimbări politice în legătură cu intervenția statului în reglementarea relațiilor dintre muncă și capital, sens în care autoritățile publice au consacrat dreptul salariaților la asociere sindicală și au stimulat interacțiunile contractuale dintre patron și reprezentanții salariaților.

Deși primele încercări de soluționare a conflictelor de muncă între patroni și salariați, pe bază de negocieri, au apărut în secolul al XIX-lea, abia după 1918, după crearea Organizației Internaționale a Muncii, putem vorbi despre geneza principiului parteneriatului social și a negocierilor colective ca moduri de soluționare a problemelor caracteristice relațiilor de muncă [106, p. 171]. Totodată, potrivit doctrinei, pionieratul la formarea instituției concilierii revine Marii Britanii, unde, în anii 40 ai secolului al XIX-lea, au apărut camerele de conciliere în toate centrele industrial-dezvoltate.

Prezentul studiu va reliefa semnificația juridică a conflictelor colective de muncă, analizându-se natura, trăsăturile lor caracteristice, subliniindu-se deficiențele și lacunele legislative din acest domeniu, pentru a se realiza în final un instrument practic de lucru, ușor de utilizat de către specialiștii-beneficiari în drept social, cât și de către partenerii sociali.

De asemenea, s-a efectuat o analiză cât mai completă a principalelor aspecte vizând greva, de la tipurile grevei, până la organizarea și desfășurarea acesteia, natura juridică a dreptului la grevă și

răspunderea greviștilor, procedura declanșării și încetării grevei ș.a. În acest context, am relevat opinii doctrinare, uneori divergente, însoțite de practica legislativă internațională și am pus în discuție subiecte controversate, precum: posibilitatea restricționării dreptului la grevă, statutul juridic al salariaților negreviști, formele răspunderii juridice.

În procesul de realizare a prezentului studiu au fost supuse unei examinări minuțioase cele mai noi și valoroase exprimări doctrinare în domeniul teoriei și practicii dreptului muncii din Republica Moldova, România, Franța ș.a.

În urma analizei cercetărilor științifice în materia conflictelor colective de muncă, am constatat că în doctrina autohtonă această temă nu a făcut obiectul unor investigații distincte, fiind tratată la modul general în lucrările specialiștilor în domeniul dreptului muncii. Dintre autorii autohtoni care au abordat subiectul cercetat în această lucrare, opiniile lor reprezentând puncte de început în realizarea prezentului studiu, pot fi menționați: Nicolai Romandaș, Nicolae Sadovei, Teodor Negru, Boris Sosna, Cătălina Scorțescu, Tudor Capșa, Eduard Boișteanu, Evlampie Donos ș.a.

În doctrina din România problematica conflictelor colective de muncă a fost elucidată în lucrările următorilor savanți: Alexandru Țiclea, Sanda Ghimpu, Valer Dorneanu, Nicolae Voiculescu, Alexandru Athanasiu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Constantin Tufan, Magda Volonciu, Raluca Dimitriu, Alexandru Cornescu, Constantin Elisei ș.a.

În ce privește gradul de investigare a problemei vizând soluționarea conflictelor colective de muncă în perimetrul doctrinei franceze, instituția juridică a conflictelor colective de muncă a fost tratată fundamental în lucrările următorilor savanți: M. Planiol, Felix Moissenet, Raul Jay, Yves Guyot, J. Mazeaud, Ph. Malaurie ș.a.

În investigațiile noastre drept punct de reper legal a servit Codul muncii al Republicii Moldova, Codul muncii al României, vechea Lege română nr. 62/2011 a dialogului social (VLRDS), noua Legea română nr. 367/2022 a dialogului social (NLRDS)- modificată prin OUG nr.42/24 mai 2023, Convențiile și Recomandările Organizației Internaționale a Muncii, precum și legislația Uniunii Europene. Totodată, au fost supuse analizei legi ce reglementează instituția juridică a conflictelor colective de muncă în alte țări, precum și alte acte normative care au fost relevante temei tezei date.

Scopul lucrării constă în realizarea unui studiu multidisciplinar al regimului legal privind modul de declanșare și soluționare a conflictelor colective de muncă, pentru detectarea imperfecțiunilor legale, ce pot, eventual, să producă impedimente în activitatea de justă și operativă soluționare a acestor conflicte, precum și în formularea unor soluții privind înlăturarea acestora.

Obiectivele cercetării rezidă în:

- analiza opiniilor autorilor autohtoni și străini vizavi de problematica supusă cercetării;
- analiza principiilor relevante declanșării și soluționării conflictelor colective de muncă;
- realizarea unei sinteze a jurisprudenței, inclusiv constituționale, în această materie;
- analiza critică și multiaspectuală a procedurii legale de declanșare și soluționare a conflictelor

colective de muncă;

- evidențierea criteriilor de clasificare a conflictelor colective de muncă și a grevelor și scoaterea în relief a importanței acestora;

- identificarea inadvertențelor legale ce se întâlnesc în cadrul diferitelor tipuri de conflicte colective de muncă și greve.

Ipoteza de cercetare. Prin cercetarea efectuată s-a încercat să se răspundă la următoarea întrebare: „*care este regimul juridic privind modul de declanșare și soluționare a conflictelor colective de muncă*”, care a permis formularea ipotezei de bază a cercetării: Acest regim juridic privind modul de declanșare și soluționare a conflictelor colective de muncă în RM nu este unul reglementat legal amănunțit - pe de o parte, și prezintă destule carențe și contradicții de reglementare - pe de altă parte, pe care am reușit să le transform în oportunități de cercetare în prezenta lucrare.

Pentru verificarea acestei ipoteze, am apelat la surse bibliografice din această sferă, am cercetat cadrul legal privind conflictele colective de muncă, cu prioritate Codurile muncii din RM și din România, precum și Legile românești ale dialogului social nr. 62/2011 (VLRDS) și nr. 367/2022 (NLRDS). În urma acestui studiu, au fost subliniate plusurile și minusurile regimului juridic privind modul de declanșare și soluționare a conflictelor colective de muncă, au fost evidențiate lacunele legislative și formulate recomandări și propuneri de îmbunătățire a cadrului legislativ existent.

Noutatea științifică a rezultatelor obținute constă în formularea anumitor concluzii de ordin teoretic și practic și înaintarea propunerilor *de lege ferenda*. Totodată, lucrarea constituie o investigație multidisciplinară în cadrul căreia pentru întâia oară a fost realizată o investigație amplă a instituției conflictelor colective de muncă. De asemenea, a fost supus analizei regimul legal al declanșării și desfășurării grevei. Elementele de noutate sunt concretizate în următoarele aspecte fundamentale:

- a fost realizată o sistematizare a viziunilor doctrinare asupra genezei și evoluției concepției relative la instituția juridică a conflictelor colective de muncă în diferite sisteme de drept și la diferite etape istorice de dezvoltare;

- în temeiul reglementărilor legale în materie, a fost dedusă și argumentată concepția dreptului muncii al RM asupra naturii și semnificației juridice a conflictelor colective de muncă;

- au fost invocate aspecte de drept comparat în ce privește reglementarea legală a procedurii de soluționare a conflictelor colective de muncă;

- în urma investigațiilor realizate au fost evidențiate carențele existente în cadrul legal de reglementare a conflictelor colective de muncă, precum și a modalităților legale de tranșare a acestora și, totodată, au fost formulate propuneri și recomandări în vederea punerii legislației în acord cu soluțiile teoretice și practice elaborate de doctrină și jurisprudență.

Problema științifică soluționată constă în deslușirea particularităților de declanșare și soluționare a conflictelor colective de muncă prin prisma instrumentelor internaționale, a legislațiilor

Republicii Moldova și României, ceea ce a contribuit la evidențierea lacunelor legislative existente în cadrul normativ moldovenesc și în cel român, în vederea cizelării și racordării acestora la standardele internaționale actuale în domeniu.

Prezentarea metodologiei de cercetare. Caracterul complex al studiului a determinat diversitatea mare a metodelor, procedeele și tehnicilor utilizate. Suportul metodologic al cercetării științifice cuprinde un ansamblu de teorii și concepte specifice diferitor domenii ale dreptului, materializate ca finalitate în conținutul prezentei lucrări prin intermediul metodelor de analiză: (a) - *metode generale* (istorică, logică, sistematică, analiza, sinteza, inducția, deducția, generalizarea, abstractizarea, modelarea, analogia); (b) - *metode sociologice* (metoda analizei sistemice, metoda comparativă); (c) - *metode juridice* (metoda formal-juridică, metoda juridică comparată); (d) - *metode statistice* (metoda grupărilor statistice, metoda corelației).

Semnificația teoretică a prezentei teze și valoarea ei aplicativă este generată mai întâi de importanța social-juridică a instituției conflictelor colective de muncă pentru stabilirea relațiilor de muncă, în prezentul studiu fiind sintetizate cele mai relevante opinii și concepții doctrinare.

Prezenta lucrare are ca scop efectuarea unei cercetări științifice, pragmatice, comparative, a principalelor probleme juridice ce țin de modul de tranșare a conflictului colectiv de muncă, precum și a celor ce vizează procedura legală referitoare la declanșarea și desfășurarea grevei. Totodată, apreciem că această lucrare științifică va servi, cu siguranță, ca bază de pornire în cercetare și pentru alți specialiști din domeniul dreptului muncii și nu numai.

Implementarea rezultatelor științifice. Rezultatele cercetării și concluziile teoretice formulate pot servi în procesul perfecționării legislației, la elaborarea și modificarea unor acte normative, deoarece deficiențele apărute în cadrul negocierii colective de muncă pot fi depășite doar prin reconceptualizarea teoretică a instituției juridice a conflictelor colective de muncă. De asemenea, rezultatele investigației pot fi utile la perfecționarea curriculei la ciclul universitar I, licență, și la ciclul II, masterat, la elaborarea cursurilor și a manualelor de dreptul muncii.

Aprobarea rezultatelor tezei. Teza de doctorat a fost prezentată și examinată la ședința din 19.11.2019 a Centrului de Cercetări Juridice al Institutului de Cercetări Juridice, Politice și Sociologice al A.S.M., precum și la ședința din 05.10.2021 a Seminarului Științific de Profil al Institutului de Cercetări Juridice, Politice și Sociologice, în cadrul cărora au fost aprobate tezele științifice de bază ale lucrării.

Reflectându-se în 21 articole științifice, rezultatele investigației fenomenului conflictelor colective de muncă au fost aprobate în diferite forme de dezbateri la conferințe științifico-practice naționale și internaționale, dar și în 2 proiecte de lege ce au fost înregistrate la Ministerul Justiției din RM, care a confirmat că le va examina suplimentar în procedura de elaborare și promovare a unor proiecte de acte normative cu obiect similar, apreciind valoarea propunerilor înaintate, mai ales în contextul modernizării relațiilor de muncă și alinierii legislației naționale la cea a UE.

Sumarul compartimentelor tezei. Structura tezei de doctor cu tema „*Regimul juridic al conflictelor colective de muncă*” a fost determinată în funcție de scopul și obiectivele preconizate. Ea constă din: Adnotare; Lista abrevierilor; Introducere; 4 Capitoare; Concluzii generale și Recomandări; Bibliografie; 5 Anexe; 175 de pagini text de bază și CV-ul autorului.

Introducerea cuprinde fundamentarea și justificarea temei alese, relevarea actualității și importanței problemei abordate, formularea scopului și obiectivelor tezei, ipoteza de cercetare, precizarea metodelor științifice utilizate în procesul cercetării, evidențierea gradului de noutate științifică a rezultatelor obținute, argumentarea semnificației teoretice și valorii aplicative a lucrării, precum și aprobarea rezultatelor cercetării.

În capitolul 1, intitulat „*Analiza situației științifice în domeniul soluționării conflictelor colective de muncă*”, sunt supuse unei analize minuțioase opiniile savanților autohtoni și străini care au cercetat instituția juridică a conflictelor colective de muncă. De asemenea, este supusă investigării evoluția istorică a conceptului despre conflictele colective de muncă, cu evidențierea viziunilor existente în fiecare etapă evolutivă asupra instituției respective. Astfel, s-a ajuns la concluzia că analiza instituției conflictelor colective de muncă poate fi realizată și prin prisma lipsei sau eșuării negocierilor colective, participarea la soluționarea conflictelor colective de muncă exprimând un mod concret de realizare a democrației economico- sociale, parte a democrației politice.

Legătura dintre negocierile colective și conflictele colective de muncă mai este relevată și de faptul că instituția juridică menționată e guvernată de principiul priorității metodelor și procedurilor de conciliere, care justifică coordonarea intereselor salariaților și ale angajatorilor în probleme ce țin de reglementarea contractuală a relațiilor de muncă și de aplicare a legislației muncii.

În capitolul 2, intitulat „*Abordarea analitică a instituției juridice a conflictelor colective de muncă*”, sunt investigate și analizate opiniile doctrinarilor referitoare la noțiunea, natura juridică și semnificația conflictelor colective de muncă. Astfel, s-a evidențiat că literatura de specialitate din Republica Moldova a preluat în întregime definiția legală a noțiunii de conflicte colective de muncă (cuprinsă în art. 357 alin. (1) CM RM), considerând-o exhaustivă, fără ca să opereze precizări, adăugiri sau completări la textul legal menționat.

În plus, prin reglementările de la art. 357 - 361 CM RM, a fost reconfirmată teza potrivit căreia, conflictele colective de muncă ca instituție juridică au fost și sunt în continuare „*genetic*” legate de CCM și convențiile colective. Au fost elucidate și situațiile în care pot fi declanșate conflictele colective de muncă, precum și statutul legal al părților implicate în asemenea conflicte.

În Capitolul 3, intitulat „*Reglementarea conflictelor colective de muncă și soluționarea acestora prin prisma legislației din Republica Moldova și România*”, sunt analizate problemele privind procedurile (modalitățile) de tranșare a conflictelor colective de muncă. Astfel, la clarificarea acestui compartiment, am concluzionat că, în comparație cu legislația română, legislația muncii a Republicii Moldova are caracter rigid, nu se bucură de un grad suficient de flexibilitate, referindu-ne

în special la materia tranșării conflictelor colective de muncă. Astfel, dacă legislația română prevede mai multe modalități (proceduri) de soluționare a conflictelor colective de muncă, precum concilierea, medierea și arbitrajul - dintre care doar concilierea are caracter obligatoriu, legislația muncii a Republicii Moldova consacră numai procedura de conciliere - ca mecanism obligatoriu de soluționare a unor astfel de conflicte.

La analiza aspectelor judiciare privind tranșarea conflictelor colective de muncă, nu a fost trecută cu vederea problematica reconceptualizării jurisdicției muncii în sensul constituirii unor instanțe specializate de muncă. Așadar, în Republica Moldova nu se poate vorbi încă de o specializare reală și efectivă a jurisdicției muncii, întrucât litigiile individuale de muncă și conflictele colective de muncă sunt examinate în cadrul instanțelor de drept comun. Necesitatea constituirii unor instanțe judecătorești specializate în domeniul conflictelor de muncă, a fost conștientizată de societatea civilă, reprezentată de partenerii sociali.

Capitolul 4, intitulat *„Analiza principalelor probleme legate de declararea și desfășurarea grevei”*, demarează cu relevarea unor aspecte teoretice referitoare la noțiunea și trăsăturile caracteristice ale grevei. De asemenea, au fost elucidate aspectele legale privind declararea, desfășurarea și încetarea grevei. La acest compartiment, am considerat că legiuitorul moldovean, prin faptul că nu a recurs la reglementarea expresă a modurilor (temeiurilor) de încetare a grevei, a comis o inadvertență serioasă.

Totodată, a fost supusă unor abordări conceptuale și instituția juridică a *lock-out*-ului (greva patronală). Astfel, am concluzionat că aptitudinea angajatorului de a întrerupe temporar activitatea trebuie să fie circumscrisă în mod imperativ atât în cadrul normativ al Republicii Moldova, cât și în cel românesc, cu respectarea următoarelor exigențe: (a) - identificarea exhaustivă a situațiilor excepționale în care *lock-out*-ul s-ar justifica (de exemplu, situații în care greva ar pune în primejdie viața sau sănătatea oamenilor); (b) - consacrarea expresă a rolului defensiv al *lock-out*-ului (doar ca răspuns la grevă sau la amenințarea cu greva); (c) - notificarea salariaților (neparticipanți la grevă) care sunt afectați prin măsura angajatorului; (d) - consfințirea obligației angajatorului de a achita salariaților care nu participă la grevă - și care sistează activitatea din cauza *lock-out*-ului - o îndemnizație raportată la nivelul salariului minim garantat pe țară.

1. ANALIZA SITUAȚIEI ÎN DOMENIUL SOLUȚIONĂRII CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ

1.1. Reflectarea conceptului conflictelor colective de muncă prin prisma mecanismului de negociere colectivă

Analiza instituției conflictelor colective de muncă a evidențiat faptul că acestea sunt în strânsă conexiune cu o altă, cea a negocierilor colective, care influențează legislativ modul de declanșare și de desfășurare a raporturilor conflictuale de muncă. Negocierea colectivă se desfășoară între salariați sau reprezentanții lor (*pe de o parte*) și angajatorii sau reprezentanții lor (*pe de altă parte*), pentru:

- (i) - rezolvarea unor probleme colective referitoare la raporturile de muncă și la problematica lor;
- (ii) - realizarea concordanței dintre interesele patronale și cele salariale, urcând de la nivel de unitate, până la nivel național [105, p.10].

Experiența acumulată la nivel mondial a permis edictarea sistemului de negociere colectivă, ce permite evitarea declanșării sau soluționarea pașnică a conflictelor ivite între partenerii sociali, sistem ce asigură armonizarea pozițiilor și luarea în calcul a intereselor partenerilor sociali, care sunt divergente în cea mai mare măsură. Simbiotic, în sfera muncii negocierea colectivă este conectată la conceptul de autonomie socială, concept care definește posibilitatea și dreptul salariaților și al angajatorilor, de a rezolva independent o serie de probleme sociale, fără imixtiunea statului, și de aceea, negociere colectivă nu poate exista în afara autonomiei sociale a partenerilor [244, p.108].

Negocierea și negocierea colectivă exprimă un instrument de evitare sau de rezolvare a situațiilor de criză socială, chiar și în condițiile insuficienței mecanismelor de conciliere și de realizare a consensului părților implicate. Actualmente se resimte tot mai acut nevoia și imperativul de studiere a relațiilor de negociere colectivă, a factorilor de stabilire a negocierii colective și a rezervelor de dezvoltare și de valorificare a potențialului negocierii colective cu prilejul reformelor socio-economice actuale. Negocierea colectivă finalizată cu încheierea CCM exprimă forma cea mai elevată de cooperare dintre muncă și capital, în cadrul economiei de piață. Astfel, apare o opinie derivată din cea a autorilor Tudor Negru și Cătălina Scorțescu [195, p.72]: la baza raporturilor de negociere colectivă dintre salariați și angajatori stau factorii economic, social și politic.

Factorul economic - ca temei al negocierii colective - se exprimă atât prin munca salariată în procesul de producție pentru un câștig, cât și prin activitatea de producție pentru un profit, elementele factorului economic din producție fiind: capitalul, mijloacele de producție, pământul, activitatea de antreprenariat a capitalistului și munca salariatului, iar oricare dintre acestea are o cotă-parte din profit, respectiv: capitalul - dobânda; mijloacele de producție și pământul - renta; activitatea de antreprenariat - câștigul; activitatea de muncă - salariul; astfel, sunt condiții obiective cu care se poate calcula cota-parte a profitului, ce revine retribuiri muncii angajaților. Factorul economic produce o

unitate de interese economice a partenerilor sociali, dar una a contrariilor, care poate fi un posibil focar litigios dintre muncă și capital.

Factorul social - ca temei al negocierii colective - este reprezentat de însăși structura socială a societății, bazată pe utilizarea muncii subordonate (salariate). Această structură s-a format de-a lungul procesului de industrializare și de automatizare a producției, de dezvoltare a economiei de piață cu salariați și patroni, cu proprietari ai mijloacelor de producție și ai forței de muncă, independenți juridic și liberi, cu un sistem de liberă circulație, fără bariere și obstacole pentru capitalul și forța de muncă. Iar cerințele acestea permit partenerilor sociali să-și dezvolte relațiile reciproce pe temeiuri contractuale, al căror conținut reglementează situația dintre ei.

Plecând și de la teoria convergenței intereselor angajatorilor și ale salariaților, principala provocare a oricărei negocieri colective constă în identificarea volumului optim de interese convergente între sindicate sau salariați - pe de o parte, și angajator sau patronat - pe de altă parte, ca parteneri de dialog social, cât mai rapid, cât mai durabil și flexibil, în urma negocierii, ambele părți putând câștiga [129, p.7].

De-a lungul evoluției economiei de piață, opoziția dintre salariați și angajatori, dintre muncă și capital, avea loc frecvent în mod violent, uneori ajungându-se chiar la ciocniri armate, deși o asemenea împrejurare subminează stabilitatea social-economică, influențează negativ mediul de afaceri, fiind concomitent în defavoarea salariaților și a patronilor. Ca o confirmare a efectelor negative a conflictelor colective de muncă asupra dezvoltării societății, în timp s-au generat anumite modificări politice ale intervenției statului în legiferarea relațiilor muncă - capital. A fost astfel consacrat normativ dreptul salariaților la asociere în sindicate și stimulate acțiunile contractuale reciproce dintre patroni și reprezentanții salariaților, inclusiv acelea de negocieri colective pentru evitarea sau stingerea situațiilor conflictuale.

Primele încercări de rezolvare a conflictelor de muncă prin negocieri purtate între patroni și salariați, s-au produs încă în secolul XIX, însă doar după 1918 (sfârșitul primului război mondial), după apariția Organizației Internaționale a Muncii, s-a ivit principiul negocierilor colective, ca mod și cale de soluționare a unor probleme proprii relațiilor de muncă [106, p.171].

În paralel, doctrina a subliniat că primele încercări de constituire a organelor specializate în sfera conflictelor colective de muncă au avut loc la începutul secolului XIX, iar Anglia este pionieră în înființarea instituției concilierii. Aici, în anii '40 ai secolului XIX, în toate centrele industrial-dezvoltate, au apărut camerele de conciliere, a căror activitate se finaliza prin emiterea unei hotărâri, iar, în plus, executarea acestor hotărâri se întemeia pe legătura concretă și reală de forțe avute de părțile aflate în conflict. De asemenea, similar contractului colectiv de muncă, hotărârile referitoare la soluționarea conflictului colectiv de muncă exprimau o forță juridică de *gentlemen's agreement*.

În Occident, la începutul secolului XX, erau două tipuri ale instituției concilierii: (a) camerele de conciliere (*comisii de conciliere, constituite pe formule paritare*); (b) instanțele de arbitraj

(constituite dintr-un număr impar de judecători). Esențial e faptul că erau examinate conflictele de interese în camerele de conciliere, instanțele de arbitraj examinând mai ales conflictele de drepturi.

Potrivit dispozițiilor art. 26 - 27 din CM RM, finalitatea negocierii colective este aceea de a elabora, încheia, modifica sau completa contractul colectiv de muncă sau convențiile colective, participanții la aceste negocieri având libertate în alegerea problemelor ce vor exprima obiectul de reglementare al CCM și al convențiilor colective. Încheierea și semnarea, în urma negocierilor, a CCM, are ca scop inclusiv evitarea unor conflicte și forme de protest, practica socială dovedind că negocierea și dialogul social au fost și sunt decisive în rezolvarea problemelor dintre angajați și angajatori [202, p.104].

Baza negocierii colective este reprezentată de cumulumul strădaniilor partenerilor sociali, pentru surmontarea crizei și a consolidării situației social-economice, concomitent trebuind să fie rezolvate și alte îndatoriri, precum: (i) - utilizarea negocierii colective pentru dezvoltarea individualității umane, garantarea drepturilor și garanțiilor ei constituționale; (ii) - sincronizarea intereselor parteneriale în rezolvarea problemelor privind: ocuparea forței de muncă; remunerarea muncii; protecția și securitatea muncii; instruirea profesională și reciclarea cadrelor ș.a.; (iii) – numărarea succesivă a funcțiilor, drepturilor și obligațiilor partenerilor sociali, conceperea principiilor și procedurilor, îmbunătățirea nivelului culturii negocierilor; (iv) - dezamorsarea conflictelor colective de muncă în baza principiilor raporturilor parteneriale, reducerea tensiunilor sociale.

Sistemul de negociere colectivă generează factori de egalizare a șanselor subiectelor economice în competiția lor pe piața de mărfuri și servicii, contribuind astfel la scăderea tensiunii de pe piața muncii, în baza reglementării contractuale a problemelor privitoare la: plata muncii; condițiile de muncă și garanțiile sociale; alte problematice de la nivel teritorial, ramural, național. Negocierea colectivă, ca instituție aplicabilă la nivel mondial, este o consecință a activității Organizației Internaționale a Muncii, al cărui rol este de asigurare a echilibrului optim dintre *muncă*, *capital* și *putere*, în baza justiției sociale.

În Republica Moldova, potrivit dispozițiilor CM RM, următoarele principii esențiale stau la baza negocierii colective: (a) - legalitatea; (b) - egalitatea părților; (c) - paritatea reprezentării părților; (d) - împuternicirile reprezentanților părților; (e) - cointeresarea părților pentru participarea la raporturile contractuale; respectarea de către părți a normelor legale în vigoare; (f) - încrederea mutuală între părți; (g) - evaluarea posibilităților reale de realizare a angajamentelor asumate de părți; (h) - prioritatea metodelor și procedurilor de conciliere și efectuarea obligatorie de consultări ale părților în probleme ținând de sfera muncii și a politicilor sociale; (i) - renunțarea la acțiuni unilaterale ce încalcă contractele și convențiile colective și informarea reciprocă a părților despre schimbările de situație; (j) - adoptarea de decizii și realizarea de acțiuni în limitele regulilor și procedurilor coordonate de părți; (k) - executarea obligatorie a contractelor (convențiilor) colective de muncă și a altor înțelegeri; (l) - controlul asupra îndeplinirii contractelor (convențiilor) colective; (m) -

răspunderea părților pentru încălcarea angajamentelor asumate; (n) - favorizarea de către stat a dezvoltării negocierii colective.

În baza acestui conținut normativ, pentru prima dată au fost consacrate legislativ principiile fundamentale ale negocierii colective, aplicabile astfel la toate nivelurile. Iar cele mai concludente dintre ele - fără reducerea rolului celorlalte - sunt: legalitatea; egalitatea părților; încrederea reciprocă între părți; analizarea posibilităților concrete de realizare a angajamentelor acceptate de părți; răspunderea părților pentru nerespectarea angajamentelor asumate. La fel de important este și principiul favorizării de către stat a dezvoltării instituției negocierii colective, frecvent aplicat în practică prin realizarea și dezvoltarea bazei legislative și normative necesare pentru garantarea funcționării normale la toate nivelurile negocierii colective.

În prezent, există o bază legislativă bine structurată pentru regularizarea raporturilor în sfera negocierii colective în RM: Constituția Republicii Moldova [51]; Codul Muncii al RM (Titlul II, art. 15-44) [52]; Legea RM nr.136 „*Cu privire la Guvern*”, din 07.07.2017 [146]; Legea patronatelor nr.976-XIV din 11.05.2000 (modificată prin Legea nr.178 din 21.07.2017) [150]; Legea sindicatelor nr.1129-XIV din 07.07.2000 (modificată prin Legea nr.305 din 22.12.2016) [148]; Legea RM nr.245-XVI din 21.07.2006 „*Privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial*” (modificată prin Legea nr.106/14.06.2018) [144] ș.a.

Dar și această bază legislativă impune o continuă îmbunătățire, îndeosebi în ipoteza ivirii unor situații de criză în sfera muncii, care însă de multe ori nu este realizată datorită unor motive obiective sau subiective (*de exemplu, legat de dizolvarea repetată a Parlamentului, din anii 2009 și 2010*).

Principiile negocierii colective sunt un element esențial al statului de drept, democratic, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile lui, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic sunt valori supreme, garantate constituțional (art. 1 alin.3 din Constituția RM):

1) - *Principiul legalității în relațiile de negociere colectivă generează* focusarea activității partenerilor sociali spre protecția drepturilor, libertăților și intereselor salariaților și ale angajatorilor în domeniul raporturilor juridice de muncă. Iar autorii Tudor Negru și Cătălina Scorțescu [195, p.72], opinează că principiul acesta e bazat pe ideea: (a) - supremației legii, prioritar a Constituției față de actele normative subordonate legii; (b) - conectării legislației naționale din domeniu, la reglementările dreptului internațional al muncii; (c) - realizării raporturilor dintre partenerii sociali în baza legislației actuale, fără nici cea mai mică abatere de la dispozițiile ei, pentru realizarea optimă a activității din sfera muncii salariate; (d) - întărirea intereselor reciproc avantajoase ale părților.

2) - *Principiul egalității subiectelor negocierii colective* corespunde cu independența organizațiilor reprezentative ale salariaților și angajatorilor, dar și cu stabilirea rolului avut de autoritățile publice în sfera raporturilor negocierii colective. Proiectarea acestui principiu în realitate permite partenerilor sociali să negocieze, să încheie contracte colective și să adopte acte juridice

normative de conlucrare binevoitoare, fără a fi supuse presiunilor unei părți față de alta [195, p. 72].

3) - *Principiul parității reprezentării părților* indică faptul că organele implicate în negocieri colective, sunt formate dintr-un număr egal de reprezentanți ai fiecărei părți, încălcarea principiului echivalând cu recunoașterea nulității actelor respectivelor organe. Astfel, în baza dispozițiilor CM RM, comisiile de negociere colectivă și de conciliere a conflictelor colective de muncă, sunt formate dintr-un număr egal de reprezentanți ai partenerilor sociali, la inițiativa oricăruia din ei.

4) - *Principiul împuternicirii reprezentanților părților* are o însemnătate specială în sfera negocierii colective, deoarece niciun act nu are valoare juridică, dacă el a fost adoptat de reprezentanții care nu sunt autorizați cu prerogativele respective. În opinia autorilor Tudor Negru și Cătălina Scorțescu [195, p.73], acest principiu exprimă faptul că reprezentații părților implicate în negocierea colectivă sau în concilierea conflictelor colective, trebuie să fie împuterniciți în sensul de a-și asuma obligații care să aibă forță juridică atât pentru ei însuși, cât și pentru persoanele reprezentate. Iar aceste împuterniciri se fixează prin dispoziție legală ori prin dispoziție autorizată, din partea persoanelor ce acceptă ca să fie reprezentate.

5) - *Ca principiu al negocierii colective, interesul părților pentru participarea la raporturile contractuale* se justifică prin faptul că - în cadrul economiei de piață - regularizarea contractuală a raporturilor sociale de muncă crește și devine majoritară în raport cu reglementarea imperativă (normativ-centralizată). Reglementarea contractuală exprimă calea reală prin care părțile trec mai ușor peste divergențe și își unesc eforturile pentru colaborare și dobândirea unui beneficiu comun. Iar acest principiu stă la baza dreptului sindicatelor la negocieri colective cu patronii și cu asociațiile lor, cu autoritățile administrației publice, dar și la încheierea contractelor și a convențiilor colective.

6) - *Principiul priorității metodelor și procedurilor de conciliere* legitimează punerea în consens a intereselor lucrătorilor și ale patronilor, în chestiuni privitoare la reglementarea contractuală a raporturilor sociale de muncă și la punerea în practică a legislației muncii.

Mai frecvent, concilierea este aplicată pentru stingerea conflictelor colective de muncă. Iar în baza dispozițiilor art. 358 - CM RM, mereu când într-o unitate apar condițiile izbucnirii unui conflict colectiv de muncă, reprezentații salariaților au dreptul să înainteze în scris revendicările lor, către angajator, acestea trebuind să fie justificate și să includă mențiuni precise referitoare la dispozițiile legale în vigoare încălcate. Angajatorul este obligat: să le primească, să le înregistreze, să răspundă în scris reprezentanților salariaților, în 5 zile lucrătoare de la data înregistrării acestor revendicări.

Ca atare, acest principiu împiedică organele administrației publice să adopte hotărâri obligatorii pentru părțile implicate în conflict, autorii Tudor Negru și Cătălina Scorțescu apreciind și că - în rezolvarea acestora - nu se pot angaja nici instanțele de judecată, nefiind conflicte de drepturi, ci conflicte de interese (*de stabilire a unor condiții de muncă*) [195, p.73].

Prin prisma prevederilor art. 19 din CM RM, realizarea negocierilor colective implică:

a) - negocieri colective privind elaborarea proiectelor de CCM și de convenții colective și

încheierea lor pe baze bi(tri)partite, prin mijlocirea reprezentanților părților parteneriatului social;

b) - participarea la verificarea proiectelor de acte normative și a propunerilor ce vizează reformele social - economice, la perfecționarea legislației muncii, la asigurarea concilierii civice, la soluționarea conflictelor colective de muncă;

c) - negocieri în problemele ce țin de reglementarea raporturilor de muncă și a raporturilor legate nemijlocit de acestea.

Plecând de la aceste aspecte normative, conceptul de forme ale negocierii colective definește acele căi și moduri de coordonare a activității partenerilor sociali, care garantează o cooperare concesivă în domeniile creației juridice și de întrebuintare a legislației muncii, inclusiv pentru eliminarea neînțelegerilor și stingerea conflictelor colective de muncă.

Doctrina juridică subliniază clar faptul că: „*Conflictul este o constantă a evoluției sociale, indiferent de formele și manifestările tipice pentru o perioadă sau alta*” [35, p.15]. Această noțiune, de „*conflict*”, provine din limba latină, de la cuvântul „*conflictus*”, având sensul de: neînțelegere, antagonism, discuție violentă, ciocnire de interese, diferend, ceartă. Sunt exprimate însă și alte opinii doctrinare referitoare la originea cuvântului „*conflict*”. Spre exemplu, autorul Monica Gheorghe susține că termenul „*conflict*” își are originea în verbul latinesc *confligo, ere*, tradus prin „*a se lupta*”, „*a se bate între ei*” [118, p. 9].

Analiza evoluției relațiilor de muncă relevă că economia de piață implică doi parteneri sociali: pe de o parte - patronatul, și pe de altă parte - salariații (*în lipsa lor neputându-se concepe niciun proces de muncă și nicio activitate productivă organizată*), a căror relații frecvent se bazează pe cooperare și bunăvoință. Însă există și situații când apar anumite disensiuni între ei, controverse și chiar conflicte, deși - din punct de vedere juridic - nu orice controversă sau disensiune ori litigiu dintre părți, exprimă un conflict de muncă.

În baza unui adevăr simplu generat de realitate, acela că prelungirea conflictelor colective, mai ales a grevelor, generează în final epuizarea învingătorilor și a învinșilor, dar și păgubirea economiei naționale, a rezultat exigența legiferării conflictelor colective de muncă.

Normele internaționale ale muncii privitoare la conflictele de muncă au caracter general și reflectă sisteme variate de soluționare a conflictelor de muncă, în vigoare în diferite țări, precum: (a) - în baza *Recomandării OIM nr. 92/1951 „Privind concilierea voluntară și arbitrajul”* mecanismul de conciliere voluntară trebuie să fie gratuit și expeditiv, putând să ia parte la evitarea și soluționarea conflictelor de muncă. Aceeași Recomandare arată că inițiativa declanșării concilierii aparține oricărei părți sau chiar autorității de conciliere voluntară, din oficiu. Când a fost supus concilierii și arbitrajului un conflict cu aprobarea tuturor părților interesate, atunci părțile trebuie să se abțină de la greve și *lock-out* pe durata concilierii și arbitrajului. Recomandarea OIM mai subliniază și că nicio dispoziție a sa nu poate fi interpretată ca limitând, în niciun fel, dreptul la grevă; (b) - *prin Convenția OIM nr.154/1981 „Privind promovarea negocierii colective”*, ratificată de RM și de România [73],

precum și prin Recomandarea corespondentă (nr.163/1981), se dispunea luarea măsurilor care să garanteze că organismele și procedurile de soluționare a conflictelor de muncă să fie fixate la nivel național, astfel ca să faciliteze susținerea negocierii colective. În ipostaza dată, aceste două reglementări internaționale militează pentru stabilirea de moduri care să garanteze că părțile vor găsi rezolvări echitabile ale conflictelor lor.

Deși dreptul la grevă nu este garantat expres prin Convenția OIM nr. 154/1981. Totuși din practica aplicării ei, mai ales din concluziile Comisiei de experți în aplicarea normelor OIM sau ale Comitetului libertății sindicale, reiese cert că dreptul la grevă este protejat de dispozițiile Convenției - care garantează dreptul de a decide al acestor organizații asupra propriei activități, precum și de faptul că dreptul la grevă apare ca fiind un corolar însumat, implicit, al libertății sindicale, respectiv al dreptului la negocieri colective [225, p.192]. Totodată, dreptul la grevă nu este absolut, ci poate fi reglementat la nivel național ori poate fi prohibit anumitor categorii de angajați din domenii strategice ale economiei naționale, greva pur politică putând fi interzisă de lege, iar în situații de criză economică gravă, dreptul la grevă putând fi suspendat.

În Recomandarea OIM nr. 163/1981 „*Privind promovarea negocierii colective*” este inclusă o mențiune extrem de importantă, ce nu se regăsește și în Convenția OIM nr. 154/1981, mențiune conform căreia - pentru promovarea negocierii și a negocierii în cunoștință de cauză - *angajatori și lucrătorii, adică amele părți, trebuie să aibă asigurat acces la informațiile necesare.*

Recomandarea OIM nr. 130/1967 „*Privind examinarea plângerilor*” face trimitere la o clasă specială de conflicte de muncă - la plângerile unuia sau mai multor lucrători contra anumitor măsuri referitoare la raporturile de muncă și condițiile lor de angajare. Același instrument mai recomandă ca un angajat sau un grup de angajați să beneficieze de dreptul de a formula astfel de plângeri, fără a suferi nicio represiune sau prejudiciu. Iar toate aceste plângeri trebuie analizate potrivit unei proceduri apropiate, atunci când angajatul/angajatorii apreciază - de bună credință - că asemenea măsuri sau împrejurări contrazic: (i) - dispozițiile cuprinse într-un contract colectiv ori individual de muncă; normele de lucru; (ii)- legile ori regulamentele sau cutumele profesiei, ramurii de activitate ori ale țării. Astfel, Recomandarea distinge între acest tip de plângeri și cererile colective care urmăresc schimbarea termenilor și condițiilor de angajare, acestea din urmă fiind exclusă din sfera de includere a Recomandării. Însă Recomandarea nu limitează dreptul unui angajat ca în mod direct să înștiințeze fie autoritatea de muncă competentă, fie instanța specializată în cauze de muncă, fie un alt organism judiciar, asupra unui drept recunoscut de legile și de reglementările naționale.

Atunci când conflictele colective au loc în serviciul public, apare o situație specială. Astfel, *Convenția OIM nr. 151/1978 „Privind relațiile de muncă (serviciul public)”* stabilește faptul că rezolvarea conflictelor referitoare la termenii și condițiile de ocupare trebuie realizată prin negocieri între părți ori în baza unor mecanisme independente și imparțiale, precum concilierea, medierea și arbitrajul [99, p.35-36]. Convenția mai indică și faptul că mecanismul pentru stingerea conflictelor

trebuie să fie determinat, astfel încât el să garanteze obiectivitatea și încrederea între părți. Însă, când a fost adoptată această Convenție de către Conferința Internațională a Muncii, ea nu a reglementat și problema dreptului la grevă în serviciul public.

În UE, există un vid normativ în materia rezolvării conflictelor colective de muncă, neexistând niciun instrument juridic general care să legifereze expres căi și moduri de soluționare a conflictelor colective de muncă, și care să se refere la dreptul salariaților la grevă și la dreptul la *lock-out* al patronilor [118, p.83-84]. Doctrina menționează în acest sens faptul că [327, p.106] *Tratatul privind UE* nu a inclus în competența comunitară sectoarele: remunerării lucrătorilor; dreptului de asociere; dreptului la grevă și dreptului la *lock-out*. Ulterior intrării în vigoare a Tratatului de la Lisabona, tot nu au intrat în competența UE aspecte privitoare la: salarizare, dreptul la asociere al salariaților și al patronilor, dreptul la grevă și dreptul la *lock-out* [118, p.84], motiv pentru care aceste probleme trebuie materializate prin acte normative de drept intern, la nivelul fiecărui stat membru.

Domeniul soluționării conflictelor colective de muncă în Republica Moldova este reglementat la nivelul Capitolului III al Titlului XII din CM RM, care proiectează în sfera parteneriatului social, exigențele economiei de piață și constată incidența principiilor Cartei Sociale Europene Revizuite și onorează convențiile OIM referitoare la libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical, dar și pe cele privitoare la utilizarea principiilor de organizare și negociere colectivă.

Articolul 357 din CM RM definește *conflictele colective de muncă* ca fiind dezacordurile nesoluționate dintre salariați (reprezentanții lor) și angajatori (reprezentanții lor), referitoare la: (a) stabilirea și modificarea condițiilor de muncă, inclusiv a salariului; (b) purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea și executarea CCM și convențiilor colective; (c) 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; (d) interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, ivite la diferite niveluri între partenerii sociali.

Sunt tot conflicte colective de muncă și cele dintre conducerea unității și salariații unei subunități sau unui compartiment al acesteia, precum și cele dintre conducerea unității și salariații care exercită aceeași meserie ori profesie în respectiva unitate.

Există conflict colectiv de muncă doar dacă: (a) - *se referă la* una din problemele prevăzute expres în art. 357 din CM RM, ori la interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților. Astfel de interese sunt doar un rezultat al drepturilor de bază ale salariaților, respectiv dreptul la: muncă, condiții de muncă corespunzătoare salariu, odihnă, asociere în sindicate, etc. În general, nu pot forma obiect al unui conflict colectiv de muncă, revendicări de factură generală, precum: scăderea șomajului, a inflației; (b) – *sunt produse* prin desfășurarea relațiilor de muncă dintre unitate și salariații acesteia sau majoritatea salariaților ei.

Autorul Tudor Capșa opinează că [39, p.18] trebuie făcute anumite precizări și concretizări pentru termenii juridici legați de reprezentativitatea salariaților și angajatorilor, utilizați în definiția

legală a concepției de conflicte colective de muncă. Astfel, pe baza dispozițiilor art. 1 și 20 din CM RM, reprezentanții salariaților de la toate nivelurile de parteneriat social sunt organele sindicale respective. Iar când la nivelul unității lipsește un organ sindical (comitet), atunci interesele salariaților în cadrul parteneriatului social vor fi apărute de alți reprezentanți, desemnați de salariații unității, conform prevederilor art. 21 din CM RM.

Legea patronatelor din RM (Legea nr. 976-XIV din 11.05.2000), prin art.3, stabilește faptul că această calitate, de reprezentanți ai angajatorilor, este atribuită patronatelor ce au fost constituite în vederea asistării membrilor acestora în capacitatea lor de patroni, prin asigurarea de consultații și servicii, protecția drepturilor și promovarea intereselor membrilor lor în fața autorităților publice, a sindicatelor, precum și a oricăror altor organizații neguvernamentale naționale și internaționale, în conformitate cu prevederile statutelor proprii și ale legislației actuale.

Normele legale în vigoare în România, referitoare la jurisdicția muncii, sunt incluse în două acte normative „cu valoare aproximativ egală” [323, p.24], respectiv: Codul muncii al României (CMR) - Legea nr.53/2003 [53], precum și noua Lege a dialogului social, nr.367/2022 (NLRDS) - modificată deja prin OUG nr.42/23.05.2023 [160], fiecare reprezentând „o lege de drept comun al muncii” [316, p.11].

CMR include un titlu special (XII), denumit „*Jurisdicția muncii*”, format din trei capitole: I - „*Dispoziții generale*” (art. 266 - 268); II - „*Competența materială și teritorială*” (art. 269); III - „*Reguli speciale de procedură*” (art. 270 - 275). Iar noua Lege a dialogului social, nr. 367/2022 (NLRDS), are în structura sa Titlul VII, intitulat „*Reglementarea modalităților de soluționare a conflictelor de muncă*”, compus din cinci capitole: I. „*Dispoziții generale*” (art. 120 - 121); II. „*Conflicte colective de muncă*” (art. 122 - 130); III. „*Concilierea conflictelor colective de muncă*” (art. 131 - 139); IV. „*Medierea și arbitrajul*” (art. 140 - 145); V. „*Greva*” (art. 146 - 174).

Raportat la aceste două acte normative, savantul Alexandru Țiclea apreciază că avem o situație nefericită pentru reglementarea legală referitoare la jurisdicția muncii și soluționarea conflictelor de muncă, care este „*dispersată nejustificat, dar și pentru că există norme juridice paralele ori diferite, incomplete sau chiar contrarii, ceea ce creează dificultăți de interpretare și aplicare*” [323, p.25].

Privitor la evoluția noțiunii de conflict colectiv de muncă în legislația română, față de vechiul cadru normativ (în special, *Legea nr.168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, abrogată*) [172], care distingea legal între noțiunile de conflicte de interese și conflicte de drepturi, în prezent noua *Lege a dialogului social nr.367/2022* [160] reglementează doar noțiunea de *conflicte colective de muncă*, spre deosebire și de vechea lege a dialogului social, nr.62/2011 [161], care reglementa noțiunile de *conflicte colective și individuale de muncă*. Iar noul CMR (republicat în Monitorul Oficial al României, nr. 345/2011) precizează doar că „*prin conflicte de muncă se înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă*” (art. 231 din noul CMR).

Între conflictele de interese și conflictele de drepturi, o diferență expresă [5, p.317; 270, p.667; 315, p.407] s-a produs până în anul 2011 atât în CMR (art. 248 alin. 2 și 3), cât și în Legea nr.168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă (art.4 și 5). În acest sens, art. 248 din Codul muncii român prevedea: (i) - conflictele de muncă ce au ca obiect stabilirea condițiilor de muncă cu ocazia negocierii CCM sunt conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale lucrătorilor, intitulate *conflicte de interese* (alin. 2); (ii) - sunt conflicte referitoare la drepturile salariaților, denumite *conflicte de drepturi*, acelea ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații decurgând din legi ori din alte acte normative, precum și din contractele colective sau individuale de muncă (alin. 3).

Tot astfel, art. 4 din Legea nr.168/1999 (abrogată de Legea nr. 62/2011), stipula: conflictele privitoare la interesele profesionale, sociale sau economice ale salariaților, intitulate conflicte de interese, erau cele al caror obiect era reprezentat de determinarea condițiilor de muncă cu ocazia negocierii CCM. Iar în temeiul prevederilor art. 5 din Legea nr. 168/1999 (abrogată), conflictele de drepturi erau acele conflicte de muncă referitoare la drepturile salariaților, al căror obiect era reprezentat de valorificarea unor drepturi sau executarea unor obligații izvorâte din legi ori din alte acte normative, ca și din CCM sau individuale de muncă.

Și conflictele de drepturi erau împărțite în: conflicte colective de muncă și conflicte individuale de muncă, doctrina juridică subliniind faptul că numai conflictele de drepturi pot fi atât individuale, cât și colective, iar conflictele de interese pot fi doar conflicte colective.

Conflictele colective de muncă implică mai mulți salariați, adică o colectivitate ce revendică (pretinde) aceleași drepturi sau interese, iar cele individuale implică câte un singur angajat, ce pretinde un drept propriu, individual (ori susținerea unui interes), de la angajatorul său [315, p.408].

La art. 172 alin. (3) din CMR precedent, litigiile de muncă erau definite ca fiind acelea izbucnite între persoanele încadrate în muncă și unități, referitoare la încheierea, executarea și încetarea contractului de muncă, fiind astfel avute în vedere conflictele de drepturi (sau individuale), așa cum erau definite de Legea nr. 168/1999.

Doctrina română subliniază că noțiunea de „*litigiu de muncă*” era uzitată de legiuitor în cadrul art. 92 din Legea nr. 188/1999, privind Statutul funcționarilor publici (abrogată prin OUG nr. 57/2019, privind Codul Administrativ), și semnală cauzele în care „*una din părți are calitatea de funcționar public*”, în acest tip de litigii incluzându-se și cele referitoare la modificarea relațiilor de serviciu ale funcționarilor publici [78, p.113]. Practica judiciară mai evidențiază că sunt litigii - însă doar de competența instanțelor de contencios administrativ - și cele referitoare la: răspunderea materială a militarilor; destituirea din poliție; neacordarea tichetelor de masă.

Apoi, din 2011, prin adoptarea VLRDS (Legea nr. 62/2011, a dialogului social), majoritatea prevederilor ce delimitau și realizau codificarea conflictelor de muncă - din Legea nr. 168/1999 și din CMR - au fost transformate ori abrogate. Astfel, potrivit prevederilor art.1 din VLRDS, *conflictul*

de muncă se definea a fi acela dintre angajați și angajatori referitor la interesele cu caracter economic, profesional ori social sau drepturile rezultate din derularea relațiilor de muncă ori de serviciu.

Referitor la codificarea conflictelor de muncă, în baza aceleiași VLRDS, conflictele de muncă au fost împărțite în colective și individuale, fiindu-ne permis să subliniem că: (i) - *conflict colectiv de muncă* este cel declanșat între salariați și angajatori și care are ca obiect începerea, desfășurarea ori încheierea negocierilor referitoare la CCM sau acordurile colective; (ii) - *conflict individual de muncă* este cel al cărui obiect e reprezentat de exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații ce izvorăsc din contractele individuale, CCM sau din acordurile colective și relațiile de serviciu ale funcționarilor publici, dar și din legi ori din alte acte normative.

În categoria conflictelor individuale de muncă, VLRDS le includea pe cele referitoare la: (1) - plata unor despăgubiri acoperitoare a prejudiciilor generate de părți prin neîndeplinirea sau îndeplinirea defectuoasă a obligațiilor prevăzute din contractul individual de muncă sau din raportul de serviciu; (2) - constatarea nulității totale a contractelor individuale de muncă ori doar a unor clauze ale acestora; (3) - constatarea încetării raporturilor de serviciu sau doar a unor clauze ale acestora.

Apoi, la 25 decembrie.2022, VLRDS a fost înlocuită de NLRDS, respectiv de Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, care preia aproximativ aceeași definiție a conflictului de muncă, din VLRDS, ca fiind „*conflictul dintre angajați/lucrători și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional, social ori alte drepturi rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă sau de serviciu*” (art.1, pct.24), introducând în paralel noțiunile de „*angajați/lucrători*” și „*raporturile de muncă sau de serviciu*”.

Deși NLRDS menține și clasificarea conflictelor de muncă în colective și individuale (art.1, pct. 24, teza finală), totuși aceasta definește doar conflictele colective de muncă (art.1, pct.25), ca fiind *acelea ce intervin între angajați/lucrători, reprezentați de organizații sindicale sau de reprezentanții aleși, și angajatori/organizații patronale, care are ca obiect: (a) începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă; (b) neacordarea, în mod colectiv, a unor drepturi individuale prevăzute de contractele colective de muncă aplicabile, în condițiile în care a fost început un litigiu în acest sens în instanță și nu s-a finalizat în termen de maximum 45 de zile, calculat de la data primului termen de judecată, pentru: (i) - minim 10 angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați minim 21 salariați și maxim 99 salariați; (ii) - minim 10 % din angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați minim 100 salariați, dar maxim 299 salariați; (iii) - minim 30 de angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați minim 300 salariați.*

Nici Noul CMR (republicat în Monitorul Oficial, nr. 345/18.05.2011), nu mai face distincția legală între conflictele de drepturi și de interese. La art. 231 acesta se limitează la a stipula că „*prin conflicte de muncă se înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă*”.

Actuala legislație nu mai realizează această distincție expresă, dar constatăm că se poate menține în continuare diferența doctrinară între conflicte de interese și cele de drepturi.

Privitor la conflictele de interese, acestora le sunt aplicabile dispozițiile art.122, alin.2 din NLRDS, potrivit cărora se pot declanșa conflicte colective de muncă doar pentru apărarea intereselor colective cu caracter economic, profesional sau social, așa cum se garantează prin dispozițiile art. 122, alin.1 din NLRDS. În concluzie, instituția „*conflicte de interese*” din legea veche a fost înlocuită de noțiunea de „*conflicte colective de muncă*”.

1.2. Analiza instituției conflictelor colective de muncă prin prisma doctrinei, legislației și practicii judiciare a Republicii Moldova și a României

Evolutiv, pentru prima dată în Republica Moldova domeniul soluționării conflictelor colective de muncă a început a fi codificat prin adoptarea *Legii RM „Pentru soluționarea conflictelor colective de muncă”* (nr. 1298-XII/1993, abrogată) [152]. În baza acestei legi erau definite a fi *conflicte colective de muncă*, orice conflicte referitoare la interesele profesionale cu caracter economic și social ale salariaților, organizați sau neorganizați în sindicate, izvorate din desfășurarea relațiilor de muncă dintre angajator (întreprindere, instituție, organizație) - pe de o parte, și salariații angajatorului sau majoritatea salariaților săi - pe de altă parte. Sfera conflictelor colective de muncă includea și pe cele dintre conducerea unității și salariații unei subunități ori ai unui compartiment al acesteia, ca și cele dintre conducerea unității și salariații care - în acea unitate - practicau aceeași meserie/ profesie.

În baza prevederilor art.3 din Legea nr.1298-XII/1993, nu puteau reprezenta conflicte colective de muncă: (a) - litigiile declanșate între salariați și unitate și a căror rezolvare e prevăzută în alte dispoziții legale decât cele ale Legii pentru soluționarea conflictelor colective de muncă; (b) - revendicările salariaților a căror rezolvare presupunea adoptarea unei legi noi.

Legea nr. 1298-XII/1993 mai dispunea și că unitatea (patronul) și salariații ei dețineau calitatea de părți ale conflictului colectiv de muncă. În acest sens, dispozițiile art. 4, alin. (1) stipulau că salariații erau reprezentați de sindicate în cadrul conflictelor colective de muncă și numai când unitatea nu avea organizație sindicală primară ori când nu toți angajații erau membri de sindicat, salariații își puteau alege reprezentanții lor, pentru soluționarea respectivului conflict colectiv de muncă. Aceeași lege, nr.1298-XII/1993, la art. 3 mai prevedea și faptul că nu constituiau conflicte colective de muncă: (a) - litigiile izbucnite între salariați și unitate, a căror rezolvare era supusă altor reglementări legale decât cele prevăzute în această lege; (b) - revendicările salariaților pentru a căror rezolvare era necesară adoptarea unei legi.

Legea RM „*Pentru soluționarea conflictelor colective de muncă*” a consacrat numai străduința de conciliere a conflictelor colective de muncă, dar nu și însăși soluționarea lor în mod obligatoriu. Această lege stipula și o succesiune obligatorie pentru soluționarea conflictului colectiv de muncă, motiv pentru care, atunci când se ajungea direct la încetarea colectivă și voluntară a lucrului, cu

nerespectarea obligației de parcurgere a tuturor procedurilor de conciliere, respectiva grevă ajungea să fie declarată nelegitimă. Mai era prevăzut legal și faptul că în faza concilierii directe nu era încă declanșat conflictul colectiv de muncă, care era considerat declanșat doar când conducerea unității nu a răspuns la toate revendicările înaintate ori, chiar dacă s-a răspuns, consensul nu realizat.

Potrivit art. 6, alin. (1) din aceeași lege nr. 1298-XII/1993, atunci când într-o unitate apăreau condițiile declanșării unui conflict colectiv de muncă, despre această situație trebuia să fie anunțată conducerea unității, fie de organizația sindicală primară sau - când aceasta nu era constituită - fie de reprezentanții aleși ai salariaților. Iar prevederile articolului 7 al Legii nr. 1298-XII/1993, obliga conducerea unității să răspundă în scris fie organului sindical, fie - în lipsa acestuia - reprezentanților salariaților, în 48 de ore de la înregistrarea sesizării, pentru fiecare dintre revendicările formulate trebuind să se indice un punct de vedere.

În baza Legii nr.1298-XII/1993, concilierea apărea ca fiind un mecanism folosit de părți pentru soluționarea amiabilă a conflictului colectiv de muncă. De aceea, atunci când nu se obțineau rezultate în etapa concilierii directe, iar conflictul colectiv de muncă era declanșat, atunci organizația sindicală ori - după caz - reprezentanții salariaților sesizau organele teritoriale ale MSMPS, pentru continuarea concilierii. Numai că MSMPS nu avea competența legală să hotărască stingerea conflictului colectiv de muncă, ci doar să îndrume partenerii sociali în aplicarea corectă a normelor legale.

Doctrina juridică subliniază însă că în acea epocă - în contrast cu Republica Moldova, unde MSMPS i se recunoștea doar poziția pasivă la conciliere - în mai multe țări ale Europei Centrale (Republica Cehă, Slovacia, Polonia), în sfera concilierii, autoritățile publice de specialitate îndeplineau multiple atribuții [247, p.64]. Spre exemplu, normele legale ale Cehiei și Slovaciei precizau că - atunci când părțile litigante nu-și puteau alege un mediator - intervenea Ministerul Muncii, Problemelor Sociale și Familiei (în cazul Cehiei - Ministerul Muncii și Asigurărilor Sociale), și desemna un mediator [339, p.66-69].

În baza dispozițiilor art. 9 alin. 2 din Legea nr. 1298-XII/1993, putea avea loc continuarea concilierii doar în cadrul comisiei de conciliere, ce se constituia în termen de 3 zile, la inițiativa oricăreia dintre părți, incluzând în ea un număr egal de reprezentanți ai salariaților și ai conducerii unității. Însă cum Legea nr. 1298-XII/1993 nu conținea și dispoziții amănunțite referitoare la procedura rezolvării conflictului colectiv de muncă în cadrul comisiei de conciliere, părților conflictului colectiv de muncă li se recomanda elaborarea și aprobarea Regulamentului referitor la comisia de conciliere și la ordinea de examinare a conflictului colectiv de muncă.

În cadrul unui proces-verbal, semnat de către președintele comisiei de conciliere, se inserau toate declarațiile și pretențiile părților și efectiv rezultatul dezbaterilor. Iar potrivit dispozițiilor art. 10, alin. (2) din Legea RM „*Pentru soluționarea conflictelor colective de muncă*”, adoptarea hotărârii comisiei de conciliere se realiza prin negocieri, prin acordul părților, ea perfectându-se sub forma unui proces-verbal și avea putere de lege între părți, motiv pentru care era executorie.

Dacă, prin conciliere, părțile nu realizau niciun acord, atunci președintele comisiei formula recomandări întemeiate, privitoare la rezolvarea litigiului, pe care le propunea părților. Așadar, legea nu obliga pe părți - referitor la rezultatul procesului de conciliere, decât dacă ele ajungeau la un acord voluntar privitor la rezultate. Dacă legea ar fi prevăzut o ipoteză contrară, atunci ar fi fost subminată eficiența cu care organizația sindicală reprezenta interesele angajaților.

Aceeași Lege a RM, „*Pentru soluționarea conflictelor colective de muncă*”, includea și multiple dispoziții privitoare la modalitatea de declanșare și desfășurare a grevei. Astfel, în baza dispozițiilor art. 28 din Legea nr. 1298-XII/1993, nu era admisă greva: (1) - când desfășurarea ei punea în pericol real viața și sănătatea oamenilor; (2) - în organele puterii de stat și ale administrației de stat; (3) - în organele menite să asigure ordinea de drept și securitatea statului; (4) - în unitățile din transportul feroviar și public urban, din aviația civilă, telecomunicații, energetică, în subunitățile care fabrică nemijlocit producție destinată apărării; (5) - în unitățile industriale cu regim continuu, a căror oprire ar putea genera grave urmări.

Prevederile art. 14, alin. 2 din Legea nr. 1298-XII/1993, interziceau greva politică în RM.

Greva nu se putea declanșa decât dacă - anterior: (i) - au fost epuizate toate metodele de stingere a conflictului colectiv de muncă în baza procedurilor legale de conciliere; (ii) - și doar dacă despre momentul declanșării a fost anunțată și conducerea unității - de către organizatori - cu 48 de ore înainte, în consens cu prevederile art. 12 din Legea RM nr. 1298-XII/1993. Astfel, înaintea izbucnirii grevei, părțile litigante trebuiau să parcurgă etapa concilierii directe și etapa de examinare a conflictelor colective de muncă de către comisiile de conciliere.

La nivel de sindicate, hotărârea de declarare a grevei se lua cu aprobarea a minim jumătate din numărul membrilor, iar pentru salariații neorganizați în sindicate, hotărârea de declarare a grevei era luată prin vot secret, cu aprobarea a minim jumătate din numărul lor. Când greva urma a fi declarată la nivelul unei subunități, al unui compartiment ori de către salariații care exercită o anumită profesie (meserie) într-o unitate, atunci cvorumul necesar pentru declararea grevei se calcula raportat la numărul salariaților sindicaliști și, respectiv, nesindicaliști existent în subunitatea, compartimentul ori în cadrul meseriei (profesiei), la nivelul cărora ar urma să fie declanșată respectiva grevă. Dispozițiile art. 11 alin. 2 ale Legea nr. 1298-XII/1993, subliniau faptul că declararea grevei impunea atât notificarea duratei ei, cât și a oricărei modificări ulterioare, sens în care doctrina juridică menționează că hotărârea de schimbare a duratei grevei trebuia comunicată conducerii unității tot cu minim 48 de ore înainte de punerea ei în practică [247, p.68].

Grevele însă nu puteau fi declanșate pentru a obține schimbări fie ale clauzelor CCM, fie a unui acord întocmit anterior ori fie a unei hotărâri definitive a comisiei de arbitraj, pronunțate în concordanță cu legea, prin care s-a rezolvat un conflict colectiv de muncă, pe tot timpul de utilizare a acestora, așa cum se reține și din conținutul art. 15 din Legea nr. 1298- XII/1993. Iar potrivit dispozițiilor art. 20, alin. 1 din această lege, conducerea unității putea solicita, la Curtea Supremă de

Justitie, suspendarea (pentru maxim 90 de zile) declanșării ori prelungirii grevei, dacă greva aducea atingere intereselor majore ale economiei naționale ori pe motive ordin umanitar.

Articolul 16, alin. 1 din Legea RM nr. 1298-XII/1993, stipula libera participarea la grevă, nimeni neputând fi obligat să participe ori să refuze să participe la grevă. Adică orice salariat avea dreptul legal fie să participe la grevă în mod liber, fie să se retragă când dorea din cadrul participanților greviști, fie să refuze aderarea la un conflict de muncă, atunci când era solicitat. Organizarea grevei sau participarea la ea, fără încălcarea prevederilor legale, nu echivala cu încălcarea obligațiilor de serviciu ale angajaților și, în consecință, nu se putea repercuta negativ asupra greviștilor ori organizatorilor grevei (art. 19, alin. 1 din Legea nr. 1298-XII/1993). Această soluție devenea inaplicabilă atunci când greva ajungea să fie suspendată în baza art. 20 din lege ori ajungea să fie declarată ilegală (art. 23, alin. 2 lit. *b* din Legea nr. 1298-XII/1993).

Art. 16 alin. 2 din Legea nr.1298-XII/1993 stipula că salariații care nu participau la grevă, puteau să își continue activitatea, dacă aceasta era posibilă. Conducerea unității și reprezentanții celor care - nefiind în grevă - intenționau să lucreze, împreună urmau să stabilească eventualitatea de continuare a activității, precum și modurile efective de desfășurare a muncii.

Pe durata grevei, angajații își păstrau toate drepturile contractuale, mai puțin dreptul la salariu și la sporuri salariale. Astfel, angajații se bucurau de drepturile legale de asigurări sociale și beneficiau și de vechime în muncă pe perioada participării la grevă (art. 19, alin. 3 din Legea nr. 1298-XII/1993). Însă beneficiul acestor drepturi nu mai era acordat angajaților după data când instanța a constatat că declanșarea grevei este una ilegală.

Greva ar fi încetat atunci când, odată declarată, jumătate dintre sindicaliști ori dintre salariații care au votat pentru declararea ei, hotărau să renunțe la grevă (art.13 - Legea nr. 1298- XII/ 1993). Dacă organizatorii grevei refuzau continuarea negocierilor cu conducerea unității, acest fapt genera răspunderea lor patrimonială pentru pagubele generate unității.

Legea nr. 1298-XII/1993 (art.17) mai stabilea și că, pe durata grevei, împreună cu conducerea unității, organizatorii erau obligați să protejeze bunurile unității și să asigure funcționarea continuă a utilajelor și instalațiilor, a căror întrerupere ar genera un pericol asupra vieții ori sănătății oamenilor sau ar produce pagube insurmontabile. Când aprecia că declararea sau continuarea grevei s-a produs în mod ilegal, conducătorul unității avea dreptul legal (art. 22 din Legea nr.1298-XII/1993) să înainteze tribunalului - în raza căruia își avea sediul unitatea - o cerere pentru constatarea neîndeplinirii condițiilor legale pentru declanșarea grevei. Pentru soluționarea acestei cereri, tribunalul fixa un termen ce nu putea depăși 3 zile de la data sesizării, judecarea cauzei realizându-se cu citarea părților, potrivit Codului de procedură civilă, dacă nu se prevedea altfel prin Legea nr.1298-XII/1993. Iar sub aspectul neîndeplinirii condițiilor legale, sarcina probei revenea conducerii unității, ca și reclamantă. Tribunalul examina respectiva cerere și de urgență pronunța o hotărâre, prin care, după caz, fie: (I) - respingea cererea unității; (II) - admitea cererea unității și dispunea

încetarea grevei ca fiind ilegală (art. 23, alin. 2 din Legea nr. 1298-XII/1993).

Dacă dispunea oprirea grevei ca ilegală, tribunalul decidea și asupra obligării vinovaților la plata despăgubirilor solicitate de unitate pentru pagubele suferite. Contra hotărârii tribunalului se putea înainta recurs la Curtea de Apel, în termen de 3 zile de la data pronunțării.

Atunci când greva s-a desfășurat vreme de 15 zile fără ca părțile litigante să fi ajuns la o înțelegere, iar continuarea grevei era de natură să lezeze interesele economiei naționale ori interese umanitare, MSMPS era împuternicit să ceară ca soluționarea conflictului colectiv de muncă să se realizeze de către o comisie de arbitraj (art. 24, alin. 1 din Legea nr. 1298-XII/1993). Apelarea la această comisie se putea face numai în ipoteza unei greve legale. În sens contrar, când greva era declanșată ori continuată ilegal, rezolvarea conflictului era de competența justiției.

Comisia de arbitraj era constituită din 3 arbitri, iar lista persoanelor ce puteau fi desemnate ca arbitri se definea (actualiza) anual de către MSMPS, dintre specialiști în domeniul economic, tehnic, juridic și alte profesii, cu consultarea sindicatelor și uniunii antreprenorilor. În cadrul Comisiei arbitrii erau desemnați astfel: (1) – unul de către conducerea unității; (2) – unul de către sindicat ori, după caz, de către reprezentanții salariaților; (3) – unul de către MSMPS.

Membrii comisiei de arbitraj beneficiau de un onorariu pentru activitatea lor în rezolvarea unui conflict colectiv de muncă, suportat în mod egal de ambele părți litigante. Iar dacă nu exista un consens al părților, asupra mărimii onorariului, atunci aceasta era fixată de către MSMPS, în baza propunerilor părților. Comisia convoca părțile în termen de 3 zile și, împreună cu ele, examina conflictul colectiv de muncă în baza normelor legale și a contractelor colective de muncă aplicabile (art.26, alin.1 din Legea nr. 1298-XII/1993), pronunțându-se în 24 de ore de la finalizarea dezbaterilor, printr-o hotărâre definitivă, care genera dispariția conflictului colectiv de muncă.

Referitor la istoricul legiferării conflictelor colective de muncă din România, primele legiferări apar la începutul secolului XX, când lucrătorii trec la organizarea luptei pentru recunoașterea și protejarea drepturilor lor profesionale (*pe de o parte*), iar conflictele colective de muncă devin o componentă a vieții sociale (*pe de altă parte*), generându-se trebuința codificării lor. Prima legiferare privitoare la conflictele de muncă a fost în anul 1902, prin adoptarea Legii pentru organizarea meseriilor, creditului și asigurărilor sociale. Legea din 1902 prevedea constituirea comisiilor de arbitrii, implicate în împăcarea și rezolvarea problemelor dintre angajatori și salariați. Și doar dacă acest lucru era imposibil sau nu se obținea un rezultat pozitiv, putea interveni în soluționarea problemelor judecătoria de ocol.

Apoi, în anul 1909, a apărut „*Legea Orleanu*” (inițiată de Mihai Orleanu, pe atunci ministru al industriei), denumită „*în contra sindicatelor, asociațiunilor profesionale ale funcționarilor statului, județului, comunelor și stabilimentelor publice*” [35, p.16]. „*Legea Orleanu*” interzicea „*asocierea și greva tuturor muncitorilor și funcționarilor, salariați ai statului, județelor, comunelor și tuturor stabilimentelor publice cu caracter industrial, economic sau comercial*” [296, p.770].

În anii următori, România avea să înregistreze un parcurs favorabil privitor la legiferarea raporturilor de muncă. Astfel, în anul 1919 și în calitate de membru fondator, România avea să participe la fondarea OIM și să adopte aspirațiile internaționale privitoare la reglementarea relațiilor colective și individuale de muncă. Dar - precum este și opinia doctrinarului Alexandru Țiclea [296, p.770] - pentru România abia „*Legea pentru reglementarea conflictelor colective de muncă*” din 1920, denumită și „*Legea Trancu- Iași*” (după numele inițiatorului ei) a fost primul act normativ modern în domeniul soluționării conflictelor colective de muncă. Această lege reglementa declanșarea conflictelor de muncă, derularea și încetarea colectivă a lucrului, căile de soluționare a acestora, libertatea muncii, procedura împăcării, arbitrajul, sancțiuni, dispoziții procedurale.

„*Legea Trancu - Iași*”: (i) - avea însă un domeniu de aplicabilitate limitat, guvernând doar stabilimentele industriale și comerciale, de orice natură, care foloseau în mod obișnuit un număr de minim 10 angajați; totodată, limitate erau și cauzele încetării colective a lucrului, precum și (prin însumare) obiectul conflictelor colective de muncă; (ii) - stabilea și o procedură de conciliere - cu caracter obligatoriu, dar și o procedură de arbitraj - cu caracter facultativ; în acest sens, împăcarea (concilierea) - în litigiile susceptibile să producă o încetare colectivă a lucrului - rezida în discuțiile ce se desfășurau între delegațiile muncitorilor (2 - 5 persoane) și patronul întreprinderii ori delegatul său, în prezența unui delegat al Ministerului Muncii; (iii) - definea încetarea colectivă a lucrului ca fiind încetarea lucrului a minim o treime din numărul total al salariaților al stabilimentului industrial sau comercial, ori din numărul salariaților ocupați în una sau mai multe secțiuni din acel stabiliment; (iv) - stabilea că dacă părțile litigante realizau un acord, ca rezultat al discuțiilor purtate, acesta era considerat a fi o convenție colectivă de muncă, cu dispoziții obligatorii pentru părți, iar dacă litiganții nu ajungeau la nicio înțelegere, soluționarea conflictului colectiv de muncă putea fi înaintată la o comisie de arbitraj, compusă din cinci membri titulari și doi supleanți, desemnați de către salariați și de patron, comisia fiind îndrumată de un președinte - obligatoriu un judecător; (v) - conținea și reglementarea noțiunii de „*sabotaj*”, „*delict de sabotaj*” fiind socotit orice aspect de deteriorare, distrugere, sustragere, fabricare defectuoasă prin erori voite, falsificarea, manevrări sau manipulări frauduloase ale mașinilor, instrumentelor de lucru, materialelor, mărfurilor sau produselor, în total sau în parte, atunci când făptuitorul era angajat cu un contract de muncă la persoana căreia îi aparțineau acele obiecte; se pedepseau cu închisoare toate acele fapte, o circumstanță agravantă fiind reprezentată de săvârșirea sabotajului în timpul și cu prilejul unei încetări colective a lucrului care era interzisă prin lege [336, p.189].

Legea asupra conflictelor de muncă, care a fost adoptată în anul 1929, includea anumite dispoziții referitoare la soluționarea conflictelor de muncă. Astfel, participarea la o grevă desfășurată legal, nu reprezenta un temei legal de concediere a angajatului, iar - mai apoi - *Legea nr. 13/1933 pentru înființarea și organizarea jurisdicției muncii*, a atribuit în competența judecătoriilor de muncă soluționarea conflictelor de muncă, cu excepția cazurilor când părțile au ales calea arbitrajului

facultativ, iar completul de arbitraj s-a constituit.

Prin Decretul-lege din 24 iulie 1940 privind regimul muncii în împrejurări excepționale, nu numai că a fost interzisă greva, dar au și fost introduse reglementări referitoare la conciliere. În acest sens, orice provocare de încetare colectivă a muncii se pedepsea dublu sancțiunilor prevăzute de lege. Și - deși declanșarea conflictelor colective de muncă nu era interzisă - atunci când soluționarea acestora nu se putea realiza prin împăcare, obligatoriu ele trebuiau soluționate prin arbitraj, părțile având interdicția de a înceta colectiv lucru.

Prin Decretul - lege nr. 2741/2 octombrie 1941 asupra regimului muncii în timp de război în situația întreprinderilor militarizate, a fost interzisă oprirea individuală ori colectivă a lucrului, fără acordul prealabil al comandantului militar al întreprinderii militarizate, a îndrumătorului militar sau directorului stabilimentului militar al armatei, iar în cazul celorlalte întreprinderi, fără aprobarea prealabilă a inspectorului de muncă, dată cu avizul conducerii întreprinderii, cu excepția cazurilor de forță majoră. Totodată, acest Decret - lege a abrogat toate dispozițiile contrarii din „*Legea Trancu - Iași*” din 1920 și din Decretul - lege din 24 iulie 1940.

În opinia autorului Ion Traian Ștefănescu, după anul 1938, tipicitatea epocilor istorice a generat fie o perspectivă îngrăditoare referitoare la conflictele colective de muncă, fie chiar neacceptarea lor [262, p. 121]. În locul sintagmei „*conflict colectiv de muncă*”, doctrina română interbelică uzita noțiunea de „*coalitiie*”, ce exprima acțiunea concretă a unui anumit număr de lucrători/patroni, pentru apărarea drepturilor sau intereselor lor comune [12, p.132; 126, p.335].

Între anii 1946 - 1990, unica lege referitoare la soluționarea conflictelor colective de muncă, a fost *Legea nr. 711/1946 pentru reorganizarea jurisdicției muncii* [296, p.771], care includea în mod distinct dispoziții referitoare la soluționarea conflictelor de muncă - indiferent că e vorba de conflicte colective de muncă sau de litigii de muncă (conflicte individuale de muncă). Legea nr. 711/1946 definea conflictul de muncă ca fiind „*diferendul care privește în mod colectiv condițiunile de muncă dintr-o întreprindere, dintr-un grup de întreprinderi sau din secțiuni ori ramuri ale acestora și numai dacă sunt interesați cel puțin 10 salariați*” [5, pp.310 - 311].

Tot *Legea nr.711/1946 pentru reorganizarea jurisdicției muncii*, confirma și aptitudinea legiuitorului de a face diferențierea între conflictele legate de drepturile legale ale angajaților ori întemeiate pe CCM, și conflictele izvorate din negocierea condițiilor de muncă. Soluționarea litigiilor de muncă era realizată de comisiile sindicale de cercetare și arbitraj, de tribunale și de curțile de apel. Iar conflictele colective de muncă - atunci când părțile nu se împăcau în urma concilierii supervizate de inspectorul de muncă - erau supuse obligatoriu procedurii în fața comisiei de arbitraj colectiv, existentă pe lângă fiecare tribunal de județ.

În opinia doctrinarilor Constantin Tufan și Viorel Florescu - dincolo de faptul că în România au fost reglementate foarte timpuriu conflictele colective de muncă (*ex: Legea “Orleanu” din 1909*), din momentul adoptării primului Cod român al muncii (în anul 1950) au fost abrogate actele

normative privitoare la conflictele colective de muncă (adică *Legea asupra contractelor de muncă din 1929 și Legea nr.711/1946*). Astfel „se poate vorbi, pe drept cuvânt, că în perioada cuprinsă între anii 1950-1990, în materia soluționării conflictelor colective de muncă, a existat un vid legislativ deplin, explicabil prin faptul că grevele nu erau permise” [285, p.1].

În acest fel, Codul muncii din 1950, Codul muncii din 1972, și orice alt act normativ posterior adoptat până în anul 1990, nu au mai inclus nicio dispoziție referitoare la conflictele colective de muncă, prevederile legislației muncii din perioada 1950 - 1990 incluzând referințe doar privitoare la soluționarea litigiilor individuale de muncă sau la CCM [296, p.772]. Legislația românească comunistă a muncii a conchis astfel că nu ar fi de conceput un conflict colectiv de muncă, prin raportarea poziției declarate avută de salariați față de mijloacele de producție existente în supravegherea celui care încadra în muncă. Dar, chiar și așa, legal recunoscute ori nu, între anii 1945 - 1989 în România s-au declanșat conflicte colective de muncă, frecvent apelându-se la mijloace represive pentru a le înăbuși [262, p.121].

După anul 1990 s-a declanșat liberalizarea economiei, precum și modificări esențiale în viața socială a României, care au produs profunde modificări și în sfera relațiilor juridice de muncă, astfel apărând nevoia legiferării conflictelor colective de muncă. În acest sens, inițial a fost adoptată *Legea nr. 15/1991 privind soluționarea conflictelor colective de muncă*. Iar în temeiul art. 2, alin. 1 din această lege, erau considerate „conflicte colective de muncă, orice conflicte cu privire la interesele profesionale cu caracter economic și social ale salariaților, organizați sau neorganizați în sindicate, rezultate din executarea relațiilor de muncă dintre unitate, pe de o parte, și salariații acesteia sau majoritatea salariaților ei, pe de altă parte” [171]. Tot prin *Legea nr.15/1991* au mai fost reglementate și: situațiile ce nu puteau constitui conflicte colective de muncă; reprezentarea părților; concilierea acestor conflicte; declararea, desfășurarea și încetarea grevei; răspunderea juridică pentru încălcarea dispozițiilor sale. *Legea nr.15/1991* prevedea și faptul că modul de conciliere a conflictelor de interese se efectua în două etape: concilierea directă și cea organizată de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, prin organele sale teritoriale. Trecerea directă la oprirea colectivă a lucrului (greva), cu încălcarea procedurii prealabile a concilierii, era ilegală [336, p.192], deoarece greva putea fi declanșată ca o ultimă etapă a conflictului colectiv de muncă, numai după parcurgerea ambelor etape ale concilierii obligatorii. În această lege erau prevăzute două tipuri de greve: greva propriu-zisă și greva de avertisment, și, chiar dacă greva era permisă, această lege stabilea în concret împrejurările ce permiteau declanșarea grevei, fiind enumerate clar categoriile de persoane pentru care greva era interzisă. Suplimentar, potrivit aceleiași legi, pe timpul desfășurării grevei, organizatorii acesteia și greviștii trebuiau să îndeplinească anumite obligații instituite pentru protejarea atât a interesului general, cât și a drepturilor și intereselor celorlalți angajați.

Până în luna mai 2011, conflictele de muncă au fost sub imperiul Legii nr. 168/1999 [172], precum și ale Legii nr. 53/2003 - CMR (Titlul IX - „Conflictele de muncă”, art. 248 - 253 și Titlul

XII - „*Jurisdicția muncii*”, art. 281 - 291). Apoi, locul acestor prevederi a fost luat de cele din noul CMR 2011 și din VLRDS (*Legea nr. 62/2011 a dialogului social*), aceasta din urmă având să fie înlocuită la 25.12.2022 cu NLRDS (noua *Lege nr.367/2022, a dialogului social*), care la rândul său a suferit modificări prin OUG nr. 42/24.05.2023 (pentru modificarea și completarea Legii nr.367/2022).

Raportându-ne la opiniile doctrinare despre instituția juridică a conflictelor colective de muncă, reliefăm în primul rând că - în doctrina din Republica Moldova - această instituție a fost puțin investigată, fiind de evidențiat numai analizele autorilor Nicolai Romandaș, Eduard Boișteanu, Tudor Negru și Cătălina Scorțescu, care - fiecare în manualele lor - au destinat câte un capitol special analizei aspectelor referitoare la conflictele colective de muncă.

În acest sens, Tudor Negru și Cătălina Scorțescu, autorii cursului universitar „*Dreptul muncii*”, au analizat detaliat în Capitolul XIII „*Jurisdicția muncii*” [195, pp.287-300], principiile jurisdicției muncii și sensul și rațiunea comisiilor de conciliere, precum și modul de constituire a acestora. Au clarificat totodată și procedura de soluționare a conflictelor colective de muncă, dar și declanșarea și desfășurarea grevei. Iar concluziile lor sunt oportune, ele putând susține în mod real șlefuirea legislației referitoare la conflictele colective de muncă. De exemplu, cităm concluzia lor asupra principiilor jurisdicției muncii: principiul concilierii intereselor divergente ale părților urmărește „*încercarea de a evita declanșarea unui conflict prin împăcarea acestora; acest principiu fiind de fapt fundamentat pe principiile de bază ale reglementării relațiilor de muncă și a altor relații legate direct de acestea (art. 5 - CM RM) și pe principiile de bază ale parteneriatului social (art. 17 - CM RM), esențiale fiind în relațiile dintre părți: încrederea mutuală; prioritatea metodelor și procedurilor de conciliere și efectuarea obligatorie de consultări; renunțarea la acțiuni unilaterale ce încalcă înțelegerile (CCM și convențiile colective) și informarea reciprocă despre schimbările de situație; adoptarea de decizii și întreprinderea de acțiuni în limitele regulilor și procedurilor coordonate de părți*” [195, pp.289-290].

La rândul lor, Nicolai Romandaș și Eduard Boișteanu, autorii manualului „*Dreptul muncii*”, au lămurit în același fel anumite aspecte intim legate de sfera conflictelor colective de muncă, respectiv: (a) - noțiunea și trăsăturile specifice conflictului colectiv de muncă; (b) - etapele de conciliere a conflictului colectiv de muncă; (c) - greva și limitele ei legale [244, pp.378-390]. Analizând aspectele legale referitoare la modul de organizare a grevei, acești autori au criticat impetuos prevederile art. 370, alin. 2 din CM al RM, în baza cărora instanța de judecată - care a constatat ilegalitatea grevei - va obliga organizatorii grevei să repare paguba materială și cea morală cauzate, potrivit *Codului muncii* și altor acte normative în vigoare. Astfel, Nicolai Romandaș și Eduard Boișteanu nu sunt de acord cu legiuitorul care a conceput răspunderea vinovaților de declanșarea și organizarea grevei ilegale, ca fiind una de natură materială (de dreptul muncii), susținând astfel: „*Ea nu poate fi o răspundere materială, deoarece paguba adusă unității nu are*

legătură cu munca acelor persoane, ci cu inactivitatea lor. În afară de aceasta, organizația sindicală (organizatorul grevei de cele mai multe ori) nu se află în raporturi de muncă cu angajatorul, iar reprezentanții salariaților nu organizează și conduc acea acțiune în temeiul contractului lor individual de muncă” [244, p. 388]. Mai mult, autorii conchid că organizatorii grevei nelegitime în realitate suportă o răspundere civilă delictuală. Astfel, în concepția lor, în situația încetării colective a lucrului fără respectarea legislației în domeniu, dreptul angajatorului la despăgubiri ar avea la bază prevederile art.1998 din Codul civil al R.M.

Raportându-ne la doctrina română, evidențiem în primul rând studiul monografic al cercetătoarei Monna-Lisa Belu Magdo, intitulat „*Conflictele colective și individuale de muncă*” [26, p.58]. În acest studiu monografic (plecând de la diviziunea conflicte de interese - conflicte de drepturi) este realizată o cercetare amplă asupra instituțiilor conflictelor de interese și de drepturi, prin care au fost lămurite astfel următoarele aspecte privitoare la conflictele de interese: situațiile în care se declanșează conflictele de interese; medierea; arbitrajul conflictelor de interese; greva (cu evidențierea condițiilor de legalitate ale grevei, precum și a modului de desfășurare a grevei ș.a.); lock-out-ul, fiind analizate și conflictele de drepturi privind contractele colective de muncă.

Pot fi reținute astfel, ca oportune, concluziile autoarei Monna-Lisa Belu Magdo, referitoare la necesitatea reglementării lock-out-ului în legislația română a muncii, reliefându-se că „*structurile economice actuale, tradiția noastră legislativă în materia conflictelor de muncă și ceea ce există în prezent în alte țări ilustrează necesitatea unui «ansamblu normativ echilibrat în care să existe o simetrie între dreptul la grevă și dreptul de lock-out»*. Tratarea unilaterală în cadrul conflictelor colective de muncă numai a dreptului la grevă și exercitarea lui nu este nici logică, nici binevenită, pentru că nu numai comportamentul salariaților, ci și al patronilor are consecințe pe plan social și juridic” [26, p.56]. Nu este acceptabilă mențiunea autoarei, precum că reglementarea expresă a lock-out-ului în legislația muncii s-ar putea motiva cu titlu de excepție și numai pentru situații limită.

Autorii Constantin Tufan și Viorel Florescu au realizat și ei un studiu valoros asupra materiei conflictelor colective de muncă, o monografie cu titlul „*Conflictul colectiv de muncă și greva*” [285], structurată în nouă capitole. În capitolul I al monografiei este analizată noțiunea conflictelor colective de muncă și detaliate părțile și obiectul acestor conflicte: Potrivit viziunii lor, un conflict este unul colectiv, deoarece el se referă nu doar la două subiecte separate, ci la două colectivități distincte: pe de o parte, patronatul - și, pe de altă parte, salariații (ne)organizați în sindicate. Concluzia lor este că trăsăturile oricărui conflict colectiv de muncă sunt următoarele [285, pp. 4-5]:

a) – *privesc interesele profesionale cu caracter economic și social ale salariaților*, adică acele interese legate direct de statutul persoanei încadrate în muncă; motiv pentru care niciodată un conflict colectiv de muncă nu se poate referi la interese cu caracter politic ale salariaților;

b) - *este considerat un astfel de conflict numai cel rezultat din derularea relațiilor de muncă* dintre unitate (patron) pe de o parte, și salariații acesteia, ori majoritatea salariaților, pe de altă parte.

Așadar, caracterul de colectiv - al unui conflict - este generat de situația că una din părțile sale este constituită de colectivitatea salariaților;

c) - *el urmează să fie soluționat doar în condițiile și în baza procedurii legale*, adică sfera soluționării conflictelor colective de muncă este guvernată de principiul legalității.

În capitolul II al monografiei „*Conflictul colectiv de muncă și greva*”, este analizată concilierea directă a conflictelor colective de muncă. Astfel, cercetând conceptul de conciliere directă a conflictelor colective de muncă, autorii au evidențiat cu ușurință principalele trăsături ale acesteia [285, pp.20-25]: (1) - concilierea directă este o procedură obligatoriu de urmat (în sensul că pentru declanșarea conflictului colectiv de muncă, trebuie parcursă în mod obligatoriu această procedură); (2) - are o durată limitată; se realizează în baza unei sesizări scrise; (3) - exclude participarea terței persoane (*în sensul că în faza concilierii directe, părțile sunt formate exclusiv din conducerea unității și colectivul de salariați petiționari*); (4) - reprezintă o manifestare a parteneriatului social (în sensul că are drept scop menținerea „*păcii sociale*”). Suplimentar, tot în capitolul II, este analizată detaliat procedura concilierii directe.

În capitolul III este analizată concilierea conflictelor colective de muncă organizată de MMPS, fiind reliefate trăsăturile caracteristice acesteia și procedura concilierii indirecte. Al IV-lea capitol al monografiei a fost destinat studiului comparativ privitor la soluționarea conflictelor colective de muncă în legislația altor state (Franța, SUA, Elveția, Germania). Iar în capitolul V sunt cercetate conceptele de grevă și dreptul la grevă, fiind investigate amănunțit noțiunea și trăsăturile grevei, ca și modul de exercitare a dreptului la grevă. Este de subliniat faptul că noțiunea juridică de grevă este caracterizată prin următoarele trăsături [285, p.47]: (a) - reprezintă o stopare colectivă și voluntară a lucrului; (b) - este generată de refuzul conducerii unității de a satisface revendicările justificate ale angajaților (asta presupune că: greva nu poate fi declarată dacă, anterior, nu au fost epuizate toate posibilitățile de rezolvare a conflictului colectiv de muncă, prin conciliere); (c) - există grevă doar dacă revendicările salariaților pot constitui obiect al unui conflict colectiv de muncă.

În Capitolul VI sunt analizate condițiile, procedura de declarare a grevei, precum și interdicțiile în declararea grevei. Capitolul VII al monografiei este dedicat cercetării modului de desfășurare a grevei, fiind explicate obligațiile avute de către organizatori și de către conducerea unității pe durata desfășurării grevei, dar și modurile concrete de continuare a activității de către salariații neparticipanți la grevă. Capitolul VIII cercetează pe larg principalele modalități de încetare a grevei, iar capitolul IX analizează răspunderea juridică în cazul declarării, desfășurării și încetării grevei.

Alt studiu monografic învecinat, dedicat cercetării căilor amiabile de soluționare a conflictelor de muncă, aparține autoarei Monica Gheorghe, în lucrarea „*Căi amiabile de soluționare a conflictelor de muncă*” [118]. În capitolul II al lucrării, autoarea trece în revistă normele internaționale - ale Uniunii Europene și norme de drept comparat - referitoare la soluționarea conflictelor de muncă, iar capitolele III și IV ale acestei lucrări sunt destinate căilor alternative

(amiabile) de soluționare a conflictelor individuale și colective de muncă. În această lucrare, M. Gheorghe propune să se consacre expres și clar în Codul muncii român, printr-o normă de principiu, faptul că în soluționarea conflictelor colective de muncă, pe plan esențial se situează încercarea de a utiliza dialogul, precum și căile alternative/amiabile. Autoarea susține formularea principiului la un grad de generalitate adecvat, în mod rațional, fără să cuprindă detalii, spre a se conferi textelor legale viabilitate în timp, deoarece încercarea de stingere a conflictului prin metode amiabile, prin negociere, profită ambelor părți, apreciind că prin negocierea colectivă se pot stabili orice drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă [118, pp.428 - 429].

De asemenea, cu privire la grevă și la soluționarea sa pe cale alternativă, propunerea aceluiași autor este aceea de: (a) - a se consacra legal posibilitatea declanșării și desfășurării grevei și în cazul conflictelor colective de drepturi atunci când angajatorul încalcă, cu privire la întregul colectiv de salariați sau la o parte a sa, drepturile stabilite prin lege sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil; (b) - a se introduce un arbitraj obligatoriu în cazul în care greva este interzisă fie cu ocazia conflictelor de interese, fie cu ocazia conflictelor de drepturi [118, p.434].

Referitor la soluționarea conflictelor colective de muncă pe căi amiabile, trebuie plecat de la aspectul principal că de apariția acestor conflicte colective este învinuit managerul. De aceea atenția publică se focusează pe acesta, fapt care relevă o problemă esențială, cea a stilului de management necesar pentru gestionarea amiabilă a acestor conflicte colective, care poate fi: (a) - integrativ; (b) - amabilului; (c) - dominatorului; d) - de evitare.

Stilul integrativ - poate fi un instrument eficient în reducerea conflictului colectiv de muncă, deoarece numai efortul comun al ambelor părți - pentru identificarea soluțiilor în concordanță cu interesele lor - poate garanta rezultate durabile și eficiente. Cercetările au reliefat că, atunci când negociatorii (*părțile în conflict*) exprimă îngrijorare pentru interesele proprii, dar și pentru ale altora, se aunge la cel mai bun nivel al rezolvării conflictului. Însă nu întodeauna abordarea integrativă a negocierilor este și necesară, alături fiind suficientă o abordare distributivă, deoarece nu se justifică efortul pe care l-ar impune o negociere integrativă.

Stilul amabilului - efectele acestuia în soluționarea amabilă a conflictului colectiv de muncă nu sunt așa de clare, deoarece amabilitatea presupune abandonarea de către o parte a intereselor proprii în folosul părții oponente, pentru aplanarea rapidă a conflictului colectiv apărut, acest rezultat producându-se în contra intereselor uneia din părți (cea “*amabilă*”). De aceea, situația conflictuală colectivă nu este soluționată complet. Altfel spus, stilul amabil rezolvă conflictul colectiv pe moment, care însă va re izbucni cu un nou prilej, pentru că interesele unei părți nu au fost satisfacute.

Stilul dominatorului - impune interesul exacerbat pentru propriile interese și redus pentru interesele celorlalți, astfel că dominatorul își va asigura primordial interesele proprii și abia la urmă pe cele ale părții adverse. Acest stil ratează însă soluțiile mutual avantajoase și face dificilă atingerea unui acord, deoarece tinde să genereze în partea oponentă o reacție identică.

Stilul de evitare - este specific persoanelor care sunt predispuse să evite conflictul, deoarece dovedesc o carență de pregătire în managementul acestuia, neînțelegând problemele ce fac obiectul conflictului, având și o preocupare redusă pentru interesele proprii și ale celorlalți. Neavând informații fundamentale referitoare la conflict, acești manageri vor fi incapabili să furnizeze soluții eficiente de gestionare a conflictului colectiv de muncă.

Deși sunt nenumărate tehnici și sisteme de management amiabil al conflictelor colective de muncă, cea mai influentă rămâne negocierea, care este o artă și o știință, dar și un amplu proces cooperant, un proces decizional între minim două părți care au opinii diametral opuse. Scopul acestui proces este atingerea unei înțelegeri, motiv pentru care părțile conlucrează pentru micșorarea diferențelor dintre ele, apelând la multiple tehnici de negociere:

Negocierea distributivă - este una de tipul câștig/pierdere, în care o sumă determinată de bunuri este distribuită net între părți. De aceea negociatorii trebuie să manifeste fermitate față de compromisuri și să apeleze la amenințări și promisiuni, ei trebuind să fie expert și în problema negociată, simpatici și nepărtinitori.

Negocierea integrativă - este cea mai productivă, având la bază ideea că soluționarea unei probleme comune poate amplifica valorile ce se cuvin fiecărei părți, negându-se concepția că bunurile, serviciile care urmează a fi împărțite are o valoare fixă și determinată. Succesul acestei negocieri este dat de un flux informațional generat de faptul că părțile implicate în negociere sunt ținute să se întrebe reciproc și apoi să răspundă, astfel putându-se iniția un dialog. Iar metoda care naște colaborarea lor implică introducerea obiectivelor comune, sens în care diferențele sunt tratate ca oportunități, ceea ce va duce la scăderea costurilor de producție și creșterea astfel a profitului.

Negocierea prin implicarea celei de-a treia părți - atunci când părțile implicate într-un conflict colectiv de muncă nu pot ajunge la niciun fel de consens, înțelegere, se apelează la o terță persoană, care va fi potențial mai obiectivă - decât persoanele implicate în conflict - referitor la metodele aplicabile sau la stilul la care trebuie apelat.

Negocierea prin intermediere - este foarte frecventă, terții putând participa la tranșarea conflictelor colective de muncă prin scăderea tensiunii, controlarea numerică a problemelor, remedierea comunicării, fixarea unor teme comune sau evidențierea unor opțiuni decizionale pentru a le face mai atractive părților. Dacă părțile pot să-și regleze disputele direct și constructiv, nu este nevoie de intervenția terților, dar când conflictul atinge un impas major și comunicare nu mai există, atunci apelarea la un terț reprezintă frecvent singura (ultima) soluție, prin dorința părților sau prin impunere din afară, în temeiul legilor, regulilor și a obiceiurilor din unitate/organizație etc.

Scopul principal al negocierii este acela de realizare a acordului de voință, a consensului și nu a unei victorii, deoarece în negociere nu există adversari, ci numai parteneri, care trebuie să finalizeze negocierea cu gândul că au obținut maximul posibil din ce și-au propus. De aceea, *strategiile de soluționare a conflictelor colective de muncă urmăresc două aspecte principale: (i) - perseverența fiecărei părți antrenate în conflict în impunerea punctului de vedere propriu sau a propriilor interese; (ii) - cât de (ne)cooperantă este fiecare parte antrenată în conflict în îndeplinirea*

nevoilor sau intereselor celeilalte părți.

Iar pentru a rezolva amiabil diferite situații conflictuale colective, conducătorii unităților pot apela la una din cele cinci strategii de soluționare a conflictelor colective: (1) - strategia orientată spre ocolire (*evitarea*); (2) - strategia orientată spre acomodare (*adaptare*); (3) - strategia orientată spre competiție; (4) - strategia orientată spre compromise; (5) - strategia orientată spre colaborare. Deși cele cinci strategii de soluționare a conflictului colectiv reflectă grade diferite ale impunerii și cooperării, totuși niciuna nu este superioară celeilalte, fiecare în parte dovedindu-și utilitatea în raport de contextul și situația episodului conflictual.

Strategia orientată spre ocolire (evitare): (i) - se caracterizează prin faptul că, deși părțile litigante recunosc existența conflictului, nu sunt dispuse să se confrunte, privind conflictul ca pe o situație de evitat cu orice preț sau ținută sub control prin ignorare; (ii) - implică o capacitate mică a părților litigante de a-și impune propriile interese și o cooperare redusă a părților, inevitabil fiind generată o frustrare crescută a părților implicate, (iii) - este specifică părților lipsite de încredere în ele însele și care nu riscă să fie expuse situației de a face față unui conflict colectiv manifest, deoarece soluționarea conflictelor presupune numite deprinderi pe care nu toate persoanele le posedă.

Evitarea conflictelor colective are rolul ei, acela de răspuns înțelept, însă - deși asigură o oarecare micșorare a stresului generat de conflictul colectiv - în fapt situația litigioasă nu se schimbă, eficiența acestei strategii fiind limitată, motiv pentru care, dacă nu se apelează și la alte măsuri de aplanare, din starea sa latentă conflictul colectiv poate re izbucni. Deși această strategie ignoră condițiile care generează conflictele colective de muncă, totuși utilitatea ei se etalează în următoarele cazuri: (a) - miza litigioasă nu este una foarte mare; (b) - există constrângeri de timp în rezolvarea conflictului colectiv de muncă; (c) - prioritatea momentului este dată de menținerea relației.

Strategia orientată spre acomodare (adaptare) - în cadrul ei, părțile litigante nu acționează în direcția impunerii punctului de vedere propriu, ci prioritar pentru satisfacerea nevoilor celorlalți, ceea ce echivalează cu faptul că "acomodarea" determină conducătorii unităților să devină cooperanți și dispuși să satisfacă nevoile sau interesele celorlalți în paguba intereselor proprii, în special atunci când armonia și stabilitatea unității sunt valori foarte importante. Scopul strategiei este obținerea sau construirea unui credit social în ipoteza ivirii unor viitoare probleme mai importante sau când situația va deveni incontrollabilă. Astfel, abordarea conflictului colectiv de muncă implică păstrarea relațiilor interpersonale cu orice scop, ignorând obiectivele personale ale părților implicate. Adică părțile litigante supra-evaluează valoarea menținerii relațiilor interpersonale și subvaluează importanța atingerii obiectivelor personale, acestea fiind semne specifice stilului îndatoritor care, dacă este perceput ca semn de slăbiciune, va fi de rău augur pentru negocierile viitoare.

Pe termen scurt, acest tip de strategie este eficace și utilă, în special când scopurile propuse sunt puțin importante sau oponentul este foarte puternic și deloc dispus să cedeze. Însă, pe termen lung, oamenii nu numai că nu sunt mereu dispuși să renunțe la obiectivele sau nevoile personale doar din dorința de a păstra relațiile de colaborare, dar strategia de acomodare poate limita creativitatea și bloca apariția de idei și soluții noi pentru stingerea conflictelor colective de muncă. Utilitatea acestei

strategii este vizibilă în situațiile în care: (i) - menținerea unor relații de lucru excelente, prevalează oricărei altei motivații; (ii) - se referă la relația subordonat-superior și reprezintă singura opțiune a angajatului față de șeful său; (iii) - rezultatul nu este atât de important; (iv) – există un timp foarte scurt în care problemele trebuie rezolvate.

Strategia orientată spre competiție – urmărește să maximizeze impunerea propriului interes/ punct de vedere și să minimizeze cooperarea, însă, în situația folosirii ei, părțile nu sunt cooperante, ci fiecare doar hotărâtă să îndeplinească interesele proprii în dauna celeilalte. Adică una dintre părți va ignora efectul acțiunilor sale asupra celorlalți, mai ales: când aspectele sunt importante și vor fi impuse prin acțiuni ferme și nepopulare; când se crede că punctul de vedere este cel corect sau când una dintre părți profită de bunăvoința și atitudinea îngăduitoare a celeilalte.

Acest tip de strategie este utilă mai ales atunci când puterea proprie este supradimensionată sau există certitudinea realității faptelor sau când situația reală este de tipul câștig-pierdere. Iar abordarea prin competiție a conflictului este specifică următoarelor ipoteze: (a) - situația conflictuală implică valori sau politici și există motivația necesară pentru apărarea acestora (apărarea poziției care are dreptate); (b) - este implicată relația dintre superior și subordonat; (c) - menținerea unei relații distante nu este criticabilă; (d) - atunci când trebuie adoptată decizii urgente și rapide.

Strategia orientată spre compromis - combină în doze intermediare sau medii impunerea interesului ori a punctului de vedere propriu și cooperarea sau satisfacerea nevoilor celorlalți, ceea ce înseamnă că părțile litigante (*cunoscând că riscul declanșării unui conflict colectiv de muncă este prea mare*) au în vedere și propriile interese, dar și pe cele ale părții oponente. Adică punctul de vedere al celeilalte părți va fi acceptat parțial. Aceasta urmărește o soluție reciproc avantajoasă, care să satisfacă parțial ambele părți aflate în conflict, adică ambele părți adoptă poziția "*câștig minim - pierdere minimă*", dar rămânând cu interese nesatisfăcute în aceeași proporție. Deși acest tip de strategie asigură un echilibru temporar, mai ales la anumite tipuri de conflict, ea nu este mereu suficient de utilă - ca, de exemplu, în rezolvarea conflictelor colective de muncă ce s-au născut din asimetria puterii, adică când partea mai slabă nu poate oferi decât foarte puțin părții mai tari. Strategia este recomandată în următoarele cazuri: (1) - problemele sunt complexe și destul de importante; (2) - lipsesc soluțiile accesibile; (3) – când ambele părți exprimă interese comune asupra problemei în dispută/conflict; (4) - situația este potrivită pentru negociere (de exemplu, negocierea dintre conducere și angajați pentru evitarea unei greve anunțate); (5) - când părțile au puteri aproximativ egale și urmăresc să aibă o relație de durată.

Strategia orientată spre colaborare - maximizează atât impunerea interesului (*punctului de vedere*) propriu, cât și cooperarea sau satisfacerea nevoilor celorlalți, în speranța obținerii unui acord integrativ sau a găsirii unor soluții integratoare, care să satisfacă interesele tuturor părților litigante. Se încearcă astfel mixarea opiniilor contrarii sau câștigarea adeziunii tuturor părților aflate în conflict, pentru realizarea consensului general sau a atingerii în mod pașnic a scopurilor, adoptându-se o soluție tip câștig-câștig. Dar pentru a putea adopta cu succes această soluție, managerii trebuie să îmbrățișeze convingeri, precum: (a) - în orice conflict colectiv de muncă trebuie să existe o soluție

reciproc acceptabilă; (b) - pot și trebuie să existe diferențele de opinie, care conduc la noi puncte de vedere și pot stimula creativitatea; (c) - trebuie avut încredere în partenerul de conflict, încrederea atragând după sine încredere; (d) cooperarea este preferată competiției, iar diferențele de opinii sunt o parte majoră a cooperării; (e) - doar managerul incompetent și fără încredere în sine se va simți mereu a fi în competiție; (f) - deși competiția stimulează performanța, interdependența este ceea ce se impune prioritar, deoarece puține sarcini (*activități*) pot fi realizate fără cooperare.

Situațiile în care această strategie se recomandă a fi folosită, sunt: (1) – atingerea punctului critic pentru problemele implicate; (2) - menținerea unei relații de durată este o miză foarte importantă; (3) - nu există constrângeri de timp pentru rezolvarea situației conflictuale; (4) - situația conflictuală solicită perechi de persoane, indiferent de la ce nivel ierarhic fac parte (*spre ex., șeful în raport cu subordonatul, subordonatul în raport cu alt coleg ș.a.*);

O gestionare amiabilă atentă a conflictelor colective de muncă are un impact pozitiv continuu asupra randamentelor individuale și va aduce în unitate un mediu de lucru plăcut și performant.

1.3. Domeniul conflictelor colective de muncă reflectat în doctrina, legislația și jurisprudența statelor străine

Analiza comparativă a domeniului conflictelor colective de muncă o pornim cu *legislația din Italia*, sens în care, precum menționează și universitarul Alexandru Țiclea, în faza sa inițială, în Italia, dreptul conflictelor de muncă are asemănări importante cu cel al altor țări europene [321, p.15].

În plan evolutiv, legislația penală a Regatului Sardiniei (respectiv Codul penal din 1859) prohibea orice alianță a salariaților, care să urmărească influențarea nivelului salariilor sau oprirea muncii, precum și orice manifestare colectivă a unui conflict. La acest sistem legislativ opresiv s-a renunțat la final de secol XIX, în baza principiului neintervenției (*laisser-faire*) ce începea să fie aplicat în sfera raporturilor industriale de către noile state europene liberale. În consecință, noul Cod penal „Zanardelli” (din 1898) nu reglementa nici delictul de grevă și nici delictul de *lock-out*, formele principale de conflict colectiv nemaifiind astfel supuse legii penale. Însă, în sfera dreptului civil, aceste două forme - ilustrând împrejurări de neexecutare a contractului de muncă - supuneau angajații unei concedieri în lipsa unui preaviz, motiv pentru care greva și *lock-out*-ul se metamorforzau în simple libertăți.

Regimul fascist a generat un val de represiune (1922), ideologia corporativă netolerând niciun tip de conflicte de muncă, deoarece statul fascist decreta inexistența oricărei căi a luptei de clasă și, consecutiv, a opoziției de interese, consecința fiind interdicția grevei, a *lock-out*-ului, a boicotului și a ocupării întreprinderii (Codul penal „Rocco” - din anul 1931).

Constituția republicană din 1948 a permis generarea unui adevărat drept la grevă, prin art. 40 - similar preambulului Constituției franceze de la 1946 - decretându-se că „*dreptul la grevă se exercită conform legii speciale care o reglementează*”. Astfel, dreptul la grevă este prevăzut prin Constituție, asigurându-se o libertate mare în izbucnirea acesteia, în antiteză cu nereglementarea constituțională

a *lock-out-ului*. Dar, în practică, în CCM părțile dispun că - pe durata procedurilor de rezolvare amiabilă a conflictelor colective de muncă - angajații au obligația să nu genereze acțiuni colective ori să nu sesizeze instanța, iar angajatorul e obligat, față de salariați, să nu aplice măsuri unilaterale.

Potrivit concluziilor doctrinarului Alexandru Țiclea [321, p.16], în mod esențial dreptul conflictelor de muncă a fost rezultatul doctrinei și jurisprudenței, el evoluând către un regim foarte liberal și favorabil salariaților. Plecând de la prevederile Legii asupra grevei în serviciile publice esențiale (din anul 1990), se confirmă natura individuală a dreptului conflictelor de muncă, însă care se realizează într-un mod colectiv.

Doctrina clasică exprimă faptul că prin convențiile colective nu poate fi limitat dreptul la grevă, mai ales normele privitoare la pacea socială din convențiile colective nu obligau pe salariați, ci doar pe sindicatele semnatare. Iar încheierea convenției colective nu asigura automat și existența obligației de pace socială, precum s-a reținut și în doctrina și jurisprudența în materie. Bazându-se pe hotărârea Curții de Casație din 1980, jurisprudența italiană a uitat de teoria existenței unor „*limite interne*” ale dreptului la grevă, ce țin chiar de definiția grevei, deoarece Hotărârea Curții de Casație din anul 1980 a reglementat două principii foarte importante: (a) - noțiunea de grevă nu-i definită legal, ci a evoluat odată cu relațiile industriale; (b) - dreptul la grevă nu cunoaște decât limite cu caracter „*extern*”, ceea ce presupune o conciliere cu alte drepturi constituționale.

Utilizând primul principiu de mai sus, tribunalele au recunoscut legalitatea *grevelor turnante* (abținerea de la lucru în diferite perioade, de grupuri anumite de salariați) ori *grevelor perlate* (încetinirea ritmului de lucru). Și, *aplicând al doilea principiu de mai sus*, tribunalele au interzis greva atunci când aceasta ar putea genera nu doar o simplă pagubă economică în patrimoniul angajatorului, ci o leziune ireparabilă a capacității de producție a întreprinderii (*pagubă a productivității*). Pentru că productivitatea este un atribut al libertății întreprinderii, protejată de art. 41 din Constituția italiană.

Este reliefat jurisprudențial faptul că dreptul la grevă nu include și anumite acțiuni ce însoțesc frecvent greva propriu-zisă sau care reprezintă forme specifice unui conflict colectiv, respectiv: instalarea pichetelor de grevă; ocuparea întreprinderii; greva de zel (*îndeplinirea atribuțiilor de serviciu - de regulă, în cazul funcționarilor publici - se face cu o excesivă scrupulozitate și meticulozitate, blocându-le astfel activitatea*); boicotul; sabotajul [321, p.16]. Pentru acest motiv legalitatea acestor forme de luptă colectivă se raportează la prevederile dreptului penal și civil.

Potrivit jurisprudenței italiene, scopul urmărit de o grevă nu este hotărâtor pentru stabilirea legalității încetării colective a lucrului. Greva este licită din punct de vedere penal, dacă prin ea se susține o revendicare pur profesională sau una politică dar în favoarea intereselor economice ale lucrătorilor sau chiar (în anumite condiții) o revendicare pur politică. Iar Curtea Constituțională a stipulat că: (i) - greva nu constituie un delict decât atunci când urmărește un scop subversiv la adresa statului republican ori în cazul unor modalități care împiedică/contravin suveranității populare, (ii) -

o grevă este legală din punct de vedere penal, dacă susține o revendicare profesională sau o revendicare politică, din punct de vedere civil, în favoarea intereselor economice ale lucrătorilor; (iii) - greva politică pură este licită pe plan penal, dar ilicită pe plan civil; (iv) - lock-out-ul care urmărește scopuri profesionale nu constituie delict, ci acesta se prezintă ca o simplă libertate care antrenează neexecutarea contractelor de muncă, motiv pentru care angajatorul ar putea fi obligat la plata de daune-interese corespunzătoare salariilor pierdute astfel de lucrători.

Potrivit legislației italiene, greva reprezintă un motiv legitim de suspendare a raportului individual de muncă, obligațiile esențiale ale angajatorului și salariatului fiind suspendate pe durata grevei, pierderea salariului fiind limitată strict la intervalul participării salariatului la grevă. Și, deși nu există niciun principiu al proporționalității dintre prejudiciul suferit de angajator datorită grevei și mărimea salariilor pierdute de salariați, totuși, în situația unor tipuri particulare de grevă, generatoare de prejudicii grave angajatorului (*de exemplu, în caz de greve turnante sau perlate*), acesta are dreptul să refuze prestația lucrătorilor care nu-i aduce profit.

Referitor la restricțiile legale, prin Legea italiană nr.146/1990 privind greva în serviciile publice esențiale, a fost limitat puternic - în domeniul respectiv - dreptul la grevă.

Tot prin lege, în Italia, mai sunt stipulate: (a) - încercarea de conciliere; (b) - un preaviz de 10 zile; (c) - o durată limitată a grevei; (d) - desfășurarea unor activități indispensabile; (e) - sancțiuni decise de un organism independent (*Commissione di garanzia*); (f) - interdicția de *instituire a unui arbitraj obligatoriu*, această procedură fiind în contradicție cu dreptul la grevă [118, p.106].

Autoarea Monica Gheorghe a subliniat că legiuitorul italian a reglementat concilierea obligatorie doar referitor la soluționarea conflictului individual de muncă, pentru soluționarea conflictelor colective de muncă fiind lăsată părților libertatea (posibilitatea) de a institui anumite mecanisme extrajudiciare de soluționare amiabilă, în cadrul CCM ontractelor [118, pp.106-107].

Deciziile CJUE - în cazurile *Laval* și *Viking* - au produs efecte importante în cadrul sistemului italian, în care - precum deja am arătat - dreptul la grevă e reglementat într-o manieră liberală [320, p.18]. Astfel, în hotărârea *Viking*, CJUE a lăsat să se perceapă faptul că este ilegală orice acțiune a cărei finalitate este limitarea directă a libertății de stabilire prevăzută în Tratatul UE. Suplimentar, Curtea a asociat în mod obligatoriu legalitatea unei acțiuni colective de principiu proporționalității, respectiv de absența de mijloace mai cuviincioase referitoare la libertatea de circulație.

Însă, în dreptul italian convențiile colective și conflictele de muncă sunt frecvent uzitate pentru a afecta deciziile, inclusiv cele strategice ale întreprinderilor (transferuri, închiderea lor șamd). În concordanță cu hotărârea *Viking*, e foarte posibil ca o grevă menită să evite stramutarea într-un alt stat al UE, să fie neconformă cu Tratatul U.E și să ilustreze o violare a libertății de stabilire. În plus, o grevă care nu atentează direct la libertatea aceasta, dar care are ca scop protejarea condițiilor și locurilor de muncă în timpul unui transfer, s-ar putea transforma într-una ilicită, în baza principiului proporționalității, stabilit de CJUE în sarcina judecătorilor naționali.

Dreptul englez, deoarece aparține sistemului de *common law*, posedă o structură aparte, raportat la dreptul continental în general. În consecință, și *dreptul muncii englez se deosebește, semnificativ, de alte sisteme de drept continental*. Referitor la conflictele colective de muncă, Serviciul de consiliere, conciliere și arbitraj (*Advisory, Conciliation and Arbitration Service, ACAS*) - care e o instituție cu atribuții și activități multiple, plecând de la consilierea referitoare la întocmirea unui contract de muncă, și până la organizarea activităților de conciliere, mediere și arbitraj, asigură facilități și capacități pentru stingerea sau pentru aplanarea conflictelor existente, la solicitarea uneia dintre părți sau din proprie inițiativă [118, p.116].

Dintru început, părțile conflictului colectiv de muncă pot opta pentru conciliere, ca metodă de soluționare a conflictului de muncă. Cum această procedură este facultativă, părțile pot să se retragă oricând din cadrul ei. Acordul realizat de părți în procedura de conciliere fiind obligatoriu, încălcarea dispozițiilor lui poate reprezenta temei pentru sesizarea instanței judecătorești competente.

Pentru aplanarea conflictului colectiv de muncă, părțile mai pot utiliza și procedurile de mediere sau arbitraj. Iar în acest sens, subliniem că medierea se deosebește de conciliere prin aceea că mediatorul poate face recomandări, deși părțile își mențin responsabilitatea de a stinge conflictul și de a stabili termenii oricărei înțelegeri. Ca și la conciliere, și procedura de mediere trebuie însușită de către ambele părți, iar acordul la care părțile ajung prin mediere nu este unul obligatoriu, exceptând cazul când părțile și-au manifestat expres această intenție [118, p.117].

Arbitrajul implică tranșarea conflictului colectiv de muncă prin intermediul completului paritar, format din trei membri, prezidat de președintele Comitetului Central de Arbitraj (CAC) ori de persoana desemnată de Serviciul de consiliere, conciliere și arbitraj.

În concluzie, niciuna dintre modalitățile de soluționare extrajudiciară a conflictelor colective de muncă nu prezintă un caracter obligatoriu.

Referitor la regimul legal al grevei, savantul Alexandru Țiclea a reliefat că dreptul muncii englez nu abordează majoritatea chestiunilor legate de noțiunea de grevă, de o manieră coerentă și sistematică [321, p.19]. În ansamblu, „*acțiunea colectivă*” definește „*o grevă sau orice altă acțiune cu caracter revendicativ aparținând persoanelor angajate cu contract de muncă*”, iar asta exprimă o noțiune suficient de extinsă pentru ca - de exemplu - să includă greva de zel ori greva ce implică încetinirea ritmului activității.

Totodată, privitor la „*lock-out*”, dreptul englez nu distinge formal între *lock-out-ul „ofensiv”* și cel „*defensiv*”. Astfel, când angajații refuză prestarea muncii în condițiile fixate prin CCM, atunci angajatorul e îndreptățit legal să îi trimită acasă fără remunerație, acest fapt reprezentând echivalentul funcțional al unei forme de *lock-out defensiv*. Dimpotrivă, *lock-out-ul* reprezintă o violare a contractului de muncă de către angajator, în lipsa acțiunii colective din partea salariaților ori în lipsa unei amenințări cu o astfel de acțiune.

Dreptul englez nu include nicio definiție legală a grevei, dar în doctrina juridică greva este

asimilată cu: (1) - stoparea muncii de un grup de persoane care acționează concertat; (2) - un refuz concertat sau în baza unei credințe comune al unui grup de persoane de a continua munca pentru un angajator, drept consecință a unui diferend, cu intenția de a-l determina pe respectivul angajator să accepte revendicările privind condițiile de muncă.

În legislația din Marea Britanie, dreptul la grevă apare a fi un „*drept colectiv*” („*organic*”) al sindicatului, nicidecum un drept individual al salariaților. Mai mult, în UK nu există obligația de pace socială, însă prin convențiile colective declararea grevei poate fi interzisă salariaților.

Legislația engleză acordă imunitate sindicatelor, fapt care blochează orice încercare de imputare în caz de încetare a contractelor ori a altor acte generate de grevă, această imunitate sindicală acționând însă doar dacă acțiunea sindicală are suportul celei mai mari părți a membrilor și s-a acordat un preaviz de 7 zile. Totodată, o semnificație juridică specială o reprezintă aspectul dacă acțiunea colectivă se încadrează ori nu în viziunea unui diferend profesional (*trade dispute*), care se tâlmăcește în sens larg, în sensul că diferendul profesional nu include diferendele bazate pe motive politice ori cele nefondate pe revendicări profesionale.

Eventuala responsabilitate sindicală nu o evită pe cea individuală a salariaților, ce poate fi atrasă pentru pagubele produse unității de fapte personale, aceștia riscând concedierea dacă manifestă o atitudine gravă pe durata litigioasă (ex: *vandalisme ori sustrageri de bunuri*).

Teoria suspendării contractelor individuale de muncă nu este recunoscută de către legislația britanică a muncii, de aceea ea reprezintă o violare a acestor contracte, separat de împrejurările care au generat o grevă sau orice oprire a activității. Astfel, suspendarea nu va fi luată în considerare în caz de grevă, decât dacă ea este prevăzută expres printr-o clauză contractuală. Mai pot genera efecte asupra contractelor individuale și alte forme de acțiune decât greva efectivă, însă acestea depind de natura acțiunii. Spre exemplu, în principiu greva de zel va fi sancționată ca o nerespectare a obligației implicite (*implied term*) de cooperare ori de fidelitate.

Raportat la dreptul muncii individual, printre trăsăturile esențiale ale unei greve, se includ: (1) - durata grevei nu se include în calcularea vechimii în muncă; (2) - concedierea este nelegală, atunci când un salariat este concediat pentru că a luat parte la o acțiune colectivă legală și sunt îndeplinite anumite condiții.

Acțiunea colectivă se consideră a fi legală dacă a fost declanșată de sindicat, după ce a obținut votul membrilor săi și după ce a acordat preavizul legal, greva însă neoprinindu-i pe lucrătorii negreviști, să-și continue munca, indiferent că sunt sau nu membrii ai sindicatului care a organizat-o.

În Germania, soluționarea conflictelor colective de muncă este guvernată de Legea din 1946 cu privire la procedura de soluționare a conflictelor de muncă. Legal, soluționarea conflictelor colective de muncă este asigurată de *comitetele de soluționare a conflictelor*. Aceste entități sunt denumite doctrinar „*consilii de arbitraj*”, însă opinăm că acest aspect este incorect, deoarece modul

de soluționare a conflictelor colective de muncă în cadrul acestor *comitete de soluționare a conflictelor* este unul mixt. Adică împrumută trăsături atât din procedura arbitrajului, cât și din cea a medierii.

Acest Comitet este format dintr-un număr egal de reprezentanți ai ambelor părți și este condus de un președinte independent, desemnat de către Ministrul Muncii și Problemelor Sociale din landul respectivul, împreună cu organizațiile sindicale și asociațiile patronale. Comitetul intervine doar la cererea părților, atribuția sa principală fiind stimularea părților să ajungă la un consens și, în subsidiar, să le formuleze propuneri [118, p.103].

Latura principală a legislației germane referitoare la conflictele colective de muncă exprimă conexiunea acestora cu negocierea colectivă, deoarece dreptul la grevă al sindicatelor, precum și mijloacele de răspuns patronale sunt recunoscute numai în măsura în care acestea sunt indispensabile păstrării echilibrului în negocierea dintre acești parteneri sociali [320, p.11].

Printr-o decizie a Curții federale a muncii (*Bundesarbeitsgericht - BAG*), din anul 1950, a fost limitat dreptul la grevă, dar și dreptul patronului la *lock-out* în legătură cu diferențele ivite la încheierea convențiilor colective. Așadar, Curtea federală a muncii și, îndeosebi, Curtea federală constituțională au derivat dreptul la conflicte colective - ca și dreptul la negociere - din libertatea sindicală garantată de art. 9, par. 3 din Legea Fundamentală (*Grundgesetz*), dispoziția aceasta constituțională reprezentând principalul izvor al dreptului la conflicte colective de muncă.

Actualmente, dreptul german la grevă este unul colectiv, titularul său exclusiv fiind sindicatul, nefiind conceput a fi un drept individual, exercitat colectiv de salariați. De aceea, pot face grevă doar grupurile salariale ce au „*capacitatea juridică de a încheia convenții colective*”, ajungând a fi calificate ca „*sälbatice*”, ilicite, grevele neorganizate sau nerecunoscute ulterior de un sindicat.

Conexiunea dreptului la grevă cu dreptul de negociere colectivă generează obligația sindicatelor de a nu apela la grevă, cu excepția revendicărilor privitoare la încheierea unei convenții colective, menținând frontierele juridice de autonomie a partenerilor sociali, revendicările acestora ținând numai apărarea și îmbunătățirea condițiilor de muncă și economice. Astfel, a fost declarată ilicită o grevă al cărei scop a fost încheierea unui plan social, ca și greva contra autorității publice pentru a influența luarea de decizii politice, precum și greva de scurtă durată, îndreptată contra legiuitorului, pentru a se opri o inițiativă legislativă în sfera politicii sociale.

Sindicatelor funcționarilor germani le este prohibit dreptul la grevă, deoarece condițiile acestora de muncă sunt prevăzute expres de lege și, astfel, nu pot face obiectul unei convenții colective. În acest sens, jurisprudența și majoritatea doctrinei juridice legitimizează eliminarea funcționarilor de la dreptul la grevă - în baza art. 33 din Legea fundamentală, potrivit căruia legiuitorul este obligat să nu încalce principiile consacrate ale funcției publice, principii constituționale care nu permit determinarea convențională a condițiilor de muncă [350, p.256].

Greva de solidaritate este admisă în jurisprudență doar ca excepție, deoarece ea nu privește

negocierea unei convenții colective, care să se aplice părților acestei greve, iar în doctrină, se apreciază că art. 9, par. 3 din constituția germană garantează greva de solidaritate [320, p.12].

Pe altă parte, art. 1, par. 2 din Legea privind convențiile colective (*Tarifvertrags-gesetz*), stipulează că o grevă este ilicită doar dacă nu se respectă obligația de pace socială prevăzută de orice convenție colectivă. Astfel, recurgerea la grevă este imposibilă, cu excepția cazului când obligația de pace socială a încetat datorită ajungerii la final al acestei convenții colective. Însă, fiind limitată la interese reglementate clar de convenția colectivă, obligația de pace socială nu împiedică mișcări greviste pe durata de valabilitate a convenției. Iar în realitate, cuprinsul exact al obligației de pace socială permite interpretări frecvent delicate, de aceea trebuie analizată respectiva convenție, pentru a stabili clar ceea ce reglementează.

În Germania, principiul proporționalității guvernează greva, declanșarea ei exprimând ultimul mod de soluționare a revendicărilor salariale. Ca principiu, se poate declanșa o grevă doar după eșecul negocierilor, însă sindicatul organizator al grevei are interdicția să declare eșecul negocierilor, acest principiu neputând elimina grevele de avertisment în timpul negocierilor. Totodată, sindicatele nu sunt obligate la conciliere ori arbitraj, deoarece majoritatea convențiilor colective obligă părțile semnatare să se supună unei proceduri de conciliere ori de arbitraj doar dacă una dintre ele o solicită, deoarece nu există nicio convenție care să autorizeze legal arbitrul să tranșeze conflictul. Astfel, exercițiul dreptului la grevă trebuie să fie unul proporționat, în raport de estimarea avantajelor și drepturilor esențiale a persoanelor participante la conflictul colectiv. Unica obligație aparține sindicatului grevist, de a asigura activitățile de întreținere și - în situații urgente - lucrările necesare în timpul încetării muncii, însă nu există prevederi legale care să stabilească serviciile minime ce trebuie asigurate de sindicatul grevist.

Pe durata unei greve licite, se suspendă contractele de muncă ale greviștilor, deoarece neprestându-se munca, ei nu au dreptul la salariul. Dar aceștia pot primi un ajutor de la sindicat, stabilit în raport de vechimea lor ca membri sindicali, ajutor echivalent cu 2/3 din remunerația netă a sindicaliștilor greviști. De aceea, sarcinile financiare privitoare la acordarea ajutoarelor de grevă, exprimă poate principalul motiv al reținerilor sindicatelor de a declanșa greve. Însă, totodată, ajutoarele de grevă sunt și un imbold pentru salariații germani de a se sindicaliza [320, p.13].

Jurisprudența germană este constantă în a susține că angajatorul este cel ce suporta riscurile economice ale întreprinderii, fiind obligat să mențină plata salariilor chiar dacă continuarea activității firmei sale devine (temporar) imposibilă, de exemplu, fiind consecința unei lipse de materii prime ori de energie. Și doar în caz de conflict colectiv, această regulă nu se mai aplică.

Deoarece greva ilicită duce la suspendarea contractului individual de muncă, încetarea lucrului echivalează cu neexecutarea contractului individual de muncă, ceea ce permite angajatorului să refuze plata salariilor pe toată durata încetării activității. În plus, derivând din participarea la o grevă ilicită, o astfel de neexecutare legitimează o concediere pentru un „*motiv important*” (o faptă gravă).

Totuși, jurisprudența germană admite faptul că angajații se pot afla în eroare de drept, considerând că greva la care ei iau parte este una legală, cât timp sindicatul este organizatorul.

Pentru pagubele produse angajatorului, atât salariații participanți la o grevă ilicită, cât și sindicatul organizator, își atrag responsabilitatea civilă față de angajator.

În termeni de frecvență a implicării angajaților, forma principală a grevelor germane e așa-numita *grevă de avertisment (Warnstreik)*, de mică durată, utilă pentru dovedirea hotărârii sindicatelor, precum și îndemnarea lor de a se mobiliza, și, deși pot implica un număr mare de lucrători, aceste tipuri de greve nu sunt adesea pe deplin înregistrate.

Pentru că în ultimii ani s-au diversificat mijloacele de conflict ale salariaților, tot mai des angajatorii amenințați de o mișcare grevistă, preferă plata unor prime antigrevă, admise de jurisprudența germană, dacă au fost promise înainte sau în timpul grevei. Însă, plata lor devine ilicită dacă angajatorul promite primele la finalul grevei, ca recompensă pentru neparticipare.

Lock-out-ul este arma tradițională a patronatului, jurisprudența germană recunoscând-o doar dacă ea urmărește păstrarea parității între părțile în conflict, *lock-out-ul* în orice formă fiind permis de o decizie judecătorească din 1955, cu condiția respectării proporționalității. În jurisprudența germană recentă se recunoaște a fi legală închiderea temporară a întreprinderii în timpul grevei, motiv pentru care angajatorul nu are obligația de continuare a activității pe durata unei greve îndreptate contra lui, putând hotări închiderea stabilimentului său.

În China, legislația sub imperiul căroră sunt soluționate conflictele colective de muncă, este formată din actele normative următoare [118, pp.133-134]: (i) - *Legea muncii*, adoptată de către Comitetul Permanent al Congresului Popular la data de 5.07.1994; (ii) - *Legea privind contractul de muncă*, adoptată de către Comitetul Permanent al Congresului Popular la data de 29.06.2007; (iii) - *Regulamentele privind conflictele de muncă din întreprindere*, adoptate de către Consiliul de Stat la data de 6.07.1993; (iv) - *Legea privind medierea și arbitrajul conflictelor de muncă*, adoptată de către Comitetul Permanent al Congresului Popular la data de 29.12.2007.

Plecând de la aceste reglementările legale, definim conflictele colective de muncă ca fiind acelea în legătură cu un conflict de muncă declanșat între angajator și salariați, ale căror revendicări au trăsături similare și care au obiective și motive comune, pentru care solicită soluționarea conflictului. Când un conflict de muncă s-a declanșat privitor la executarea CCM, el va fi considerat a fi un conflict colectiv de muncă (precum atunci când angajatorul nu respectă, în general, drepturile și interesele legitime ale salariaților). Regula este aceea ca un conflict colectiv de muncă să implice minim 10 salariați ori toți salariații din unitate, iar salariații ce au declanșat conflictul colectiv de muncă își vor fixa obiective comune, fiind interzisă formularea de cereri separate, individuale. Mai trebuie remarcat și că salariații sunt reprezentați de sindicat ori de reprezentanții proprii ce iau parte la negocierea, medierea, arbitrajul și judecarea conflictului colectiv de muncă [356, pp.228-229].

Obligația părților conflictului colectiv de muncă este de a parcurge următoarele etape:

consultarea sau negocierea, medierea și arbitrajul sau, în final, pot sesiza instanța judecătorească, în conformitate cu dispozițiile Legii muncii (din 5 iulie 1994) și ale Legii privind medierea și arbitrajul conflictelor de muncă (din 29 decembrie 2007).

Cercetătoarea Monica Gheorghe a remarcat că legislația muncii chineză stabilește procedurile ce trebuie parcurse în soluționarea conflictelor colective de muncă [118, pp.135-136]: (a) - din momentul începerii conflictului colectiv de muncă, părțile au obligația să se angajeze imediat în negocierea, pe cont propriu, uzitând principiile înțelegerii reciproce și ale compromisului; (b) - când părțile refuză negocierea pe cont propriu ori dacă prin consultarea reciprocă nu ajung la un acord, atunci ele pot apela și la etapa medierii, prin Comisia de mediere, existentă la nivel de întreprindere; (c) - dacă nici prin mediere, părțile nu obțin un rezultat satisfăcător, atunci oricare dintre părți poate apela la etapa arbitrajului în fața Comisiei de arbitraj; (d) - când oricare dintre părți nu-i mulțumită de hotărârea arbitrală, poate depune cerere la Judecătoria Populară pentru rezolvarea conflictului colectiv de muncă într-un proces judiciar.

Referitor la regimul legal al exercitării dreptului la grevă, din anul 1950, în China, termenul *naoshi* (*a crea tulburări, dezordine*) a inclus orice acțiune contestatară (cu excepția celor oficiale), respectiv: greva sălbatică sau perlată, amenințări, manifestații, acțiuni violente [321, p.20]. Iar de la jumătatea anilor 1990, conceptul „*evenimente colective survenite*” (*quntixing tufa shijian*) este utilizat oficial pentru a se referi la acest fel de acțiuni. Greva este una din acțiunile revendicative incluse în conceptul de „*eveniment colectiv survenit*”, chiar dacă ea rămâne un termen *tabu* pentru guvernul chinez central. Legea privind sindicatele (din anul 2001) a fixat anumite obligații în sarcina organizațiilor sindicale, în situația de oprire a lucrului ori de reducere a ritmului acestuia. Așadar, existența faptică a grevei este admisă, iar oficial, termenul de „*grevă*” este substituit cu cel de „*eveniment colectiv survenit*”.

Cronologic, anterior reformei din anul 1982 a Constituției, prevederile Constituțiilor din anii 1975 și 1978 consfințeau expres dreptul la grevă al salariaților, însă Constituția din anul 1982 nu are nicio dispoziție privitoare la dreptul la grevă. De aceea, conflictul va fi soluționat obligatoriu de către un tribunal popular, dacă părțile implicate în conflictul colectiv de muncă nu ating niciun acord, după epuizarea etapelor consultării, medierii și arbitrajului [118, p.139].

Analizând rolul sindicatelor și autorităților locale în caz de grevă, remarcăm faptul că sindicatele chineze nu au dreptul legal de a declanșa greve [321, p.22]. Acestea au doar rolul de „*curea de transmisie*” între conducere și salariați, având calitatea de mediator în cazul declanșării unei greve neorganizate ori sălbatică, legiferată expres de art. 27 din Legea privind sindicatele (din anul 2001), în baza căruia - când se oprește ori încetinește ritmul de lucru - sindicatele au obligația să negocieze cu întreprinderile, în numele angajaților, pentru restabilirea ordinii.

1.4. Concluzii la Capitolul 1

În urma analizei investigațiilor științifice în materia conflictelor colective de muncă, putem

formula următoarele concluzii.

Actualmente, analiza completă a instituției conflictelor colective de muncă se poate realiza doar prin filtrul conceptului de negociere colectivă, participarea la soluționarea conflictelor colective de muncă fiind o formă de corecție tardivă a refuzului negocierilor colective.

Mai mult, conexiunea intimă dintre instituția negocierilor colective și domeniul conflictelor colective de muncă poate fi evidențiată și prin faptul că instituția juridică menționată se află sub imperiul *principiului priorității metodelor și procedurilor de conciliere*, care justifică coordonarea intereselor salariaților și ale angajatorilor în probleme ce țin de reglementarea contractuală a relațiilor sociale de muncă și de aplicare a legislației muncii.

Astfel, procedurile de conciliere sunt aplicate mai ales pentru soluționarea conflictelor colective de muncă. De aceea, în baza art. 358 - CM RM, când în cadrul unei unități apar condițiile producerii unui conflict colectiv de muncă, reprezentatii salariaților au dreptul să prezinte angajatorului revendicările lor în scris, motivate, incluzând relatări efective asupra dispozițiilor normative în vigoare, ce sunt nerespectate. Iar angajatorul este obligat legal să le primească, să le înregistreze și să răspundă în scris solicitanților, în maxim 5 zile lucrătoare de la înregistrarea lor. În baza acestui principiu: (a) - nici organele administrației publice nu pot adopta hotărâri obligatorii pentru părțile implicate în conflict; (b) - și nici instanțele judiciare nu se implică în soluționarea lor, deoarece acestea nu sunt conflicte de drepturi, ci de interese (*de stabilire a condițiilor de muncă*),

Necesitatea reglementării conflictelor colective de muncă a reieșit din adevărul simplu: creșterea duratei conflictelor colective, mai ales a grevelor, determină ca - la final - atât învingătorii, cât și cei învinși să ajungă epuizați, iar economia națională să sufere profund.

Raportându-ne la *instrumentele internaționale din sfera conflictelor colective de muncă*, remarcăm faptul că ele *au caracter general și reflectă diversele sisteme de rezolvare a conflictelor de muncă existente în diferite țări*. Totodată, dreptul la grevă nu-i garantat expres prin Convențiile OIM, dar practica aplicării lor a evidențiat că acesta este acoperit de dispozițiile convenției ce garantează dreptul acestor organizații de a hotări asupra activității proprii, precum și de aspectul că dreptul la grevă este o consecință însumată atât a libertății sindicale, cât și a dreptului la negocieri colective.

Există un vid legislativ al UE privitor la sfera soluționării conflictelor colective de muncă, deoarece niciun instrument juridic comunitar nu reglementează expres căile de soluționare a conflictelor colective de muncă, nefăcându-se nicio referire la dreptul la grevă a lucrătorilor și nici la dreptul la *lock-out* patronal. Acest aspect este explicabil prin aceea că, după intrarea în vigoare a Tratatului de la Lisabona, nu au fost incluse în competența UE, problemele privind: salarizarea; dreptul la asociere al salariaților și al patronilor, la grevă și la *lock-out*. De aceea, acestea trebuie să fie reglementate la nivelul fiecărui stat membru, prin acte normative de drept intern.

Referitor la cadrul normativ național, în Republica Moldova sfera soluționării conflictelor

colective de muncă este reglementată prin Capitolul III al Titlului XII din CM RM, care: (1) - transpune în cadrul parteneriatului social, cerințele economiei de piață; (2) - sesizează impactul principiilor Cartei Sociale Europene Revizuite; (3) - respectă Convențiile în materie ale OIM referitoare la libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical, precum și cele referitoare la aplicarea principiilor de organizare și negociere colectivă.

Cât privește evoluția noțiunii de conflict colectiv de muncă în cadrul legislației române, subliniem că, față de vechiul cadru normativ, ce făcea o deosebire legală între noțiunile de conflicte de interese și cele de drepturi, NLRDS folosește conceptele de conflicte colective și individuale de muncă, iar noul CMR (republicat în 2011) precizează doar că „*prin conflicte de muncă se înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă*”.

Din 25 decembrie 2022, NLRDS *definește conflictul colectiv de muncă a fi acela ce intervine între angajați/lucrători, reprezentați de organizații sindicale sau de reprezentanții aleși, și angajatori/organizații patronale, care are ca obiect:* (a) - începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă; (b) - neacordarea, în mod colectiv, a unor drepturi individuale prevăzute de contractele colective de muncă aplicabile, în condițiile în care a fost început un litigiu în acest sens în instanță și nu s-a finalizat în termen de maximum 45 de zile, pentru: (i)- minim 10 angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați minim 21 salariați și maxim 99 salariați; (ii) - minim 10% din angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați minim 100 de salariați, dar maxim 299 salariați; (iii) - minim 30 angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați minim 300 de salariați.

Potrivit VLRDS, conflictele individuale de muncă se defineau a fi cele în legătură cu: (a) - plata unor despăgubiri pentru repararea pagubelor cauzate de părți prin neîndeplinirea/îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin contractul individual de muncă ori raportul de serviciu; (b) - constatarea nulității contractelor individuale de muncă în tot sau în parte; c) - constatarea încetării raporturilor de serviciu în tot sau în parte. Din nefericire, NLRDS omite să mai dea vreo definiție și să mai reglementeze aceste conflictele individuale de muncă.

Deși legislația actuală nu mai face o delimitare expresă, putem reține în continuare diferența dintre conflicte de interese și cele de drepturi, pentru conflictele de interese fiind aplicabile prevederile din NLRDS, potrivit cărora conflictele colective de muncă se pot declanșa pentru apărarea intereselor colective economice, profesionale sau sociale.

Concluzionăm astfel că *noțiunea de conflicte de interese* din reglementarea veche (Legea nr. 168/1999 - abrogată), prin NLRDS a fost în prezent *schimbată cu noțiunea de conflicte colective de muncă*, iar *conflictele de drepturi* rămân acele *conflicte individuale de muncă* la care făcea referire VLRDS (Legea nr. 62/2011, abrogată).

2. ABORDAREA ANALITICĂ A INSTITUȚIEI JURIDICE A CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ

2.1. Analiza conceptului și a trăsăturilor specifice ale conflictelor colective de muncă

De neîgăduit este aspectul ca, în cazuri bine determinate, patronatul și organizația sindicală să nu ajungă la un acord referitor la aspectele de la locul de muncă, apărând astfel premise adevărate pentru începerea conflictului colectiv de muncă. Iar, precum deja s-a specificat [30, pp. 682-684], imperativul reglementării conflictelor colective de muncă a fost generat de un adevăr simplu, sesizat de către toată lumea: creșterea duratei conflictelor colective, cu precădere a grevelor, face ca în final învingătorii și învinșii să fie epuizați, iar economia națională să aibă de suferit.

Dintru început, subliniem și că - potrivit doctrinei dreptului muncii moldovenești - litigiile de muncă se clasifică în mai multe categorii, în funcție de două criterii [30, pp. 678-679; 244, p.373], respectiv: (i) - fazele derulării contractelor de muncă; (ii) - natura contractului.

Raportat la etapele desfășurării contractelor de muncă, litigiile de muncă se clasifică astfel: (a) - *litigii individuale* - acelea privitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea ori încetarea contractelor de muncă; (b) - acelea privitoare la: purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea, suspendarea ori încetarea CCM și a convențiilor colective.

Natura contractului clasifică litigiile de muncă în litigii privitoare la contractele: (1) - individuale de muncă; (2) – CCM și la convențiile colective.

Doctrina română include și ea alte clasificări ale litigiilor de muncă. În acest sens, după legătura litigiilor cu fiecare din cele două tipuri de contracte de muncă (contractele individuale de muncă și CCM), autoarea Constanța Călinoiu [42, p.15] a împărțit litigiile de muncă în litigii în legătură cu: contractele individuale de muncă (*litigii individuale de muncă*) și cu contractul colectiv de muncă (*conflicte colective de muncă*). Astfel, observăm același aspect terminologic descris și de legislația R.M., respectiv când avem divergențe individuale - ivite între salariat și angajator, acestea vor fi desemnate cu termenul de „*litigii*” (art.354 din CM RM), iar cele colective - cu termenul de „*conflicte*” (art. 357 alin. (1) din CM RM).

Domeniul de soluționare a conflictelor colective de muncă e reglementat la art. 357 - Cap. III al Titlului XII din CM RM, care definește conflictele colective de muncă a fi divergențele nesoluționate dintre salariați (reprezentanții lor) și angajatori (reprezentanții lor), referitoare la [237, p.431]: (1) - stabilirea și modificarea condițiilor de muncă (inclusiv a salariului); (2) - purtarea negocierilor colective; (3) - încheierea, modificarea și executarea CCM și a convențiilor colective; (4) - 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; (5) interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între

partenerii sociali.

Doctrina juridică autohtonă [39, pp.17-18; 244, p.378] și-a însușit definiția legală de mai sus, ca fiind atotcuprinzătoare, fără a-i fi operată nicio precizare, adăugire ori completare acestei definiții legale sus-menționate, din care putem trage următoarele concluzii: (I) - legiuitorul moldovean a consolidat teza potrivit căreia conflictele colective de muncă, ca instituție juridică, erau și sunt „genetic” (pe mai departe) conexe la CCM și la convențiile colective; (II) - în înțelesul legiuitorului, conflictele colective de muncă se pot declanșa în legătură cu: (i) - stabilirea și schimbarea condițiilor de muncă (inclusiv a salariului); (ii) - purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea și executarea CCM și a convențiilor colective; (iii) - refuzul angajatorului de a ține cont de poziția reprezentanților salariaților în procesul adoptării, în cadrul unității, a actelor juridice cu norme ale dreptului muncii; (iv) - ivirea unor neînțelegeri referitoare la interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, apărute între partenerii sociali, la anumite niveluri; (III) - în opinia noastră, conflictele colective de muncă referitoare la executarea CCM și a convențiilor colective, cumulează trăsăturile conflictelor de drepturi și, astfel, trebuie să fie soluționate direct în instanțele judecătorești.

De aceea, nu susținem opinia legiuitorului referitoare la modalitățile propuse pentru stingerea acestui fel de categorii de conflicte colective de muncă, respectiv: înaintarea revendicărilor, declanșarea conflictului colectiv de muncă, urmarea unor proceduri de conciliere, declararea grevei.

Totodată, de lege ferenda, apreciem și că legiuitorul RM trebuie să includă în categoria conflictelor colective de muncă și pe diferendele ce apar între conducerea unității și salariații unei subunități ori unui compartiment al acesteia, precum și între conducerea unității și salariații care exercită aceeași meserie sau profesie în unitatea respectivă.

Potrivit opiniei autorilor Nicolai Romandaș și Eduard Boișteanu [244, pp.378-379], există un conflict colectiv de muncă doar dacă sunt cumulate următoarele condiții: (a) - conflictul de muncă se raportează la una din probleme prevăzute expres în art. 357 din CM RM, ori la interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, aceste interese nefiind altceva decât consecința drepturilor fundamentale ale salariaților, respectiv: dreptul la muncă, dreptul la salariu, dreptul la odihnă, dreptul la asociere în sindicate, dreptul la condiții de muncă corespunzătoare etc. În teorie, reiese că revendicările de factură generală, precum: diminuarea inflației, a șomajului, nu pot forma obiectul unui conflict colectiv de muncă; (b) - conflictul de muncă a reieșit din derularea relațiilor de muncă dintre unitate și salariații acesteia sau majoritatea salariaților din unitate.

Legislația română folosește noțiunea de conflicte de muncă (art.231 din CMR), respectiv (după caz) colective și individuale. Potrivit art.208 din VLRDS (abrogată), soluționarea celor individuale de muncă era de competența instanțelor judecătorești, ceea ce confirmă că erau litigii de muncă. Remarcăm și că în anumite legi mai apărea noțiunea de „litigii de muncă”, precum *Legea română nr.188/1999, privind Statutul funcționarilor publici (abrogată în iulie 2019)* [169], acest termen

slujind pentru indicarea cauzelor litigioase dintre funcționarii publici și autoritățile/instituțiile publice angajatoare.

Noțiunea de „*litigiu*” derivă din latinescul „*litigium*”, însemnând „*sfadă*”, „*neînțelegere*” [42, p.8], iar în sens larg litigiile sunt acele dezacorduri ivite între membrii unei colectivități. Dar nu oricare controversă echivalează cu un litigiu, acesta presupunând a avea un obiect specific.

Aderăm la concepția profesorului Alexandru Țiclea [316, p.10], care susține că există sinonimie între noțiunea de „*conflicte de muncă*” și cea de „*litigii de muncă*”, ambele fiind diferenduri între prestatorii muncii (lucrători) și beneficiarii acesteia (angajatorii), ce vor fi rezolvate de organele de jurisdicție competente. Însă, potrivit concepției formulate de autorul Constanța Călinoiu, o terminologie juridică exactă presupune păstrarea separării celor două concepții prin denumiri distincte, în măsură să nu genereze nicio nedumerire [42, p.16].

În baza prevederilor art. 1, lit. p) din VLRDS, conflictul individual de muncă era definit ca fiind acela al cărui obiect e reprezentat de valorificarea unor drepturi sau onorarea unor obligații ce izvorăsc din contractele individuale și CCM ori din acordurile colective de muncă și din raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, precum și din legi sau din alte acte normative [308, p.164]. Subliniem aici și opinia savantului Alexandru Țiclea [301, p.251], potrivit căreia drepturile și obligațiile de mai sus, derivă din contractele individuale de muncă (ori raporturile de serviciu) sau din CCM (ori acordurile colective), din legi sau alte acte normative. În plus, ele se refereau și la salariați, dar și la funcționarii publici.

Totodată, mai relevăm și faptul că, potrivit VLRDS, tot conflicte individuale de muncă mai erau considerate a fi și: (i) - conflictele privind plata unor despăgubiri care să acopere prejudiciile generate de părți prin neîndeplinirea ori îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor statornicite prin contractul individual de muncă sau raportul de serviciu; (ii) - conflictele privind constatarea nulității în tot a contractelor individuale de muncă sau numai a unor clauze din acestea; (iii) - conflictele privind constatarea încetării în tot a raporturilor de serviciu ori numai a unor clauze ale acestora.

Potrivit NLRDS, conflictele colective de muncă: (1) - *sunt definite a fi* acelea ce intervin între angajați/lucrători, reprezentați de organizații sindicale sau de reprezentanții aleși, și angajatori/ organizații patronale, care are ca obiect: (a) - începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind CCM ori acordurile colective de muncă; (b) - neacordarea, în mod colectiv, a unor drepturi individuale prevăzute de CCM/ACM aplicabile, în condițiile în care a fost început un litigiu în acest sens în instanță și nu s-a finalizat în termen de maximum 45 de zile, calculat de la data primului termen de judecată, pentru: (i) – minim 10 angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați minim 21 de salariați și maxim 99 salariați; (ii) – minim 10% din angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați minim 100 salariați, dar maxim 299 salariați; (iii) – minim 30 de angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați minim 300 de salariați (art.1, pct.25 din NLRDS); (2) - *obiectul lor este reprezentat de* începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor CCM (art.122, alin.1 din NLRDS).

Legal, conflictele colective de muncă apar ca fiind un drept garantat al salariaților (art.122, alin.1 din NLRDS), ele urmând a izbucni doar pentru salvagardarea intereselor colective ale salariaților cu caracter economic, profesional ori social [308, p.166]. Iar cercetatorul Alexandru Țiclea [301, p.259] apreciază că aceste interese derivă din drepturile esențiale ale salariaților, respectiv dreptul la: muncă; salariu; odihnă; asociere în sindicate; condiții de muncă corespunzătoare; asigurări sociale ori securitate socială. Când salariații sunt vătămați în aceste drepturi, ei pot declanșa conflicte colective de muncă, inclusiv greva. Curtea Constituțională a României (*raportându-se la interesele profesionale cu caracter economic și social ale salariaților*) a stipulat că prevederile legale nu includ o sferă mai restrânsă de interese decât cele enumerate de Constituție, nefiind admis ca, în relațiile salariaților cu unitatea, să se poate manifesta interese profesionale pure și simple, fără caracter economic și social în același timp [85].

Autorul Alexandru Țiclea [296, p.769] susține că - în practica conflictuală din România postcomunistă - cel mai frecvent interes profesional cu caracter economic ce a fost invocat, a fost cel referitor la salarii, mai ales mărirea acestora, liberalizarea lor prin excluderea fondului de salarii de referință, fixarea salariului minim brut pe țară și garantarea plății lui, temperarea creșterii prețurilor, adică păstrarea unui salariu real corespunzător.

Aderăm la doctrina română majoritară, potrivit căreia conflictului colectiv de muncă îi sunt specifice următoarele trăsături[30, pp.684-685; 43,p.493; 118, pp.326-328; 212, p.101; 291, pp.4-5]:

a) - *se referă la interesele profesionale cu caracter economic și social ale salariaților*, care derivă din drepturile fundamentale ale salariaților, respectiv dreptul la: muncă, odihnă, asociere în sindicate, condiții de muncă corespunzătoare etc. În plus, această primă trăsătură subliniază că nu este posibil ca un conflict colectiv de muncă să se refere la interesele politice ale salariaților;

b) - *este apreciat a fi doar acela ce rezultă din desfășurarea relațiilor juridice de muncă dintre unitate (patron) pe de o parte, și salariații acesteia, ori majoritatea salariaților, pe de altă parte*. Astfel, caracterul de *colectiv* (al unui conflict) este generat de circumstanța că una din părțile sale este reprezentată de colectivitatea salariaților. În plus, părțile conflictului colectiv de muncă reprezintă partenerii sociali care realizează negocierile colective și încheie convenția sau CCM, respectiv pe de o parte - angajatorul sau asociația patronală (pentru nivelurile superioare celui de unitate), și pe de altă parte - salariații, reprezentați de sindicatul reprezentativ ori de reprezentanții salariaților, desemnați prin vot secret;

c) - *nu se poate declanșa în legătură cu contractul individual de muncă*. Atunci când angajatorul încalcă drepturile salariaților, incluse în contractele individuale de muncă, un conflict de muncă se poate porni de către mai mulți salariați, contra angajatorului lor, însă - deși conflictul include mai mulți salariați - el nu poate fi calificat ca fiind unul colectiv;

d) - *poate fi declanșat la nivelurile la care este posibilă negocierea și încheierea de acte de parteneriat social*, adică la nivel de unități, teritorial, ramural ori la nivel național - în cazul Republicii

Moldova, precum și la nivel de unitate, grupuri de unități ori la nivelul sectorului de activitate - în cazul României;

e) - *intră sub imperiul direct al principiului legalității*, ceea ce presupune că soluționarea lui este realizabilă doar în condițiile și după procedura legală.

Cercetând retrospectiv, precizăm că Legea română nr.168/1999, privind soluționarea conflictelor de muncă (abrogată), clasifică conflictele de muncă în două tipuri: (i) - conflictele de interese; și (ii) - conflictele de drepturi.

Conflictele de interese (art. 4 din Legea nr.168/1999) sunt acelea al căror obiect este reprezentat de stabilirea condițiilor de muncă cu prilejul negocierii CCM [336, p.112], fiind conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaților. Iar *conflictele de drepturi* au ca obiect exercitarea unor drepturi ori îndeplinirea unor obligații decurgând din legi sau alte acte normative, precum și din CCM sau contractele individuale de muncă (art. 5 din Legea nr.168/1999). Plecând de la aceste prevederi legale, doctrina română opinează că aceste conflicte se clasifică în conflicte colective și individuale de muncă. Însă, în vreme ce conflictele de interese pot fi doar colective, conflictele de drepturi pot fi și individuale, și colective [296, p.769].

În doctrina din RM [179, pp.21-25] apare următoarea clasificare a conflictelor de drepturi:

a) - *Conflictele în legătură cu executarea CCM*. Exemple: (i) - conflictele dintre angajator și salariații săi sau, după caz, sindicatul, privitoare la încălcarea procedurii de concediere a salariaților în cazul lichidării unității sau reducerii în masă a numărului sau a statelor de personal; (ii) - conflicte dintre colectivul de muncă (sindicat) și angajator privind neacordarea unor drepturi cuvenite salariaților sau organizațiilor sindicale conform legii sau CCM etc;

b) - *Conflictele privitoare la constatarea nulității CCM ori a unor clauze ale acestora*. Exemple: (i) - conflicte legate de nulitatea CCM sau a convenției colective de muncă pe motiv că unele dintre organizațiile sindicale și/sau patronale care l-au negociat nu îndeplineau condițiile de reprezentativitate; (ii) - conflicte privitoare la vicierea consimțământului la încheierea CCM; (iii) - conflicte în legătură cu nerespectarea de către o parte din clauzele CCM a prevederilor minimale cuprinse în lege sau în CCM aplicabile încheiate la nivelurile superioare etc; (iv) - *Conflictele privitoare la constatarea încetării aplicării CCM* - conflicte legate de orice neînțelegeri privind modurile de încetare a CCM, dar și de încetarea în concret a efectelor unui CCM [247, pp. 241-242].

Doctrina română a analizat amănunțit natura juridică a conflictelor de interese și de drepturi [336, p.105]. În acest sens, autorul Ion Traian Ștefănescu a evidențiat faptul că *specific conflictelor de drepturi sunt caracteristicile următoare* [267, pp.682-683]: (1) - apar doar în ipoteza nerespectării unor drepturi legale ori contractuale, nu a unor simple expectațiuni; (2) - privesc doar drepturi sau obligații izvorate din contractele individuale de muncă ori CCM, nu și din alte contracte (spre exemplu, cele civile de prestări de servicii); (3) - pot apare în orice moment al încheierii, executării ori încetării contractului individual de muncă, sau al executării, suspendării ori încetării CCM, și

chiar după ajungerea acestora la termen (când se referă la drepturi izvorâte în temeiul lor); (4) - au caracter individual sau colectiv, dacă obiectul lor este reprezentat de drepturi stipulate în contractul individual de muncă sau CCM.

Tot potrivit lui I.T.Ștefănescu [267, p.684], *conflictele de interese au următoarele trăsături*: (a) - nu se pot declanșa decât strict în momentul negocierii CCM, nicidecum într-un alt moment al derulării relațiilor de muncă; (b) - obiectul lor este reprezentat doar de acele aspecte care - în baza Legii nr. 130/1996 privind CCM (abrogată) - pot fi codificate prin CCM; (c) - obiectul lor nu poate fi reprezentat de revendicări ale salariaților pentru a căror rezolvare este indispensabilă adoptarea unei legi ori a unui alt act normativ; (d) - mereu au un caracter colectiv; (e) - obiectul lor nu poate fi reprezentat de interese ale acelor persoane ce desfășoară munca în baza unui alt tip de contract, decât contractul individual de muncă.

Concomitent, demnă de reținut este și opinia cercetătorilor Eufemia Vieriu și Dumitru Vieriu, care au evidențiat *trăsăturile conflictelor de interese prin raportare la Legea nr.168/1999*, privind soluționarea conflictelor de muncă (abrogată), respectiv [334, pp.194-195; 336, p.106]:

a) - acestea „se caracterizează prin aceea că au loc între salariați și unitățile în care sunt încadrați, cu privire la interesele cu caracter profesional, social sau economic ori la drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă” [314, p.685];

b) - nu toate conflictele de muncă sunt și conflicte de interese, ci numai cele al căror obiect este reprezentat de stabilirea condițiilor de muncă. Și, în consens cu caracteristica aceasta, o importanță specială o reprezintă atât contractele individuale de muncă, precum și CCM, iar dintre aceste două tipuri, pentru a clarifica aspectul în discuție, o valoare specială o au CCM, pentru că una din dispozițiile principale vizează condițiile de muncă, precum se desprind ele din prevederile art. 1, alin. (1) din Legea nr. 130/1996 (abrogată). Astfel, stabilirea condițiilor de muncă nu se poate realiza în alt cadru, în afara celui referitor la încheierea CCM, de către cei doi parteneri sociali;

c) - apar doar la momentul negocierii CCM, nu și pe durata de valabilitate a unui CCM; în plus, ele nu privesc și contractele individuale. Altfel spus, ele apar numai în faza precontractuală, cu prilejul negocierii colective;

d) - pot fi generate atunci când [336, p.116]: (i) - unitatea respinge revendicările salariaților; (ii) - unitatea refuză nefondat să încheie CCM, deși negocierile au fost finalizate; (iii) - unitatea refuză începerea negocierii unui nou CCM, deși nu are încheiat un astfel de CCM ori anteriorul a încetat; (iv) - unitatea nu-și îndeplinește obligațiile legale de începere a negocierilor anuale obligatorii referitoare la salarii, durata timpului de lucru, programul de lucru și condițiile de muncă (situația în care este în vigoare un CCM- încheiat pe o durată mai mare de un an - si reprezintă unica excepție de la regula în baza căreia conflictele de interese sunt prohibite cât există un astfel de contract.

Particularitățile conflictelor de interese au fost decodificate remarcabil de către autoarea Monna-Lisa Belu Magdo, care a reliefat următoarele trăsături ale conflictelor de interese [26, p.23]:

(i) - obiectul lor este reprezentat de stabilirea condițiilor de muncă cu ocazia negocierii CCM și se raportează la interesele profesionale, sociale ori economice ale salariaților; (ii) - acest tip de conflicte survin doar în faza precontractuală, și doar cu privire la începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor colective; totodată, ele pot începe doar la nivelul unităților cu minim 21 salariați, deoarece numai acestea au obligația să apeleze la negocieri colective, însă, când există acordul între angajator și salariați pentru negocierea colectivă, aceste conflicte se pot declanșa și în unitățile care sub 21 salariați; (iii) - reglementarea legală a soluționării lor asigură îndeplinirea celor două drepturi fundamentale ale salariaților, respectiv: dreptul salariaților la negocieri colective și de a pretinde condiții normale de muncă; (iv) - în cadrul lor, revendicările salariaților trebuie să se includă în domeniul acelor reglementate legal ori prin alte acte normative, pentru că doar ele au șanse de rezolvare; astfel, art. 8 din Legea nr.168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă (n.a - abrogată) nu includea în sfera conflictelor de interese revendicările salariale a căror soluționare necesită adoptarea unei legi ori a unui alt act normativ, deoarece, așa cum a subliniat și savantul I.T. Ștefănescu [262, p.15], nu intră în competența angajatorului și dreptul de a iniția proiecte de acte normative; (v) - distinctiv de conflictele individuale sau colective de drepturi, declanșate de nerespectarea unui drept deja existent, prevăzut de acte normative, CCM ori contractele individuale de muncă, conflictele de interese survin strict în etapa negocierilor colective și privesc interesele includerii ori nu, a unor drepturi în CCM; (vi) - ele pot surveni nu numai între salariați (pe de o parte) și unitate (pe de altă parte), ci și la nivelul grupurilor de unități, al ramurilor ori la nivel național, precum și la nivelul subunităților, compartimentelor ori al unor grupuri de salariați ce îndeplinesc aceeași profesie, în aceeași unitate, însă numai atunci când între partenerii de negocieri s-a stabilit ca aceștia să-și determine în mod deosebit condițiile de muncă prin mijlocirea CCM.

Trebuie precizat că toate trăsăturile/caracteristicile conflictelor de interese, incluse la punctele (i) și (iv), au fost lămurite și în jurisprudența română. Astfel, prin sentința civilă nr. 2863/22.05.2005, a Tribunalului București [330, pp.195-201], au fost respinse ca fiind nefondate atât acțiunea principală formulată de C.F.R. SA, cât și cererea de intervenție în interes propriu formulată de intervenientul M.T.C.T., în contradictoriu cu pârătele: F.I.S.C.M., F.N.D.F. și U.S.I.F.R.-A, cereri al căror obiect era constatarea ilegalității grevei declanșate de pârâte și încetarea de urgență a acesteia.

Pentru a ajunge la această soluție, judecătorii au reținut următoarele:

1) - Cu privire la incidența art.8 din Legea nr.168/1999, Tribunalul a constatat că Hotărârea Guvernului României nr.145/2005 într-adevăr, este un act de gestiune al asociatului unic, statul român, prin care acesta își gestionează interesele din proprietatea sa. A aprecia că H.G. nr. 145/ 2005 este un act normativ în sensul celor prevăzute de art. 8, teza a II-a din Legea nr.168/1999, susține prima instanță, ar însemna ca salariații pârătelor să fie lipsiți de dreptul constituțional la grevă, orice revendicare salarială a lor lovindu-se de acest „*zid de netrecut*” în condițiile acestui art. 8. Astfel s-a considerat că o HG este un act normativ în sensul acestui art. 8 doar în ipoteza în care reglementarea

sa privește relații sociale cu aplicabilitate generală și valabile pentru toate categoriile sociale;

2) - O interpretare strictă a art. 8 din Legea nr. 168/1999, generează concluzia că acesta se referă la adoptarea unei legi sau a altui act normativ, fără nicio referire la modificarea acestora; astfel, ca reprezentant al asociatului unic - statul român, guvernul poate să-și modifice propriul act de gestiune în funcție de noile condiții din societatea pe care o administrează;

3) - Pârâtele au respectat și prevederile art. 66 din Legea nr. 168/1999, prin actul nr.100/2005, ele anunțând desfășurarea grevei în perioada 20.06.2005 - 24.06.2005, precizând că vor fi asigurate serviciile de bază, însă nu mai puțin de o treime din activitatea normală, cu îndeplinirea necesităților minime de viață ale comunităților locale, așa cum prevede Legea nr. 168/1999. Pe lângă aceasta, prin actul nr.103/2005, pârâtele au asigurat că sindicaliștii greviști vor asigura mai mult de o treime din activitatea normală, respectiv 20 de ore din 24, în intervalul 7:00 - 10:00 asigurând funcționarea și supravegherea continuă a instalațiilor și revizia liniilor de cale ferată.

Reclamanta a declarat recurs în termen legal contra sentințe, pe motive de nelegalitate și netemeinicie, și - după ce a analizat recursul declarat - Curtea de Apel București l-a respins, considerându-l a fi nefondat, pentru considerentele următoare:

4) - Curtea de Apel a stabilit că într-adevăr este eronată aprecierea instanței de fond de a califica HG nr.145/2005 ca fiind un act de gestiune al „asociatului unic” - statul român, având calitatea de acționar, prin care își gestionează interesele din proprietatea sa, prin analogie cu societățile cu capital privat, deoarece asta ar fi în contradicție cu prevederile art. 108, alin. 2 din Constituția României, ce prevede caracterul de act normativ al Hotărârilor Guvernului, hotărâri emise pentru organizarea legilor. În plus, aceeași interpretare contrazice și dispozițiile art. 10, alin.1 din Legea română nr. 24/2000, privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, în care se prevede expres că hotărârile guvernamentale au calitatea de act normativ. De aceea, HG nr.145/ 2005 nu poate fi considerată a fi un act de gestiune, neputând fi reținute susținerile instanței de fond sub acest aspect, fiind în totală contradicție cu dispozițiile constituționale;

5) - În plus, nu pot fi reținute nici susținerile instanței de fond referitoare la împrejurarea că art. 8 din Legea nr.168/1999 se referă numai la adoptarea unui act normativ, nu și la modificarea sa, ceea ce este în contradicție cu stricta interpretare a legii; din contra, modificarea unui act normativ se poate îndeplini prin adoptarea implicită a unui alt act normativ;

6) - Însă fundamentată este evaluarea primei instanțe, cum că dispozițiile art. 8 din Legea nr. 168/1999, în sensul dat de recurentă, ar fi în opoziție cu Convențiile OIM nr. 89/1948 (privind libertatea sindicală) și OIM nr.111/1958 (privind interdicția discriminării) în materie sindicală. Totodată, se are în vedere și că, în baza prevederilor art. 20 alin. 2 din Constituția României, atunci când există neconcordanță între pactele/tratatele internaționale privitoare la drepturile fundamentale ale omului, la care România a aderat, și legile interne, au prioritate reglementările internaționale, cu excepția cazurilor când Constituția/legile interne includ prevederi mai favorabile. Așadar, pentru a

eficientiza total dispozițiile constituționale în domeniu, se observă că nu se poate invoca o prevedere internă (*în speță HG nr.145/2005*), care să limiteze un drept fundamental până la anularea lui;

7) - A fi de acord cu faptul că revendicările salariaților nu pot reprezenta obiect al conflictelor de interese, în cauză a angajaților intimatelor, pentru a căror înfăptuire trebuie adoptată o modificare a HG nr.145/2005 (care a aprobat bugetul de venituri și cheltuieli), echivalează a fixa o barieră de netrecut, realizându-se (așa cum corect a reținut instanța de fond) o discriminare între salariații C.F.R. și alte categorii de salariați, patronatul putând aduce oricând această HG în stoparea revendicărilor salariaților, nesocotind însuși dreptul la grevă confirmat de dreptul intern și internațional.

Preluată din jurisprudența română, această speță are o trebuință specială și își păstrează actualitatea, deoarece art.123 din NLRDS - (care stipulează că „*nu pot constitui obiect al conflictelor colective de muncă revendicările angajaților/lucrătorilor pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altui act normativ*”) - se potrivește exact prevederilor anterioare, din art.157 din VLRDS și din art.8 din Legea română nr.168/1999, privind soluționarea conflictelor de muncă (ambele, abrogate).

Autoarea Raluca Dimitriu a subliniat că din proprie inițiativă în unitate se poate declanșa un conflict de drepturi (individual sau colectiv), însă nu și unul de interese [96, p.9], ce poate fi declanșat doar când revendicările salariaților au fost respinse de către angajator. Astfel, nu este o simetrie în această reglementare, asimetria fiind accentuată și de lipsa oricărei referiri la *lock-out*. Definirea unui conflict ca fiind conflict de muncă depinde de existența unui contract individual de muncă, care atribuie participanților calitatea de angajator și salariat, iar în situația conflictelor colective, prima condiție e reprezentată de existența calității de salariat, asigurată prin încheierea unui contract individual de muncă, pentru acele persoane ce susțin că angajatorul a încălcat un drept sau un interes [96, p.10]. Actualmente, în legislația română *conflictele de muncă* se definesc ca fiind acelea dintre salariați și angajatori, referitoare la interesele cu caracter economic, profesional sau social ori la drepturile rezultate din desfășurarea relațiilor de muncă (art. 231 din CMR). Și art.1 pct. (24) din NLRDS are inserată o definiție similară, cu mențiunea că acest act normativ împarte conflictele de muncă în colective și individuale. Astfel, în temeiul prevederilor precizate, apreciem că legiuitorul român a grupat conflictele de muncă în două mari categorii: (a) - conflicte colective de muncă; și (b) - conflicte individuale de muncă.

Plecând de la cele sus-enunțate, conchidem că *a fost modificată definiția conflictelor de muncă, prin abrogarea conceptelor de conflicte de drepturi și conflicte de interese, fiind consacrate conceptele de conflicte colective de muncă și individuale de muncă prin VLRDS și prin NLRDS, iar din punct de vedere teoretic, CMR urmând să legifereze numai relațiile individuale de muncă.*

Aderăm la părerea autorilor Eufemia Vieriu și Dumitru Vieriu [334, p.186], care au reliefat că, în ansamblu, conflictele colective de muncă sunt aceleași cu cele de interese, iar conflictele individuale de muncă sunt aceleași cu cele de drepturi, grație faptului că aceleași împrejurări de

conflicte sunt incluse în ambele concepte nou introduse, împrejurări ce se regăseau și în conceptele anterioare, respectiv conflicte de interese și de drepturi, interesul major fiind doar acela de a modifica ordinea cuvintelor în propoziție, care însă și-a păstrat înțelesul.

Pentru a facilita lămurirea trăsăturilor conflictelor colective de muncă, savantul Al. Țiclea [301, p.259] a subliniat că: „*Conflictele la care ne referim sunt colective întrucât privesc o colectivitate de angajați (salariați sau funcționari publici, inclusiv cu statut special) și un angajator, după caz, o colectivitate de angajatori*”, tot el mai subliniind că acestea sunt conflicte de muncă, deoarece sunt conectate la procesul de negociere a CCM/acordurilor colective de muncă.

La final, dorim să reliefăm principiile fundamentale ale domeniului soluționării conflictelor colective de muncă, decelate din doctrina dreptului muncii moldovenesc [30, pp. 685-686]:

a) - *soluționarea conflictelor colective de muncă exprimă una din formele de realizare a parteneriatului social*. Legal, partenerii sociali au posibilitatea să negocieze liber CCM (convenția colectivă), dar și modalitatea de soluționare a unui eventual ivit conflict colectiv de muncă. Astfel, realizarea parteneriatului social în sfera muncii poate implica un dialog continuu între doi parteneri sociali, salariații și patronii, asigurându-se astfel pacea socială, element vital pentru îndeplinirea corespunzătoare a raporturilor de muncă;

b) – *tranșarea conflictelor colective de muncă se asigură prin metode specifice*. Astfel, în sfera soluționării conflictelor colective de muncă, ambele legislații, din RM și din România, sunt asimilate principiile legislațiilor din statele UE, care (în ansamblu) prezintă două moduri de a soluționa conflictele colective de muncă: (i) - *soluționarea conflictului de muncă pe cale jurisdicțională*; (ii) - *și soluționarea pe cale autonomă (nejurisdicțională)*. Soluționarea nejurisdicțională include în special procedurile de conciliere, mediere și arbitraj, iar procedurile jurisdicționale sunt de competența instanțelor judiciare. În doctrina RM, autoarea Ana Cucerescu subliniază că, potrivit art.351 din CM RM, organe de jurisdicție a muncii (OJM) sunt: (1) - *comisiile de conciliere (organe extrajudiciare)*; (2) - *instanțele de judecată*, iar la rândul său, art. 352 din CM RM stipulează că cererea de soluționare a conflictelor colective de muncă (revendicările în cazul procedurii de conciliere) se depune la OJM competent de partea interesată (art.349 din CM RM) și se înregistrează de acesta în modul stabilit, în procesul examinării cererii, părțile fiind în drept să-și explice poziția și să prezinte OJM toate probele și justificările pe care le consideră necesare. OJM apreciază probele prezentate de către părți și ia decizii conform legislației în vigoare. Aceeași autoare remarcă și faptul că, potrivit art.353 din CM RM, salariații sau reprezentanții acestora (*cum ar fi organul sindical*) care se adresează în instanțele de judecată cu cereri de soluționare a conflictelor vizate (inclusiv pentru a ataca hotărârile și deciziile judecătorești privind aceste conflicte) sunt scutiți de plata cheltuielilor judiciare (a taxei de stat și a cheltuielilor legate de judecarea pricinii), prevederi ce în fond concordă cu cerințele art.85 alin.1 lit. a) din CPC RM, conform cărora reclamanții în acțiunile pentru tranșarea conflictelor colective de muncă, sunt scutiți de taxă de stat pentru judecarea

cauzelor civile [80, pp.103-115]. Legislația română prevede mai multe moduri nejurisdicționale de soluționare a conflictelor colective de muncă (ex: concilierea, medierea și arbitrajul), iar legislația moldovenească include doar procedura de conciliere - ca mecanism obligatoriu de soluționare a acestor conflicte.

c) - *pe toată durata soluționării conflictelor colective de muncă, partenerii sociali au obligația de a colabora*, iar acest principiu expune trebuința ca (pe toată durata derulării conflictului colectiv, chiar și pe durata grevei) partenerii sociali să se străduie să descopere soluții în avantaj reciproc pentru toate revendicările care au stat la baza generării conflictului colectiv de muncă.

d) - *există libertatea deplină a salariaților de a lua parte ori nu, la conflictul colectiv de muncă*. Deși organizațiile sindicale iau parte în mod obișnuit la soluționarea conflictelor colective de muncă, însă - în soluționarea acestor tipuri de conflicte de muncă - interesele salariaților vor putea fi apărute și de reprezentanții aleși ai acestora, atunci când nu există sindicate. Acest principiu are o aplicație particulară în cadrul art. 363 alin. 4 din CM RM, care stipulează că (pe de o parte) participarea la grevă este liberă și (pe de altă parte) nimeni nu poate fi obligat să participe la grevă.

e) - *populația trebuie să beneficieze de o protecție specială, în ipoteza apariției unor conflicte colective de muncă, respectiv a unor greve*. În acest sens, și autorii Constantin Tufan și Viorel Florescu [285, pp.15-16] opinează că măsurile legale de protecție specială - în cazul apariției unor conflicte colective de muncă în anumite sectoare de activitate - sunt destinate unui nou subiect de drept, înfățișat ca o valoare socială specială și care impune o protecție particulară. Iar subiectul acesta de drept este reprezentat de populație, destinată a bunurilor și serviciilor produse de acele ramuri ale economiei naționale în care, legal, nu se poate declanșa greva. Astfel, plecând și de la prevederile art. 369 alin. 2 din CM RM, este prohibită declanșarea grevei în sistemul de telecomunicații, în cel de alimentare cu energie și apă ș.a, Pentru acest motiv, în aceste cazuri, conflictele colective de muncă vor fi soluționate direct de organele de jurisdicție a muncii, potrivit CM RM.

2.2. Enunțarea și elucidarea cazurilor în care pot fi declanșate conflictele colective de muncă

Doctrina juridică autohtonă nu a propus cercetarea situațiilor în care se pot declanșa conflictele colective de muncă, Opinem că, pe de o parte, o asemenea „*inacțiune*” a cercetătorilor din RM are la bază, primordial, inexistența unor dispoziții specifice în CM RM, iar pe de altă parte apreciem că inventarul împrejurărilor generatoare ale conflictelor colective de muncă, rezultă chiar din definiția legală a termenului de conflicte colective de muncă. Plecând de la prevederile art. 357 alin.1 din CM RM, obținem ipotezele legale generatoare ale conflictelor colective de muncă [30, pp.686-688]:

1) - când părțile, adică salariații (reprezentanții lor) și angajatori (reprezentanții lor), nu cad la niciun acord referitor la: determinarea și schimbarea condițiilor de muncă (inclusiv a salariului); purtarea negocierilor colective; încheierea, modificarea și executarea CCM și a convențiilor

colective;

2) - în cadrul unității, angajatorul nu vrea să țină cont de poziția reprezentanților salariaților în timpul adoptării actelor juridice, incluzând reguli de dreptul muncii;

3) - când apar neînțelegeri între partenerii sociali, privitoare la interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților.

Astfel, având ca punct de plecare acest text legal, observăm că acest inventar al situațiilor generatoare de conflicte colective de muncă, nu este unul epuizat, deoarece legiuitorul moldovean a uzitat de texte normative neclare, gen: „*divergențele privitoare la interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților*”.

Mai mult, tot din legislația RM (art.10 alin.1 lit.e din CM RM), remarcăm și faptul că drepturile angajatorului referitoare la elaborarea actelor normative la nivel de unitate, nu pot fi îndeplinite în mod exagerat, cu încălcarea opiniei salariaților. Astfel, la art. 42, alin. 2 - CM RM se prevede faptul că dreptul salariaților la administrarea unității se poate realiza în forme multiple, cuprinzând și: (a) - contribuția la formularea proiectelor de acte normative la nivel de unitate în sfera social - economică; (b) - contribuția la aprobarea actelor normative la nivel de unitate în ipotezele stipulate de CM RM și de alte acte legislative sau normative. Totodată, tot din punct de vedere al legiuitorului moldovean, neacceptarea de către angajator a punctului de vedere al reprezentanților salariaților, în timpul adoptării (la nivel de unitate) a actelor juridice incluzând reguli de dreptul muncii, reprezintă un motiv generator al conflictului colectiv de muncă (art. 357 alin. 1 - CM RM).

Și în legislația română sunt stabilite împrejurările generatoare a conflictelor colective de muncă. Iar raportat la prevederile art. 126 din Legea nr. 367/2022 a dialogului social (care extinde de la 3, la 7 situațiile generatoare prevăzute de art.161 din vechea Lege nr. 62/2011), următoarele situații generează conflicte colective de muncă [43, pp.494 - 495; 227, p.79; 336, p.106, p.114];

a) - refuzul angajatorului de a începe negocierea unui CCM, în contextual în care nu are încheiat un astfel de CCM ori cel anterior a încetat;

b) - neacceptarea de către angajator/organizația patronală a revendicărilor formulate de angajați/ lucrători;

c) - neajungerea părților la o înțelegere privind încheierea unui CCM până la termenul stabilit de părți pentru finalizarea negocierilor;

d) - în condițiile în care, deși a fost începută negocierea unui CCM, nerespectarea de către angajator a obligației legale (prevăzute de art.98, alin.4 din NLRDS) de a pune la dispoziția părții sindicale și/sau a reprezentanților angajaților/lucrătorilor o serie de informații, care trebuie să permită o analiză a situației economico-financiare a angajatorului/unității;

e) - refuzul angajatorului de a începe negocierea în condițiile în care părțile au prevăzut clauze ce urmează a fi renegociate periodic (conform art.97, alin.3 din NLRDS), iar perioada convenită de către părți pentru renegocierea acestora a expirat ori dacă părțile nu ajung la un acord

privind renegocierea clauzelor ce urmează a fi renegociate periodic;

f) - nefinalizarea renegocierii clauzelor a căror nulitate a fost constatată (prevăzută la art.109 alin.4), după epuizarea procedurilor de negociere prevăzute de prezenta lege;

g) - refuzul angajatorului de a adera la CCM/ACM la nivel de sector de negociere colectivă (în condițiile art.99 alin. 3 din NLRDS).

La rândul ei, prima împrejurare poate genera două ipoteze [301, p.260]: (1) - nivelul la care se va realiza negocierea și dacă aceasta este sau nu obligatorie; (2) - existența sau inexistența unui CCM /ACM.

Pentru prima ipoteză și doar la nivelul unităților cu minim 10 angajați, dar și la nivel de sector de negociere colectivă (art. 97, alin.1 din NLRDS), negocierea este obligatorie și inițiativa pornirii ei este apanajul oricărui dintre partenerii sociali. Astfel că, în calitate de inițiator, organizația sindicală reprezentativă/reprezentanții angajaților/lucrătorilor poate face acest demers cu cel puțin 60 de zile calendaristice înaintea expirării contractelor colective de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă la nivel de unitate/grup de unități/sector de negociere colectivă (art.97, alin.3 din NLRDS).

Dacă solicitarea scrisă este refuzată de către angajator/organizația patronală, poate fi început conflictul colectiv de muncă.

În cadrul unităților cu maxim 9 salariați//lucrători - deși nu e obligatorie negocierea, se desprinde ideea că, dacă sindicatul reprezentativ ori reprezentanții angajaților/lucrătorilor înaintează celeilalte părți o cerere scrisă de începere a negocierii, căreia nu i se dă curs, de asemenea se poate declanșa conflictul colectiv de muncă. Există și opinia doctrinară contrară, potrivit căreia la unitățile cu maxim 9 salariați, nu se poate declanșa un conflict colectiv de muncă decât dacă angajatorul a fost de acord cu negocierea unui CCM, iar în caz contrar, nu se poate vorbi decât de un conflict individual de muncă declanșat de acțiunea salariaților împotriva angajatorului lor [126, p.337]. De aceea, de lege ferenda, susținem introducerea unei prevederi exprese în NLRDS, care să permită declanșarea conflictului colectiv de muncă și la nivelul unității angajatoare care are sub 10 de salariați.

Când nu există CCM/ACM încheiat între părți, atunci în orice moment poate fi formulată solicitarea de începere a negocierii, iar când o astfel de convenție există, atunci poate fi declanșat conflictul numai după încetarea acesteia. Astfel, se dispune că *pe durata valabilității unui CCM/ACM angajații//lucrătorii nu pot declanșa conflict colectiv de muncă la nivelul de negociere respectiv, cu excepția situațiilor prevăzute în prezenta lege.* (art.129, alin.1 din NLRDS).

Desigur, că există prevăzută și o excepție legală, „*în cazul CCM/ACM înregistrat la nivel de sector de negociere colectivă, angajații/lucrătorii unităților în care organizațiile sindicale semnatare ale CCM au membri pot declanșa conflictul colectiv de muncă la nivelul unităților dacă angajatorii refuză să adere la contractul colectiv de muncă sectorial în condițiile art. 99 alin. (3)*” (art.129, alin.2-NLRDS).

În a doua situație sus-enunțată, când au fost respinse revendicările angajaților, trebuie subliniat că revendicările acestea în realitate exprimă propunerile de clauze înaintate în numele angajaților, ele trebuind să fie întemeiate legal și să se raporteze la „condițiile de muncă, salarizarea, precum și la alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă” (art. 229 alin. 1 din CMR), iar pe lângă acestea - potrivit prevederilor art.100, alin.1 din NLRDS - „dispozițiile CCM pot institui drepturi și obligații doar în limitele și în condițiile legii”.

Privitor la cele două situații sus - prezentate, ce pot declanșa conflictele colective, Curtea Constituțională din România a precizat: *obligația de începere a negocierii anuale „nu poate fi privită strict formal, prin simplul act al începerii negocierilor, neurmat de stăruința unității pentru realizarea unei înțelegeri cu salariații în scopul încheierii CCM”, concluzia desprinzându-se și din aspectul că legislația prevede una dintre împrejurările ce pot declanșa conflictele, respectiv atunci când „unitatea nu acceptă revendicările formulate de salariați”.* Totodată, Curtea Constituțională a mai remarcat și că *„revendicările salariaților pot viza și salariile, obiect al negocierilor colective obligatorii. Or, refuzul formal și ferm al unității de a accepta orice revendicare a salariaților în această problemă, neurmat de niciun fel de consecințe legale, ar face ca salariații să nu își poată valorifica revendicările salariale niciodată, chiar dacă acestea sunt legale și justificate”* [88].

În a treia situație mai sus-enunțată, conflictul colectiv de muncă este declanșat doar dacă negocierile nu s-au finalizat până la termenul limită fixat tot de către părți, în baza legii, în fapt, durata negocierii colective fiind de maxim 45 de zile. Însă această durată legală poate fi extinsă de părți, prin acord (art.97 alin.4 din NLRDS), fără ca această majorare convențională să fie limitată, depinzând strict de voința celor două părți, dar ar deveni inutilă orice astfel de prelungire, dacă apar neînțelegeri esențiale, ce împiedică încheierea CCM/ACM.

În a patra situație mai sus-enunțată, conflictul colectiv de muncă este declanșat doar în condițiile în care, deși a fost începută negocierea unui CCM, nerespectarea de către angajator a obligației legale (prevăzute de art.98, alin.4 NLRDS) de a pune la dispoziția părții sindicale și/sau a reprezentanților angajaților/lucrătorilor o serie de informații, care trebuie să permită o analiză a situației economico-financiare a angajatorului/unității, informații referitoare la: (a) - situația economico-financiară a unității la zi, precum și perspectiva de evoluție a acesteia pe următoarea perioadă contractuală; (b) - situația, structura și evoluția estimată a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri preconizate pe următoarea perioadă contractuală; (c) - măsurile propuse privind organizarea muncii, programului și a timpului de lucru pe următoarea perioadă contractuală; (d) - măsurile propuse privind protecția drepturilor angajaților/ lucrătorilor în caz de transfer al unității sau a unei părți a acesteia; (e) - măsuri propuse de angajator privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a angajaților/ lucrătorilor pe următoarea perioadă contractuală.

În a cincea situație mai sus-enunțată, conflictul colectiv de muncă este declanșat doar în condițiile în care apare refuzul angajatorului de a începe negocierea colectivă în condițiile în care

părțile au prevăzut clauze ce urmează a fi renegociate periodic (*conform art.97, alin.3 din NLRDS*), iar perioada convenită de către părți pentru renegocierea acestora a expirat ori dacă părțile nu ajung la un acord privind renegocierea clauzelor ce urmează a fi renegociate periodic. Iar în baza acestui art.97, alin.3 din NLRDS, inițiatorul negocierii colective poate face acest demers cu cel puțin 60 de zile calendaristice înaintea expirării contractelor colective de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă la nivel de unitate/grup de unități/sector de negociere colectivă.

În a șasea situație mai sus-enunțată, conflictul colectiv de muncă este declanșat doar în condițiile în care nu au fost finalizate renegocierile clauzelor a căror nulitate a fost constatată (prevăzută la art.109 alin.4 din NLRDS), după epuizarea procedurilor de negociere prevăzute de NLRDS. Iar până la renegocierea clauzelor a căror nulitate a fost constatată, acestea sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile angajaților/lucrătorilor, cuprinse în lege sau în CCM aplicabil încheiat la nivelul superior, după caz.

În a șaptea situație mai sus-enunțată, conflictul colectiv de muncă este declanșat doar în condițiile în care angajatorul refuză să adere la CCM/ACM la nivel de sector de negociere colectivă (în condițiile art. 99 alin. 3 din NLRDS), deși a participat la negocieri.

Astfel, potrivit prevederilor art. 99 alin. 3 din NLRDS, pot adera ulterior la CCM încheiate la nivel de sector de negociere colectivă sau la nivel de grup de unități, și organizațiile patronale sau angajatorii care nu sunt semnatare/semnatari ale/ai contractelor colective de muncă, în baza unei solicitări scrise adresate părților semnatare ale contractului colectiv de muncă la acel nivel, solicitarea de aderare trebuind a fi transmisă și depozitarului.

Potrivit dispozițiilor art. 123 din NLRDS, nu reprezintă obiect al conflictelor colective de muncă revendicările angajaților/lucrătorilor pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altui act normativ.

În România, în temeiul prevederilor fostei Legii nr.130/1996, ultimul Contract colectiv de muncă unic la nivel național (C.C.M.U.N.) a fost încheiat pentru anii 2007-2011, iar în perioada 13 mai 2011 - 25 decembrie 2022 (*adică din momentul intrării în vigoare a VLRDS-Legea nr.62/2011, și până la intrarea în vigoare a NLRDS-Legea nr.367/2022*), C.C.M.U.N. a fost abrogat legislativ, motiv pentru care pe acest interval de timp, nivelul maxim la care se puteau încheia CCM, era cel al sectoarelor de activitate, în care se includeau unități economice care au același obiect principal de activitate înregistrat la registrul comerțului, conform codului CAEN. Iar pe lângă alte neajunsuri, renunțarea legiuitorului la obligativitatea încheierii C.C.M.U.N. a generat și o creștere a numărului de conflicte colective de muncă, plecând de la faptul că drepturile și obligațiile părților, îndeosebi ale salariaților, nu mai sunt reglementate uniform și nici măcar similar, în CCM încheiate la nivel de sectoare de activitate diferite sau de grupuri de unități diferite ori la nivelul unor unități diferite. Simțindu-se discriminați în privința intereselor colective cu caracter economic, profesional sau

social, în raport cu alți salariați, care beneficiază de prevederi mai avantajoase prin contractele colective de muncă aplicabile, nu puțini salariați au ajuns să solicite angajatorului sau organizației patronale cocontractante să beneficieze de aceleași drepturi și obligații mai favorabile, prin negocierea sau renegocierea propriilor contracte colective de muncă în vigoare, și, astfel, pentru un motiv sau altul, obiectiv sau subiectiv, cu atât mai mult cu cât era și este obligatorie negocierea colectivă numai la nivel de unitate, de foarte multe ori nu se ajungea la niciun consens. Iar lipsa încheierii unui C.C.M.U.N. a fost și motiv indirect pentru care se ajungea și la declanșarea unor conflicte colective de muncă la nivel de unitate, grup de unități sau sector de activitate. Deoarece aceste conflicte colective de muncă nu se puteau declanșa direct (*deoarece pe durata valabilității unui CCM sau acord colectiv de muncă, salariații nu pot declanșa conflicte colective de muncă*), ele se declanșau indirect, atunci când se ajungea la negocierea unui nou CCM, legea garantând acest drept al salariaților de a declanșa conflicte colective de muncă privitoare la începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor CCM [208, pp.4-6].

Achiesăm la punctul de vedere al doctrinarilor Ștefan Guga și Camelia Constantin [130, p.92], și nu împărtășim deloc motivele invocate de Curtea Constituțională română, care prin Decizia nr. 574/2011, a reținut că VLRDS (Legea nr.62/2011) nu contravine drepturilor prevăzute la art. 41, alin. 5 din Constituția română, deoarece excluderea dreptului la negocieri colective la nivel național, finalizate evident cu posibilitatea încheierii unui CCM, limitează drepturile la liberă asociere și la negocieri colective, instituite expres de art. 41 din Constituție.

În baza prevederilor din NLRDS (art.196, alin.2 - Legea nr. 367/2011), a fost reintrodus instituția CCM negociat și încheiat la nivel național, însă, în concret, până în prezent nu a fost încheiat încă niciunul.

În urma unei cercetări proprii asupra corelației dintre negocierea și încheierea CCM, și declanșarea conflictelor colective de muncă - analiză comparativă, România - Republica Moldova [359, pp.436-437], plecând de la reglementările VLRDS și ale NLRDS, putem sublinia faptul că: conflictul colectiv de muncă este acel conflict ce se declanșează între angajați și angajatori și al cărui obiect este legat de începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind CCM ori ACM. Altfel spus, refuzul angajatorilor de a începe, desfășura sau încheia negocierile colective, servește ca temei legal pentru declanșarea conflictelor colective de muncă. Iar prin raportare la prevederile art. 357, alin. 1 din CM RM, putem sublinia faptul că: conflictul colectiv de muncă este acela ce intervine între angajați și angajatori, care are ca obiect (printre altele) și: purtarea negocierilor colective; încheierea CCM și a convențiilor colective. Așadar, în România, conflictele colective de muncă sunt circumscrise prioritar și majoritar refuzului angajatorilor de a începe, desfășura sau încheia negocierile colective, dar nu și refuzului angajatorilor ca - după începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor colective - să încheie CCM. Asta în antiteză cu Republica Moldova, unde declanșarea conflictelor colective de muncă se poate realiza și atunci când angajatorii refuză și încheierea CCM

și a convențiilor colective. La acest nivel, singura asemănare între legislația României și a Republicii Moldova, ar fi reprezentată de prevederile art.126, lit.g) din NLRDS, potrivit cărora conflictele colective de muncă pot fi declanșate în ipoteza în care angajatorul refuză să adere la CCM/ACM la nivel de sector de negociere colectivă în condițiile art. 99 alin. (3).

În opinia doctrinarului Alexandru Athanasiu, faptul că NLRDS și CMR au eliminat distincția între conflicte de drepturi și conflicte de interese, *reglementând conceptele de „conflicte individuale și conflicte colective de muncă” - astfel că noțiunea de conflicte individuale de muncă a înlocuit-o pe cea de conflicte de drepturi, iar cea de conflicte colective de muncă, pe cea de conflicte de interese* - este și greșit, și în contradicție cu prevederile art.6 parag.4 din Carta socială Europeană revizuită. La art.1, pct. 25 din NLRDS este definit conflictul colectiv de muncă ca fiind acela „*ce intervine între angajați/lucrători, reprezentați de organizații sindicale sau de reprezentanții aleși, și angajatori/organizații patronale, care are ca obiect: (a) începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind CCM ori acordurile colective de muncă; (b) neacordarea, în mod colectiv, a unor drepturi individuale prevăzute de contractele colective de muncă/acordurile colective de muncă aplicabile, în condițiile în care a fost început un litigiu în acest sens în instanță și nu s-a finalizat în termen de maximum 45 de zile, calculat de la data primului termen de judecată*”. Se poate observa că aspectele ce țin de validitatea, interpretarea, executarea, modificarea sau încetarea CCM nu sunt calificate de legiuitor ca fiind conflicte colective de munca. Astfel, art.118, alin. 2 din NLRDS statuează că „*Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea CCM se soluționează de către instanțele judecătorești competente*”. [4, p.206]

De aceea, susținem părerea doctrinarului Al. Athanasiu, potrivit căreia distincția realizată de către legiuitor, prin inconsecvența sa, este de natură a genera confuzii în practică, motiv pentru care, *de lege ferenda*, se impune revenirea la soluția normativă acreditată de vechea Lege nr.168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă.

Prin VLRDS (abrogată), dar și prin NLRDS, opinăm că se limitează posibilitatea declanșării conflictelor colective de muncă, contrar jurisprudenței CJUE și CEDO, respectiv [209, pp.5-7; 358, pp.76-78]: (i) - în *Hotărârea CJUE din 11.12.2007*, cauza C-438/05, Viking-Line [64], și *Hotărârea CJUE din 18 decembrie 2007*, cauza C-341/05, Laval [65], Curtea de Justiție a Uniunii Europene a recunoscut dreptul de a întreprinde acțiuni colective, ca fiind un drept fundamental - parte integrantă din principiile generale ale dreptului U.E, a căror respectare o asigură CJUE; (ii) - în *Hotărârea CEDO din 12.11.2008*, cauza Demir și Baykara împotriva Turciei, se apreciază, implicit, că dreptul la acțiuni și la conflicte colective reprezintă un element inerent dreptului de asociere, pentru apărarea intereselor personale, astfel cum este prevăzut la articolul 11 din CEDO; (iii) - în *Hotărârea CEDO din 27 aprilie 2010*, cauza Vordur-Olaffson contra Islanda, se apreciază că statele membre ale Convenției pot determina marjele în care este asigurată libertatea sindicală, dar această marjă nu este nelimitată, ci trebuie raportată la drepturile de la nivel european, iar când restricțiile produse de

legislația internă îngrădesc efectiv libertatea de asociere astfel cum este protejată de art. 11 din CEDO, acestea vor fi înlăturate.

Dreptul la declanșarea unui conflict colectiv de muncă este inclus în dreptul la acțiuni colective (garantat de legislația UE), neputând fi înlăturat nici măcar pe timpul valabilității unui CCM în vigoare, actualele norme legale naționale în domeniu încalcând [209, pp.5-7; 358, pp.76-78]: (a) - *principiul libertății de asociere*, lipsind de effect unul din scopurile asocierii salariaților în sindicate; (b) - *dreptul fundamental la grevă*, deoarece declanșarea conflictului colectiv reprezintă o etapă anterioară declanșării grevei.

De aceea, *de lege ferenda, susținem extinderea ipotezelor legale în care se pot declanșa conflictele colective de muncă, chiar și pe durata existenței unor CCM*, precum a intenționat legiuitorul român, în modificările la VLRDS propuse în anul 2019 și neadoptate ulterior [234]. Astfel, acest proiect de modificare a VLRDS stipula că, prin încheierea CCM, se urmărea promovarea și apărarea intereselor părților, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă și asigurarea păcii sociale, din CCM făcând parte și convențiile dintre părțile semnatare ale acestora, prin care se soluționează conflictele colective de muncă, dar și hotărârile arbitrare în această materie, de la data pronunțării acestora [234]. De asemenea, în aceeași inițiativă legislativă [234]: (i) - *conflictele de muncă se defineau* ca fiind conflictele dintre lucrători și angajatori cu privire la interesele cu caracter profesional, social sau economic ori la drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă, ele putând fi colective sau individuale, posibilitatea lucrătorilor de a declanșa conflicte de muncă fiind garantate de lege; (ii) - *iar conflictul colectiv de muncă se definea* ca fiind conflictul ce intervine între lucrători și angajatori și/sau între organizațiile sindicale și organizațiile angajatorilor, după caz, în legătură cu: condițiile de muncă; încălcarea drepturilor lucrătorilor prevăzute de legislația în vigoare; începerea, desfășurarea, încheierea negocierilor colective; dar și cu aplicarea CCM.

Totodată, situațiile în care puteau fi declanșate conflictele colective de muncă, urmau a fi extinse legislativ la următoarele 6 ipoteze [234]: (a) - angajatorul sau organizația angajatorilor refuza să înceapă negocierea unui CCM, în condițiile în care nu are încheiat un astfel de CCM sau cel anterior a încetat; (b) - angajatorul sau organizația angajatorilor nu accepta revendicările formulate de lucrători sau de organizațiile sindicale; (c) - angajatorul sau organizația angajatorilor nu își îndeplinea obligațiile legale de începere a negocierilor anuale obligatorii privind salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru, formarea profesională și condițiile de muncă; (d) - în cazul eșuării negocierilor anuale obligatorii privind salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru, formarea profesională și condițiile de muncă; (e) - în cazul neacordării în mod colectiv pentru minim 10 % dintre lucrători sau minim 30 de lucrători, a unor drepturi individuale prevăzute legal sau contractual (la nivel colectiv și individual); (f) - angajatorul nu respecta dreptul la informare și consultare al lucrătorilor.

Referitor la Republica Moldova, la finalul anului 2017 pe piața proiectelor legislative -

pentru testarea opiniei publice - *surse guvernamentale au pus în circulație Proiectul unui nou CM RM*, conținând numai 80 de articole, față de 392 articole cât are actualul CM RM, și care primise în prealabil și acordul unora dintre patronate. Acest proiect era inspirat din Codurile Muncii din Georgia (într-o măsură mai mare) și din Lituania (într-o măsură mai mică). Iar noi, în urma cercetării lui, îl criticăm acerb și îl calificăm a fi retrograd și antidemocratic, deoarece el propunea maximizarea drepturilor patronilor și afecta securitatea umană prin diminuarea drepturilor angajaților, inclusiv referitoare la declanșarea conflictelor colective de muncă și ale grevelor. În acest proiect, denumirea de „*conflict colectiv de muncă*” era înlocuită cu „*litigiu colectiv*” și a despuat de subtilități, de mijloace și de elasticitate normativă această instituție juridică, tratând-o în mod superficial și parțial. Acest fapt ar permite nașterea unor abuzuri și a unor interpretări contrare a propuselor norme juridice referitoare la desfășurarea unui litigiu colectiv, deoarece [206, pp. 233-235]: (i) - posibilitatea de conciliere este scoasă din sfera litigiului colectiv și este extinsă și la soluționarea litigiului individual (art. 74, al. 1-4 și art. 73, al. 5 din Proiectul noului CM RM); (ii) - de asemenea, se împrumută din legislația română, o instituție nouă, cea a soluționării litigiului colectiv pe calea arbitrajului (art. 73 al. 6 din PCM RM), însă în mod inexplicabil este extinsă și la soluționarea litigiilor individuale de muncă (art. 73 al. 5 din PCM RM); (iii) - litigiul este redefinit ca fiind un dezacord apărut în procesul raporturilor de muncă, soluționarea lui făcând parte din interesele legale ale părților CCM (art. 73 al. 1 din PCM RM), el fiind generat odată cu expedierea în adresa unei părți, de către cealaltă parte, a unei notificări scrise despre dezacordurile constatate (art. 73 al. 2 din PCM RM), având următoarele temeiuri: (a) - încălcarea drepturilor și libertăților omului prevăzute de legislația Republicii Moldova; (b) - încălcarea condițiilor contractului individual de muncă sau CCM sau a condițiilor de muncă; (c) - dezacordurile referitoare la condițiile esențiale ale contractului individual de muncă dintre salariat și angajator sau (și) condițiile CCM (art. 73 al. 3 din PCM RM); (iv) - raporturile de muncă nu încetează în timpul examinării litigiului (art. 73 al. 4 din PCM RM), iar în cazul unui litigiu, salariatul - participant la CCM - nu se limitează la apărarea individuală a drepturilor sale în legătură cu alt aspect concret (art. 73 al. 7 al PCM RM).

Soluționarea litigiilor colective pe calea procedurii de conciliere în PCM RM era descrisă mai superficial decât în CM RM, și - chiar dacă s-ar fi dorit a fi introduse și instituțiile medierii și arbitrajului, ca alternative și aditionale la conciliere – erau propuse a fi introduse norme juridice care să creeze confuzie și să nu delimiteze exact cronologic și procedural, concilierea, de mediere și de arbitraj, după cum urmează [206, pp. 233-235]: (i) - litigiul colectiv (definit ca fiind litigiul dintre angajator și un grup de salariați sau dintre angajator și asociația salariaților) urma a fi soluționat de părți pe baza procedurilor de conciliere, fapt ce implica negocieri directe între angajator și un grup de salariați (minim 20 salariați) sau dintre angajator și asociația salariaților, ori prin proceduri de mediere în cazul în care una dintre părți a expediat o notificare în scris MMSPS al Republicii Moldova (în continuare - Ministrul) (art. 75 al. 1 din PCM RM); (ii) - despre începutul procedurilor

de conciliere, o parte va expedia celeilalte notificare scrisă, cu indicarea concretă a temeiului ivirii litigiului și cerințele părților (art.75, al.1 al PCM RM); (iii) - la orice etapă de negociere - pentru a atinge un acord/consens - fiecare parte avea avea dreptul să se adreseze în scris Ministrului, solicitând desemnarea unui mediator al litigiului, pentru declanșarea procedurii de începere a medierii, aceeași notificare scrisă urmând a fi transmisă si celeilalte părți tot în aceeași zi (art.75 al.3 din PCM RM). Iar în baza ei, Ministrul desemna un mediator al litigiului, potrivit Regulamentului privind ordinea de examinare și soluționare a litigiilor colective prin aplicarea procedurilor de conciliere (aprobat de Guvernului R.M. printr-un act normativ). De asemenea, în orice etapă a litigiului, în cazul unui interes public sporit, Ministrul avea dreptul să desemneze un mediator din inițiativă proprie, fără solicitarea scrisă a părților, fapt despre care informa în scris părțile (art.75, al. 4 din PCM RM); (iv) - ministrul avea dreptul să adopte hotărârea de încetare a procedurilor de conciliere, la orice etapă a litigiului (art. 75, al. 5 din PCM RM); (v) - părțile erau obligate să participe la procedurile de conciliere și să fie prezente la reuniunile organizate de mediatorul litigiului (art. 75, al. 6 din PCM RM), iar mediatorul litigiului - la solicitarea Ministrului – era obligat să-i prezinte acestuia un raport privitor la litigiu (art. 75, al. 7 din PCM RM), deși el avea și obligația să nu divulge informațiile sau documentele despre care a aflat în rezultatul medierii litigiului (art. 75, al. 9 din PCM RM); (vi) - iar în orice etapă a litigiului, părțile puteau apela la arbitraj (art. 75, al .8 din PCM RM).

2.3. Cercetarea statutului legal al părților conflictelor colective de muncă

Organizațiile sindicale sunt obligate legal la orice demersuri necesare pentru a soluționa orice conflict de interese pe calea dialogului, promovând mijloacele indispensabile pentru a stinge la maxim efectele prejudiciabile ale conflictului respectiv, pentru toate părțile.

Scopul legii este cel de realizare a unui cadru normativ optim, care să permită părților unui conflict de interese (chiar și după declanșarea acestuia) continuarea dialogului și ajungerea la o înțelegere, fără pagubirea niciuneia dintre ele. Reglementarea legală implică astfel o determinare dublă: pe de o parte avem norme imperative, de obligare a părților de a parcurge procedura concilierii, iar pe de altă parte, dacă parcurgerea acestei etape eșuează, atunci recurgerea la mediere sau/și la arbitraj este lăsată la aprecierea lor [75, p.124]. Prin conciliere ori mediere sau/și arbitraj se previne astfel extinderea conflictului și transformarea lui în forme extreme, precum greva [99, pp.35-36].

Toate situațiile reglementate legal conferă sindicatelor reprezentative un rol esențial, ca parte în conflict. *Astfel, dispozițiile art. 125 NLRDS, stipulează că, în conflictele colective de muncă de la orice nivel, angajații/lucrătorii sunt reprezentați de părțile îndreptățite să participe la negociere sau, după caz, de părțile care au participat la negocierea colectivă și care i-au reprezentat la negocierile colective, conform mandatului. Prin raportare la CMR, reprezentanții salariaților/lucrătorilor (desemnați în baza art.134, alin.1-2 din NLRDS), au printre atribuții și pe aceea de negociere a CCM.*

La nivelul sferei normative din Republica Moldova, remarcăm faptul că, în cadrul conflictelor

colective de muncă, sindicatele sunt cele care reprezintă pe salariați. Numai în lipsa organizației sindicale primare la nivelul unității ori când nu toți salariații sunt membri de sindicat, salariații își vor desemna reprezentanții lor în condițiile stabilite prin art. 21 din CM RM, pentru soluționarea conflictului colectiv de muncă [244, p.375]. În contrast cu dispozițiile Legii RM nr.1298 - XII/1993 privind soluționarea conflictelor colective de muncă (în prezent abrogată), în CM RM se recunoaște calitatea de parte a unui conflict colectiv de muncă atât salariaților sindicalizați, grupați în federații ori confederații, cât și asociațiilor patronale. De exemplu, dispozițiile art. 365 din CM RM, conferă organului sindical ramural dreptul de declarare și de organizare a grevei la nivel de ramură.

Precum remarcă și doctrinarul Eduard Boișteanu [31, p.253], în conflictele colective de muncă, salariații sunt reprezentați de sindicate și numai când în unități nu este constituită o organizație sindicală primară, salariații, în vederea soluționării conflictului colectiv de muncă, își vor alege reprezentanții lor în condițiile prevăzute de art. 21 din CM RM. Altfel spus, spre deosebire de legislația anterioară, CM RM recunoaște calitatea de parte a unui conflict colectiv de muncă doar salariaților sindicalizați (constituiți în federații sau confederații) și asociațiilor patronale.

Referitor la *aprecierea statutului legal al sindicatelor* ca parte participantă la conflictul colectiv de muncă, sunt de reținut *caracteristicile următoare*:

Originea conceptului de sindicat vine din termenele latinesc “*syndicus*” și grecesc “*sindikos*”, indicând persoana care reprezintă sau asistă pe altul în justiție [107, pp.139-140]. Iar în forma lor modernă, sindicatele s-au constituit în paralel cu extinderea industriei, ca o necesitate a salariaților de a se organiza și solidariza, contra orientărilor industriașilor (dar și a altor categorii patronale) de a exploata sălbatic munca lor, dincolo de reguli și fără limite, urmărind numai creșterea afacerilor și activităților proprii, și dobândirea unor profituri din ce în ce mai substanțiale [107, p.139].

La finalul secolului XVIII-lea, au fost înființate primele organizații profesionale ale salariaților în Anglia și Franța, țări în care dezvoltarea industrială a fost una timpurie. Însă, inițial, organizațiile profesionale ale salariaților au urmărit doar ameliorarea condițiilor de muncă și viață, dar autoritatea de care au început să beneficieze în cadrul societății a făcut ca respectivele state să apeleze la toate mijloacele care să le înfrâneze activitatea, mergând chiar până la interzicerea lor, precum în Franța, în anul 1791, prin adoptarea Legii „*Le Chapelier*” [175, p.120]. Chiar dacă a proclamat libertatea muncii, remarcabil este faptul că Revoluția franceză este cea care a prohibit totodată și coalizarea muncitorilor, prin Legea „*Le Chapelier*” sancționându-se ca reprezentând un delict „*orice tentativă a oamenilor de aceeași meserie de a se reuni pentru a discuta interesele lor*” [107, p.170]. Iar această interdicție a fost abolită în Franța abia prin Legea din 25.05.1864. Astfel, lupta socială a permis transformarea organizațiilor profesionale în sindicate, dar și organizarea acestora în baza legii.

Istoric, în Basarabia primele sindicate au apărut în anii 80 - 90 din secolul XIX [195, p.293], specific acestui proces fiind faptul că în epoca țaristă, asociațiile sindicale basarabene nu puteau apărea în lipsa unui acord oficial din partea administrației țariste. Astfel, în anul 1906 s-a constituit

o Comisie gubernială care asigură controlul statal asupra asociațiilor și uniunilor profesionale și care se îngrijea de înregistrarea statutelor uniunilor profesionale. În prezent, potrivit Legii sindicatelor, nr. 1129-XIV/2000 (modificată prin Legea nr.114/09.07.2020), *sindicatele* se definesc a fi drept asociații din care fac parte, pe principii benevole, persoane fizice unite după interese comune, inclusiv ce țin de activitatea lor, și constituite în scopul apărării drepturilor și intereselor lor profesionale, economice, de muncă și sociale colective și individuale.

În paralel, trebuie reliefat și faptul că actuala legislație confirmă instituția reprezentanților aleși ai salariaților ca o variantă la sindicate, Facem referire astfel la dispozițiile art. 21, alin. (2) din CM RM, în baza cărora interesele salariaților pot fi apărute de reprezentanții aleși ai acestora, dacă în unități nu sunt constituite sindicate. Reprezentanții salariaților sunt desemnați de adunarea generală/conferința salariaților, cu votul a minim jumătate din numărul total al salariaților (delegaților) unității, tot adunarea generală fixând printr-un act normativ (la nivel de unitate) și ce împuterniciri au reprezentanții aleși ai salariaților, în ce mod se vor exercita acestea, durata și limitele mandatului lor.

Legislația română definește sindicatul ca fiind acea formă de organizare voluntară a angajaților/lucrătorilor în scopul apărării, susținerii drepturilor și promovării intereselor lor profesionale, economice, cultural-artistice, sportive sau sociale în relația cu angajatorul (art.1, pct.7 din NLRDS). Iar organizația sindicală reprezintă denumirea generică pentru sindicat, federație sindicală, confederație sindicală și uniune sindicală teritorială, ce se constituie pe baza dreptului de liberă asociere a angajaților/lucrătorilor, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice, sociale, cultural-artistice și sportive, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în CCM și contractele individuale de muncă, în ACM și raporturile de serviciu, în convențiile colective de muncă, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte (art.1, pct.8 din NLRDS).

În doctrina română au fost evidențiate trăsăturile specifice, prin care organizațiile sindicale pot fi deosebite ca persoane juridice, în raport cu celelalte entități ce au personalitate juridică (asociații, fundații), respectiv [43, p.306; 106, p.69; 120, pp.686-688; 267, pp.134-135; 295, pp.148-149]: (i) - sunt efectul unei asocieri libere de persoane după principiul locului de muncă, meseriei, profesiei, ramurii de activitate sau teritorial; (ii) - sunt de natură profesională, deoarece protejează drepturile și interesele profesionale, economice și social-culturale ale salariaților, respectiv ale funcționarilor publici; (iii) - activitatea lor se realizează în baza statutelor proprii, conforme cu Constituția și legea. În opoziție cu cazul altor persoane juridice (societăți comerciale, autorități sau instituții publice), legiuitorul român nu a reglementat organizarea internă a sindicatelor, aceasta sferă rămânând la latitudinea lor, cu condiția respectării legii; (iv) - prin natura lor, sunt persoane juridice de drept privat, care însă (prin prisma activităților lor) participă și la soluționarea unor probleme de interes public. Precizăm și faptul că sindicatele nu se înființează pentru a se urmări vreun scop patrimonial, funcționarea lor neconstând nici în realizarea de activități comerciale și nici în realizarea de beneficii.

Remarcăm că în legislația moldovenească, mai multe categorii de persoane se pot sindicaliza, printre care: cele ce exercită profesii libere (ex: avocații și notarii); cele încadrate în muncă; funcționarii publici ș.a., dreptul cetățenilor la asociere în sindicate nefiind limitat nici prin CM RM din 28 martie 2003, și nici prin Legea sindicatelor nr.1129-XIV/2000 (modificată prin Legea nr. 114 din 09-07-2020) [149]. Legea RM nr.1129-XIV/2000 permite organizarea ori înscrierea în sindicate a șomerilor, a persoanelor care nu sunt angajate, ca și a celor ce desfășoară legal o activitate de muncă în mod individual, însă este posibil să avem o tehnică legislativă defectuoasă, deoarece legiuitorul a apelat la noțiuni vagi (organizarea și înscrierea în sindicate), neregăsite și în alte texte normative, precum Constituția RM, care operează cu noțiunile de întemeiere și de afiliere la sindicate.

De aceea, de lege ferenda, opinăm că este indispensabil ca, în CM RM, să se prevadă în sarcina conducătorilor de unități, să se statueze expres interdicția lor de a se sindicaliza.

Totodată, dreptul de asociere al salariaților în sindicate vine în pereche cu un alt drept, acela de a refuza asocierea în sindicate. Acest principiu, în baza căruia nimeni nu poate fi obligat să facă parte sau nu, ori să se retragă sau nu dintr-un sindicat, putând fi dedus din dispozițiile art. 42, alin. (1) din Constituția RM și ale art. 11 din CEDO. Această problemă a fost ridicată în două rânduri, în fața Curții Europene a Drepturilor Omului. În prima afacere, un medic belgian a susținut că obligația de a se afilia la un Ordin al medicilor contravine art.11 din Convenție. În a doua afacere, mai mulți lucrători britanici de la calea ferată au atacat licențierea lor în virtutea unui acord impunând apartenența la un sindicat ca o condiție de angajare, tot în baza art.11 din CEDO [103, p.219]. Plecând de la analiza primei afaceri, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a constatat că nu există încălcare a art. 11 din CEDO, pe motiv că Ordinul medicilor nu este sindicat. În cea de-a doua ocazie, Curtea a subliniat că, deși CEDO nu include nicio regulă generală contra apartenenței obligatorii, de aici nu rezultă că a constrânge o persoană să se înscrie într-un anumit sindicat echivalează cu spiritul art. 11 din CEDO. Astfel, abia în cea de-a doua afacere, Curtea a constatat că a fost violată CEDO.

Cât privește chestiunea stabilirii domeniului persoanelor ce pot participa la înființarea unei organizații sindicale primare, achiesăm la opinia care susține că se pot sindicaliza numai persoanele ce își desfășoară activitatea în cadrul relațiilor juridice de muncă (salariații și funcționarii publici). Această opinie are la bază viziunea potrivit căreia sindicatele sunt organizații ale salariaților, potrivit art. 2 al Convenției OIM nr. 87/1948 privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical, în care se face deosebirea dintre „lucrători” și „cei care angajează”, dintre „organizațiile lucrătorilor” și „organizațiile celor care angajează”. Observăm cu certitudine că această Convenție OIM nr. 87/1948 este specifică persoanelor ce desfășoară activitatea sub forma relațiilor de muncă.

Art. 4 din NLRDS prevede că nu pot constitui și/sau adera la o organizație sindicală: persoanele care dețin funcții de demnitate publică sau asimilate acestora, conform legii, magistrații, personalul cu statut militar din Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Afacerilor Interne, Serviciul Român de Informații, Serviciul de Protecție și Pază, Serviciul de Informații Externe și Serviciul de

Telecomunicații Speciale, unitățile și/sau subunitățile din subordinea ori coordonarea acestora, nu pot constitui și/sau adera la o organizație sindicală.

Doctrina română [296, p.188] subliniază că nu se pot sindicaliza nici persoanele care nu realizează o activitate profesională, respectiv: șomerii, pensionarii, studenții și elevii. Iar această concluzie este argumentată de către autorii români prin faptul că sindicatele au ca scop apărarea drepturilor stipulate și în contractele colective de muncă, ca și de a susține interesele profesionale, economice s.a. ale membrilor sindicali. Iar pensionarii, studenții ș.a. nu sunt sub imperiul contractelor colective de muncă și nici nu prezintă interese decurgând din îndeplinirea unor profesii [296, p.188]. Potrivit altei opinii, modificarea art. 9 din *Constituția României („Sindicatele, patronatele și asociațiile profesionale se constituie și își desfășoară activitatea potrivit statutelor lor, în condițiile legii. Ele contribuie la apărarea drepturilor și la promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor lor”)* a generat mărirea sferei persoanelor cu privire la care este consacrată libertatea de asociere sindicală [98, p.99].

La baza mișcării sindicale moldovenești stă organizația sindicală primară, care, în consens cu art. 8, alin. (2) din Legea RM nr. 1129-XIV/2000, se înființează la inițiativa a minim 3 persoane fondatoare, care se reunesc la adunarea/conferința constituantă a organizației sindicale, la care: (a) - se adoptă hotărârea de înființare a sindicatului; (b) - se desemnează organele și/sau persoanele de conducere: comitetul (biroul) sindical, comisia de cenzori, președintele (vicepreședintele) sindicatului; (c) - se aprobă hotărârea de afiliere la federația (confederația) sindicală deja existentă.

Potrivit opiniei doctrinarului autohton Andrei Cibotaru, afilierea la o federație sindicală deja existentă, generează nou-createi organizații sindicale multiple avantaje [46, p.3]: (1) - la cerere, primește ajutorul necesar pentru formularea și negocierea CCM, dar și asistență (juridică, informațional-metodică etc), din partea sindicatului național de ramură; (2) - cu ajutorul conducerii sindicatului de ramură, va putea realiza operativ demersuri către organele puterii de stat și forurile internaționale abilitate în sfera protejării drepturilor de muncă și sociale ale salariaților; (3) - va obține sprijin și solidaritate sindicală, dacă desfășoară acțiuni de protest etc.

Legea română include o cale aparte pentru înființarea organizațiilor sindicale. Astfel, în baza dispozițiilor art. 3 alin. 2 din NLRDS, un sindicat se poate înființa cu minim 10 angajați/lucrători din aceeași unitate sau minim 20 angajați/lucrători aparținând la unități diferite ale aceluiași sector de negociere colectivă. Raportat la un anumit sindicat, este unică calitatea unei persoane de membru al lui, deci o persoană poate face parte, concomitent, numai dintr-o singură organizație sindicală la același angajator (art. 3 alin. 5 din Legea nr. 367/2022).

O persoană se poate sindicaliza numai la vârsta minimă de 16 ani, deoarece prin perfectarea contractului individual de muncă persoana respectivă ajunge să aibă capacitate de exercițiu deplină în cadrul relațiilor sale de muncă, în mod individual și colectiv [75, p.83]. În plus, potrivit prevederilor art. 3, alin. 6 din NLRDS, după împlinirea vârstei de 16 ani, salariații/lucrătorii minori

pot fi membri de sindicat, fără a mai avea nevoie de încuviințarea prealabilă a reprezentanților lor legali.

În doctrina română a fost remarcat faptul că persoanele care întemeiază un sindicat trebuie să aibă vârsta de minim 18 ani împliniți, deoarece doar de la vârsta aceasta ele dețin capacitate deplină de exercițiu, de aceea concluzionăm că salariații ce au 16 ani împliniți se pot înscrie ca membri într-un sindicat deja existent, însă ei nu pot înființa un sindicat [292, p.26].

Prevederile art. 5 din NLRDS stipulează că: constituirea, organizarea, funcționarea, reorganizarea și încetarea activității organizației sindicale se reglementează prin statutul adoptat de membrii săi, cu respectarea prezentei legi. Iar în absența unor prevederi statutare exprese cu privire la reorganizarea și încetarea activității organizației sindicale, se vor aplica dispozițiile de drept comun privind reorganizarea și încetarea persoanelor juridice. În statutele organizațiilor sindicale, vor trebui incluse minim prevederile următoare, referitoare la: (a) - scopul constituirii, denumirea și sediul organizației sindicale; (b) - modul în care se dobândește și încetează calitatea de membru al organizației sindicale; (c) - drepturile și îndatoririle membrilor; (d) - modul de stabilire și încasare a cotizației; (e) - organele de conducere, denumirea acestora, modul de alegere sau de revocare, durata mandatelor și atribuțiile lor; (f) - condițiile și normele de deliberare pentru modificarea statutului și de adoptare a hotărârilor; (g) - mărimea și compunerea patrimoniului inițial; (h) - divizarea, comasarea, dizolvarea sau încetarea activității organizației sindicale, transmiterea ori, după caz, lichidarea patrimoniului, cu specificarea faptului că bunurile date în folosință gratuită de către stat vor fi restituite acestuia (art. 6, alin.1 din NLRDS). Statutul niciunei organizații sindicale nu poate să conțină prevederi contrare legilor în vigoare (art. 6, alin. 2 din NLRDS). În caz contrar, clauzele statutare contrare legilor în vigoare sunt nule de drept. Nulitatea se constată de către judecătoria în raza căreia își are sediul organizația sindicală, la sesizarea oricărei părți sau persoane interesate și produce efecte după rămânerea definitivă a hotărârii instanței (art. 6, alin. 3 din NLRDS).

Pentru ca sindicatul să dobândească personalitate juridică, trebuie parcurse mai multe etape legale, împuternicitul special al membrilor sindicali fondatori (indicat în procesul-verbal de constituire) fiind ulterior obligat să depună cererea de înscriere la judecătoria în raza căreia teritorială se afla sediul sindical [43, p.315]. Potrivit prevederilor art. 14 alin. 2 din NLRDS, cererea de dobândire a personalității juridice a sindicatului va fi însoțită, ca și anexe (în original și în câte două exemplare semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împuternicitul special) de actele următoare: (a) - procesul-verbal de constituire a sindicatului, semnat de membrii fondatori; (b) - statutul sindicatului; (c) - lista membrilor din organul de conducere care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal și funcția sindicală.

În maxim 5 zile de la înregistrarea acestei cereri, judecătoria este obligată legal să examineze dacă: (i) - s-au depus actele dispuse la art.14 alin. 2 din NLRDS; (ii) - dacă procesul-verbal de constituire și statutul sindicatului sunt conforme cu prevederile legii în vigoare (art.15, alin.1 din

NLRDS). Dacă aceste condiții sunt îndeplinite, instanța trece la soluționarea cererii, în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special al fondatorilor sindicali (art.15, alin.3 din NLRDS). Și va pronunța o hotărâre motivată, de admitere ori de respingere a cererii (art.15, alin.4 din NLRDS), ce se va comunica semnatarului cererii de înscriere, în maxim 5 zile de la pronunțare (art.15, alin.5 din NLRDS). Judecătoria este obligată să întocmească și să țină un registru special al sindicatelor (art. 17 alin. 1 din NLRDS), în care se înscriu: denumirea și sediul sindicatului, numele și prenumele membrilor organului de conducere, codul numeric personal al acestora, funcția sindicală a membrilor, data înscrierii în registru, precum și numărul și data hotărârii judecătorești definitive de admitere a cererii de dobândire a personalității juridice.

Înscrierea în acest registru special se realizează din oficiu, în termen de 7 zile de la data rămânării definitive a hotărârii pronunțate de judecătorie (art.17, alin.2 din NLRDS). Iar un certificat de înscriere - în acest registru special - a sindicatului, se comunică sindicatului în termen de 5 zile de la înscriere (art.17, alin.3 din NLRDS).

Potrivit prevederilor art.18 din NLRDS, dobândirea personalității juridice de către sindicat are loc de la data rămânării definitive a hotărârii judecătorești de acordare a personalității juridice. Dobândind personalitate juridică, sindicatul dispune de un patrimoniu, are dreptul de a contracta și de a sta în justiție ca reclamant sau ca pârât, răspunde pentru actele sale licite și ilicite.

Raportându-ne la jurisdicția muncii, sindicatul poate avea calitatea de reclamant sau pârât în fața oricărei instanțe de judecată. Astfel, sindicatul poate formula o acțiune civilă prin care să apere drepturile și interesele membrilor săi, precum și ale altor persoane, în baza prevederilor art. 73 din *Codul de procedură civilă al Republicii Moldova* (CPC RM) [56] și ale art. 21 din Legea RM nr. 1129-XIV/2000. Însă sindicatul poate formula/înregistra o cerere la instanțele judiciare, în apărarea drepturilor și intereselor legitime ale membrului său, doar în baza cererii scrise din partea acestuia.

Paralelismul legislativ ne permite să precizăm că, în România, în baza dispoziției inclusă în art. 28 alin.2, din NLRDS, organizațiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, la cererea scrisă a membrilor lor. Dar acțiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizația sindicală dacă cel în cauză se opune, respectiv renunță la judecată în mod expres.

Coroborând prevederile art. 1 cu cele ale art. 12 din Legea RM nr. 1129-XIV/2000, sindicatul reprezintă și apără drepturile și interesele profesionale, economice, de muncă și sociale colective și individuale ale membrilor săi în fața autorităților publice de orice nivel, în fața instanțelor judecătorești, a asociațiilor obștești, precum și în fața patronilor și asociațiilor acestora.

Autorul Valer Dorneanu [107, p.170] distinge următoarele *tipuri de activități sindicale*, *sindicatele luând parte la*: (a) - parteneriatul social și la negocierile colective; (b) - încheierea și executarea contractelor colective și convențiilor colective de muncă; (c) - desfășurarea unor acțiuni de protest și revendicative; (d) - reglementarea unor probleme de muncă în cadrul unităților de bază,

inclusiv în domeniul organizării și disciplinei muncii; (e) - organizarea unor acțiuni/activități în interesul membrilor lor, decurgând din calitatea de persoană juridică a sindicatului.

Prevederile incluse în NLRDS, la art. 27-34, clarifică atribuțiile/sarcinile esențiale ale organizațiilor sindicale, sens în care, pentru atingerea scopului lor, acestea au dreptul să folosească, în condițiile legii, mijloace specifice, precum: negocierile, procedurile de soluționare a litigiilor prin conciliere, mediere, arbitraj, petiție, pichet de protest, marș, miting și demonstrație sau grevă.

Potrivit dispozițiilor art. 28 alin. 1 din NLRDS, sindicatele apără drepturile membrilor lor, ce decurg din legislația muncii, statutele funcționarilor publici, CCM și contractele individuale de muncă, precum și din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, în fața instanțelor judecătorești, organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități ale statului, prin apărători proprii sau aleși. Pentru îndeplinirea atribuțiilor lor legale, organizațiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, la cererea scrisă a membrilor lor. Însă acțiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizația sindicală dacă cel în cauză se opune, respectiv renunță la judecată în mod expres. Iar, în realizarea acestor însărcinări, sindicatele au calitate procesuală activă.

Revenind la legislația moldovenească a muncii, mai reținem că, pentru atingerea scopului lor, acela de apărare și de reprezentare a intereselor membrilor lor, sindicatele se bucură de o sferă mare de drepturi ce sunt reglementate în Capitolul III al Legii RM nr. 1129-XIV/2000. Astfel, și în mod asemănător legislației similare române, sindicatele participă la tranșarea conflictelor colective de muncă în probleme privitoare la: interesele profesionale, economice, de muncă și sociale ale membrilor de sindicat; încheierea și îndeplinirea CCM; fixarea unor condiții noi de muncă și de trai ori înlocuirea celor în ființă deja.

În baza prevederilor dispozițiilor art. 21 alin. 3 din Legea nr. 1129-XIV/2000, sindicatele înființează servicii juridice pentru apărarea drepturilor și intereselor sindicaliștilor în fața autorităților publice, autorităților judecătorești și ale altor autorități, iar modul de realizare a acestor tipuri de servicii este stabilit prin statutele/regulamentele lor, proprii.

Analizând statutul legal al angajatorilor în calitate de parte a unui conflict colectiv de muncă, vom observa în primul rând faptul că prin concepția de “*angajator*” este definită o persoană juridică (unitatea) ori o persoană fizică care încadrează în muncă lucrători, în temeiul unui contract individual de muncă (art. 1 din CM al RM). Mai este de subliniat și că, în baza prevederilor art. 2 din Legea patronatelor (nr. 976-XIV din 11.05.2000) [150], “*patronul*” este definit ca fiind acea persoană juridică/fizică, înregistrată în modul legal prevăzut, care manageriază și întrebuințează capital, fără a conta forma acestuia, și utilizează munca salariată pentru a obține profit în condiții de concurență.

Cele două extrase legislative permit să remarcăm că nu pot dobândi calitatea de patron persoanele fizice ce angajează personal casnic, autoritățile/instituțiile publice, asociațiile religioase, partidele politice și sindicatele.

Conceptul de „patron” are o definiție legală, inclusă în art. 1, pct. 11 din NLRDS. Astfel, prin noțiunea de patron, legiuitorului român subînțelege o persoană juridică de drept privat, persoană fizică autorizată potrivit legii sau persoană care exercită potrivit legii o meserie ori profesie în mod independent, care administrează și utilizează capital în scopul obținerii de profit în condiții de concurență și care are calitatea de angajator. Oportun de subliniat sunt aici și unele concluzii ale cercetătoarei Raluca Dimitriu, asupra semnificației concepției de “patron”, respectiv: „*Nu orice angajator, nu orice persoană care încadrează muncă salariată are calitatea de patron. Nu au o astfel de calitate persoanele fizice care angajează personal casnic, deoarece acestea nu au calitatea de «persoane fizice autorizate». De asemenea, nu au calitatea de patron unitățile și instituțiile publice, organizațiile de cult, asociațiile și fundațiile, partidele politice și sindicatele*” [95, pp.81-82]. Iar în opinia autorului V. Dorneanu, patronul este persoană juridică ce încadrează personal prin contracte individuale de muncă și care apare în aceeași calitate și în cadrul CCM [105, p.97].

În cadrul oricărei societăți într-o economie de piață, rolul patronatului constă în primul rând în calitatea de negociator (*subiect fundamental al parteneriatului social*) și de parte în CCM [264, p.49]. Iar pe lângă aceasta, tot patronatul deține, exploatează și administrează capitalul, angajează în muncă, organizează și conduce procesele de muncă. Potrivit autoarei M.L. Belu Magdo [26, pp.3-4], patronul va fi reprezentat în conflictele de interese (*conflictele colective de muncă*): (I) - la nivel de unitate: de către organul de conducere al acesteia, după caz stabilit legal, statutar sau prin regulament de funcționare; (II) - la nivelul grupurilor de unități, de ramură și la nivel național: de asociațiile patronale legal înființate și reprezentative, dacă satisfac condițiile prevăzute de art.15, lit. a) și b) din vechea Lege nr.130/1996 (abrogată).

Actualmente, organizațiile patronale de la nivel național ori de sector de negociere colectivă, trebuie să îndeplinească condițiile de reprezentativitate, prevăzute la art. 79, alin. (1) din Legea dialogului social, nr. 367/2022. Astfel, la nivel național ori de de sector de negociere colectivă sunt reprezentative acele organizații patronale ce respectă cumulativ condițiile următoare:

A. *la nivel național*: (a) - au statut legal de confederație patronală; (b) - au independență organizatorică și patrimonială; (c) - au structuri teritoriale în minim jumătate plus unu din județele României, inclusiv în municipiul București; (d) - au ca membri patroni ale căror unități cuprind minim 7 % din angajații/lucrătorii din economia națională, cu excepția angajaților/lucrătorilor din sistemul bugetar;

B. *la nivel de sector de negociere colectivă*: (a) - au statut legal de patronat/federație patronală; (b) - au independență organizatorică și patrimonială; (c) - au ca membri patroni ale căror unități cuprind minim 10 % din efectivul angajaților/lucrătorilor sectorului de negociere colectivă, cu excepția angajaților/lucrătorilor din sistemul bugetar.

Calitatea de partener de dialog social a patronatelor intervine atunci când: (i) - participă la negocierea CCM, indiferent de nivelurile de negociere; (ii) - participă la redactarea proiectelor de

acte normative esențiale mediului de afaceri; (iii) - cele reprezentative la nivel național numesc reprezentanți la conferințele O.I.M. Mai mult, potrivit legislației române, reprezentanții patronali devin părți ale structurilor unor organisme tripartite, precum: Consiliul Economic și Social; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă ș.a. [301, p.304]

În concordanță cu prevederile art. 3 al Legii RM nr.976-XIV din 11.05.2000, scopul patronatelor este acela de a asista pe membrii acestora în capacitatea lor de patroni, prin: acordarea de servicii și consultații; apărarea drepturilor și susținerea intereselor acestora pe plan național și internațional, în fața autorităților publice, a sindicatelor, a oricăror altor organizații neguvernamentale, conform dispozițiilor din propriile statute și din Legea patronatelor. Susținem opinia cercetătorilor Claudia Moarcăș [185, p.253] și Cosmin Cernat [43, p.299], aceea că patronatele reprezintă, apără și promovează interesele membrilor săi, cu intenția de a asigura șanse egale fiecăruia și pentru participarea coerentă și colectivă la dezvoltarea economică, în raporturile cu autoritățile publice, cu sindicatele și cu oricare altă persoană.

Totodată, în baza dispozițiilor art.13 din Legea RM nr. 976-XIV din 11.05.2000, patronatele au următoarele atribuții de bază: (a) - reprezintă, promovează, susțin și apără interesele comune economice, tehnice și juridice, precum și acțiunile de cooperare ale membrilor lor; (b) - susțin, conform legislației, deplina libertate de acțiune în promovarea de către patroni a programelor de dezvoltare ale unităților economice, asigurând o maximă eficiență a activității economice; (c) - promovează concurența loială în activitatea economică și în relațiile dintre membrii lor, care să asigure condiții egale fiecăruia; (d) - acordă consultanță în problemele vizând rezilierea contractelor de management; (e) - participă la inițierea, elaborarea și promovarea programelor de dezvoltare, restructurare, privatizare și lichidare a întreprinderilor, dar și de cooperare economică a lor; (f) - alături de partenerii de dialog social, ia parte la redactarea proiectelor actelor legislative și altor acte normative, dar și la redactarea și implementarea strategiilor de dezvoltare a economiei naționale și a activităților economice, ca și a strategiilor în sferele: salarizării, protecției muncii, sănătății și învățământului profesional; (g) - furnizează membrilor lor informații utile, înlesnesc relațiile dintre ei, dintre aceștia și alte organizații, susțin interesul managerial, asigură servicii de consultanță și asistență de specialitate, chiar și în sfera pregătirii și utilizării forței de muncă, pentru sporirea productivității muncii; (h) - îndeplinesc alte atribuții legale sau potrivit dispozițiilor statutelor proprii.

În paralel, pentru îndeplinirea atribuțiilor lor, patronatele mai au și dreptul de: (a) - a reprezenta, promova, susține și apăra drepturile și interesele membrilor lor în fața autorităților publice, a sindicatelor ori a altor persoane juridice și persoane fizice, atât la nivel național, cât și internațional, în concordanță cu Legea patronatelor și cu propriile statute; (b) - a desemna reprezentanții lor și de a participa, în condiții stabilite între părțile interesate, la negocierea și la încheierea CCM, la alte tratative și acorduri cu autoritățile publice și cu sindicatele, ca și la dialogul social în interiorul structurilor tripartite, potrivit statutelor proprii, legislației Republicii Moldova și dreptului

internațional; (c) - a difuza liber informația referitoare la activitatea lor, de a institui mijloace proprii de informare în masă, de a obține de la autoritățile publice informația indispensabilă desfășurării activității statutare, și - în funcție de necesități - de a forma subdiviziuni teritoriale, de a crea în mod legal întreprinderi ori de a participa la crearea acestora, ca și membru fondator; (d) - a adera la organizații internaționale, de a stabili raporturi de colaborare sub forme/aspecte cu organizații patronale similare din alte țări, de a lua parte la alte acțiuni ce nu sunt în contradicție cu obligațiile internaționale ale Republicii Moldova; (e) - a beneficia și de alte drepturi legale directe ori derivate din legislația în vigoare (art.20 - Legea RM nr. 976-XIV din 11.05.2000).

Din cercetarea prevederilor art. 21 din Legea RM nr. 976-XIV din 11.05.2000, se desprind cu ușurință obligațiile patronatelor, ele având obligația: (a) - să respecte Constituția, legislația în vigoare, precum și statutul propriu; (b) să - opereze schimbările necesare în documentele de înființare, în ipoteza transformării legislației ori în situația sesizării că aceste documente nu mai corespund cu legislația în vigoare; (c) - să informeze anual Ministerul Justiției despre continuarea activității lor, menționând și denumirea lor, sediul și organul de conducere. *(Dacă, timp de 2 ani consecutivi, nu se prezintă aceste informații menționate la acest punct, patronatul va fi exclus din registrul de stat, în baza hotărârii judecătorești, la solicitarea Ministerului Justiției)*; (d) - să verse la buget impozitele și alte plăți obligatorii, potrivit legislația în vigoare; (e) - să prezinte MJ, în termen de 15 zile, informația referitoare la noul sediu al patronatului, când sediul a fost schimbat.

Revenind la statutul juridic al angajatorului, subliniem că acesta se definește prin îndeplinirea de către angajator: (i) - a puterii normative (adică a dreptului de a emite acte normative locale); (ii) - a puterii administrativ-dispozitive (adică a dreptului de a da indicații obligatorii în materia îndeplinirii obligațiilor de muncă); (iii) - precum și a puterii disciplinare (adică a dreptului de stimulare a salariaților care prestează munca plină de randament și exigența și de a aplica sancțiuni disciplinare salariaților care comit abateri disciplinare) [244, p.81].

Aceste drepturi și obligații sus-enunțate ale angajatorului, sunt consacrate ca fiind cele vitale, recunoscute legislativ, ele constituind esența statutului juridic al angajatorului. Concomitent, i se mai pot fixa angajatorului și o serie de obligații suplimentare, în concordanță cu prevederile: (1) - convenției colective (la orice nivel); (2) – CCM ori contractului individual de muncă. Exemplificăm cu faptul că în CCM se poate insera o clauză prin care angajatorul să fie obligat la plata de indemnizații suplimentare aferente de acordarea concediului de odihnă anual, la nivelul unui salariu de funcție al salariatului.

Conform legislației românești, înființarea și funcționarea patronatelor, drepturile și obligațiile lor, sunt stabilite prin conținutul art. 63 - 81 din NLRDS. Similar sindicatelor, art. 63 - 64 din NLRDS consacră: (i) - independența patronatelor față de autoritățile publice, partidele politice și sindicate; (ii) - libertatea avută de patronatele la înființarea și la punerea în aplicare a drepturilor lor [43, p.300]. Procedurile de înființare, organizare, funcționare și de dizolvare a unei organizații patronale sunt

stabilite prin statutul propriu, aprobat de către membrii săi, în concordanță cu prevederile legale. Iar sub sancțiunea nulității, statutul unui patronat va cuprinde obligatoriu minim următoarele elemente: a) denumirea organizației patronale și sediul principal; b) obiectul de activitate și scopul; c) patrimoniul inițial, mărimea și compunerea acestuia; d) sursele de finanțare; e) drepturile și obligațiile membrilor; f) organele de conducere și durata mandatului acestora; g) criteriul de constituire; h) procedura de fuziune, dizolvare și lichidare (art. 67, alin.1 din NLRDS).

Dispozițiile art. 67, alin. 3 din NLRDS stipulează că, pentru a obține personalitatea juridică a organizației patronale, împuternicitul special al membrilor fondatori, menționat în procesul-verbal de constituire a patronatului, respectiv împuternicitul special al federației sau confederației patronale trebuie să depună o cerere de dobândire a personalității juridice la judecătoria, respectiv la tribunalul în a cărui rază teritorială își are sediul acesta/aceasta, după caz.

Cercetând și prevederile cuprinse în art. 67 din NLRDS, observăm că modul de înscriere a organizației patronale și de dobândire a personalității juridice este identic cu cel anterior descris pentru înscrierea organizațiilor sindicale.

Precum se indică și în art. 70 din NLRDS, organizațiile patronale reprezintă, susțin și apără interesele membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu organizațiile sindicale și cu alte persoane juridice și fizice, în raport cu obiectul și scopul lor de activitate, în plan național și internațional, potrivit propriilor statute și în acord cu dispozițiile NLRDS. Pentru atingerea scopului lor, organizațiile patronale: (a) - reprezintă, promovează, susțin și apără interesele economice, juridice și sociale ale membrilor; (b) - promovează concurența loială, în condițiile legii; (c) - desemnează reprezentanți legali la negocierea și încheierea CCM, la alte tratative și acorduri în relațiile cu autoritățile publice și cu organizațiile sindicale, precum și în structurile bipartite și tripartite de dialog social; (d) - elaborează și promovează coduri de conduită în afaceri; (e) - promovează principiile responsabilității sociale; (f) - furnizează membrilor lor informații, facilitează construirea de relații între aceștia, precum și cu alte organizații, promovarea progresului managerial, servicii de consultanță și asistență de specialitate, inclusiv în domeniul ocupării și formării profesionale, precum și al sănătății și securității în muncă; (g) - la cererea scrisă a membrilor, au dreptul de a-i asista și reprezenta în fața tuturor instanțelor de judecată, a organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități, prin apărători proprii sau aleși; (h) - emit certificate de probitate profesională pentru membrii lor în condițiile legislației în vigoare; (i) - elaborează și implementează politici de ocupare și plasare a forței de muncă; (j) - elaborează strategii și politici de dezvoltare economico-socială la nivel sectorial și național, în condițiile legii; (k) - înființează și administrează, în condițiile legii, în interesul membrilor lor, societăți mass-media, unități sociale, societăți comerciale, de cultură, de învățământ și cercetare în domeniul propriu de interes, societăți de asigurări, precum și bancă proprie; (l) - organizează expoziții și conferințe profesionale (art. 71, alin.1 - NLRDS).

Când se ajunge la dizolvarea unei organizații patronale, patrimoniul acesteia se împarte cu respectarea prevederilor statutului și ale dreptului comun în materie (art. 77, alin.1 din NLRDS). Reprezentantul mandatat al organizației patronale sau lichidatorii patrimoniului sunt obligați să solicite instanței judecătorești competente, care a operat înscrierea în registrul special al organizațiilor patronale ca persoană juridică, să facă mențiunea dizolvării organizației patronale, în termen de 5 zile de la dizolvare (art.78, alin.1 - NLRDS).

După ce termenul de 5 zile expiră, orice membru al organizației patronale poate cere instanței judecătorești competente efectuarea respectivei mențiuni (art.78, alin.2 - NLRDS).

Trebuie menționat faptul că art. 40 din Constituția României consacră dreptul la liberă asociere în partide politice, în sindicate, în patronale și în alte forme de asociere. Plecând de la acest text, rezultă că patronii se pot asocia liber, în grupări specifice (în asociații, federații și confederații patronale) pentru a-și asigura protejarea intereselor proprii, iar cu ajutorul acestor grupări, se dorește apărarea și promovarea intereselor profesionale, dezvoltarea unităților, rentabilizarea activității economice, sporirea forței, a puterii ce rezultă din acțiunea comună [296, p.161].

Pot fi părți ale conflictelor colective de muncă în RM (art. 349 din CM RM): (a) - salariații, precum și orice alte persoane titulare ale unor drepturi și/sau obligații, în temeiul prezentului cod; (b) - angajatorii persoane fizice și juridice; c) - sindicatele și alți reprezentanți ai salariaților; (d) patronatele; (e) - autoritățile publice centrale și locale, după caz.

La final, putem sublinia că arealul participanților la conflictele de muncă din legislația moldovenească și românească este mai restrâns decât cel din legislațiile altor țări. Iar în acest sens menționăm legislația germană [344, pp. 94-108], care conferă nu doar salariaților calitatea de părți ale conflictelor de muncă, ci și persoanelor ce au o mică afacere proprie și care din punct de vedere economic sunt într-o situație similară cu cea a unui angajat aflat în relație de subordonare.

2.4. Concluzii la Capitolul 2

Plecând de la efectuarea unei caracterizări generale a instituției juridice a conflictelor colective de muncă, suntem în măsură să formulăm concluziile următoare.

Doctrina juridică moldovenească și-a însușit în totalitate definiția legală a conceptului de conflicte colective de muncă (inclusă în art. 357, alin. 1 din CM RM), apreciind-o a fi completă, motiv pentru care nu a operat nicio precizare, adăugire sau completare la acest text legal, iar din această definiție legală, extragem concluziile următoare: (1) - legiuitorul moldovean a re consacrat concepția în baza căreia, ca instituție juridică, conflictele colective de muncă au fost și - pe mai departe - rămân „genetic” conectate la CCM și la convențiile colective; (2) - legiuitorul opinează că se pot declanșa conflictele colective de muncă privitor la: (a) – determinarea și schimbarea condițiilor de muncă (inclusiv a salariului); (b) - purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea și executarea CCM și a convențiilor colective; (c) - refuzului angajatorului de a ține cont de poziția

reprezentanților salariaților în procesul adoptării, în cadrul unității, a actelor juridice ce conțin norme ale dreptului muncii; (d) - apariția unor divergențe referitoare la interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, produse între partenerii sociali la niveluri diferite; (3) - opinăm că: conflictele colective de muncă apărute în legătură cu executarea CCM și a convențiilor colective, îndeplinesc trăsăturile conflictelor de drepturi și, prin urmare, ele vor fi soluționate direct de către instanțele judecătorești. Respingem astfel opinia legiuitorului RM privitoare la modurile propuse pentru soluționarea lor. respectiv: înaintarea revendicărilor, declanșarea conflictului colectiv de muncă, urmarea unor proceduri de conciliere, declararea grevei.

Legiuitorul însă ar trebui să includă în sfera conflictelor colective de muncă și diferendele ivite între conducerea unității și salariații unei subunități/unui compartiment al acesteia, precum și între conducerea unității și salariații ce exercită aceeași meserie/profesie în respectiva unitate.

Tot astfel, susținem și poziția autorilor Nicolai Romandaș și Eduard Boișteanu, ce au ilustrat particularitățile următoare ale conflictelor colective de muncă: (i) - conflictul de muncă se raportează la una din problemele evidențiate clar în art. 357 din CM RM ori la interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, iar acestea derivă din drepturile fundamentale ale salariaților, respectiv dreptul la: muncă, salariu, odihnă, asociere în sindicate, condiții de muncă corespunzătoare ș.a. Iar prevederile legale, preluate ca atare de către doctrină, arată că revendicări de factură generală, precum: diminuarea inflației, a șomajului; nu pot reprezenta obiect al unui conflict colectiv de muncă; (ii) - conflictul de muncă decurge din derularea relațiilor de muncă dintre unitate și salariații acesteia, ori majoritatea salariaților ei.

În opinia noastră, conflictul colectiv de muncă se particularizează prin trăsăturile următoare:

a) - *se referă la interesele profesionale cu caracter economic și social ale salariaților*, aceste interese fiind efectul drepturilor constituționale ale salariaților, această primă trăsătură arătând și că un conflict colectiv de muncă nu poate avea niciodată interese cu caracter politic.

b) - *este considerat a fi rezultat din desfășurarea relațiilor juridice de muncă dintre unitate /patron (pe de o parte), și salariații acesteia, ori majoritatea salariaților (pe de altă parte).* Așadar, caracterul lor *colectiv* este generat de circumstanța că una din părțile sale este reprezentată de colectivitatea salariaților. În plus, părțile conflictului sunt partenerii sociali între care au loc negocierile colective și se încheie CCM ori convenția colectivă, respectiv pe de o parte - angajatorul sau asociația patronală (pentru nivelurile superioare celui de unitate), și pe de altă parte - salariații, reprezentați de sindicatul reprezentativ ori de reprezentanții salariaților aleși prin vot secret;

c) - *nu se poate declanșa în legătură cu contractul individual de muncă*, iar dacă angajatorul încalcă drepturile salariaților incluse în contractele individuale de muncă, se poate naște un conflict de muncă de către mai mulți salariați contra angajatorului lor, însă acesta nu-l putem califica a fi colectiv, chiar dacă în el sunt implicați mai mulți salariați;

d) - *se poate declanșa la nivelurile la care e posibilă negocierea și încheierea de acte de*

parteneriat social, respectiv la nivel de unități, teritorial, ramural ori la nivel național - în cazul Republicii Moldova, și respectiv la nivel de unitate, grupuri de unități, sectoare de negociere colectivă sau la nivel național - în cazul României;

e) - *intră sub directa incidență a principiului legalității*, adică soluționarea unui conflict colectiv de muncă e posibilă, însă doar în condițiile legii și potrivit procedurii legale.

În legislația română se folosește terminologia de conflicte de muncă (CMR și NLRDS), respectiv colective și individuale (NLRDS). Plecând și de la dispozițiile din VLRDS (abrogată), conform cărora conflictele individuale de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești, concluzionăm că, în fapt, acestea sunt litigii de muncă. Mai subliniem și că anumite acte normative operau cu conceptul de „*litigii de muncă*”, precum Legea română nr.188/1999, *privind Statutul funcționarilor publici* (abrogată), care uzita conceptul pentru a face cunoscute litigiile dintre funcționarii publici și autoritățile și instituțiile publice angajatoare. De aceea, susținem opinia autorului Al. Țiclea, potrivit căreia noțiunile de „*conflicte de muncă*” și de „*litigii de muncă*” sunt sinonime, ambele fiind dezacorduri ivite între prestatorii muncii (lucrători) și beneficiarii acesteia (angajatorii) și care vor fi soluționate de organele de jurisdicție competente.

În cadrul NLRDS, *conflictul colectiv de muncă* este definit a fi acela ce intervine între angajați/lucrători, reprezentați de organizații sindicale sau de reprezentanții aleși, și angajatori/organizații patronale, care are ca obiect: (a) - începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind CCM ori acordurile colective de muncă; (b) - neacordarea, în mod colectiv, a unor drepturi individuale prevăzute de CCM aplicabile, în condițiile în care a fost început un litigiu în acest sens în instanță și nu s-a finalizat în termen de maximum 45 de zile, pentru: (i) - minim 10 angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați minim 21 salariați și maxim 99 salariați; (ii) – minim 10 % din angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați minim 100 salariați, dar maxim 299 salariați; (iii) minim 30 de angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați minim 300 de salariați. Aceste conflicte se pot declanșa numai pentru apărarea intereselor colective cu caracter economic, profesional sau social.

Concluzionăm că definiția conflictelor de muncă a fost transformată în sensul abrogării noțiunilor de conflicte de drepturi și conflicte de interese, prin VLRDS și prin NLRDS fiind introduse cele de conflicte colective de muncă și individuale de muncă. Iar, în principiu, Codul muncii român reglementează doar conflictele individuale de muncă, iar NLRDS reglementează doar conflictele colective de muncă

De asemenea, achiesăm și la poziția cercetătorilor Eufemia Vieru și Dumitru Vieru, care au reliefat că, în ansamblu, conflictele colective de muncă coincid cu conflictele de interese, iar conflictele individuale de muncă coincid cu cele de drepturi, deoarece aceleași situații conflictuale sunt incluse în ambele noțiuni nou introduse, situații conflictuale ce se regăseau și în conceptele anterioare, cele de conflicte de interese și de drepturi. Deși interesul major pare că nu a fost decât modificarea ordinii cuvintelor în propoziție, al căror înțeles însă s-a păstrat.

3. REGLEMENTAREA CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ ȘI SOLUȚIONAREA ACESTORA PRIN PRISMA LEGISLAȚIEI DIN REPUBLICA MOLDOVA ȘI ROMÂNIA

3.1. Analiza teoretico-practică privind modalitatea declanșării conflictelor colective de muncă

Ori de câte ori într-o unitate sunt îndeplinite condițiile declanșării unui conflict colectiv de muncă, sindicatele reprezentative sau - atunci când în unitate nu e înființat un astfel de sindicat - reprezentanții aleși ai salariaților sunt îndreptățiți să prezinte angajatorului ce revendicări au [30, p. 689], referitoare la determinarea unor condiții de muncă ori modificarea celor existente, efectuarea negocierilor colective, încheierea, modificarea și executarea CCM, revendicările fiind înaintate către angajator (reprezentanților acestuia) în formă scrisă, în consens cu dispozițiile art. 358, alin. 2 din CM RM. Precum a evidențiat și doctrina [39, p.19], acestea vor putea fi înaintate angajatorului prin redactarea unei scrisori (adresări) argumentate din partea sindicatului ce reprezintă interesele respectivilor salariați, cu trimiterea ei ulterioară pe adresa angajatorului ori a reprezentanților lui. Potrivit textului menționat, revendicările salariaților trebuie motivate și vor include referiri concrete la normele legale încălcate, precum: (a) - nerespectarea continuă de către angajator a prevederilor art. 142 din CM RM referitoare la plata salariului la termenele fixate; (b) - neîndeplinirea de către angajator a trebuințelor de securitate și sănătate în muncă la locurile de muncă din unitate, potrivit dispozițiilor *Legii securității și sănătății în muncă, nr. 186 din 10.07.2008* [145].

Doctrinarii Nicolai Romandaș și Eduard Boișteanu au menționat că această sesizare, conținând revendicările salariaților, va fi semnată obligatoriu de către organizatorul sindical ori de către reprezentanții salariaților [244, pp.379-380]. Dacă într-o unitate există minim două organizații sindicale primare, atunci sesizarea poate fi redactată și înaintată de către una, ori chiar de către toate organizațiile sindicale. Însă, în acest caz, răspunderea va fi angajată doar de organizația sindicală (ori organizațiile sindicale) care au elaborat respectiva sesizare. După caz, copii după revendicări pot fi trimise și către: organele ierarhic superioare ale unității; patronate; sindicatele de ramură; autoritățile publice centrale și locale.

Prevederile art. 358, alin. 3 și 5 din CM RM, stipulează că angajatorul este obligat să accepte revendicările sindicale și să le înregistreze, dar și să răspundă în scris reprezentanților salariaților în 5 zile lucrătoare de la data la care au fost înregistrate revendicările. Doctrinarul Tudor Capșa [39, p.20] opinează că dacă se refuză satisfacerea unora dintre revendicările salariaților, este rațional să fie invocate argumente, date, informații, concluzii, analize convingătoare, care justifică obiectiv eliminarea eventualității îndeplinirii lor (și care să-i convingă pe reprezentanții salariaților asupra lipsei perspectivelor declanșării conflictului colectiv de muncă).

Data începerii conflictului colectiv de muncă este stabilită de art. 357 alin.(2) din CM RM, în sensul că *momentul declanșării conflictului colectiv de muncă* [30, p.690], este: (a) - *chiar data comunicării hotărârii angajatorului* (reprezentanților săi la diferite niveluri) ori, după caz, a autorității publice respective, privitor la refuzul, total sau parțial, de a îndeplini revendicările salariaților (exprimate prin reprezentanții lor); (b) - *sau data la care angajatorul* (prin reprezentanții săi) ori respectiva autoritate publică trebuia să dea răspuns revendicărilor, sau data întocmirii procesului-verbal referitor la neînțelegerile ivite și nedepășite în cadrul negocierilor colective.

Tor doctrinarul Tudor Capșa apreciază că textul normativ sus-citat impune o mențiune, în sensul că noțiunea de „*moment al declanșării conflictului colectiv de muncă*” „*reprezintă data la care a fost comunicată hotărârea angajatorului (și altor subiecți enumerați), utilizată în alin. 2 din articolul comentat, deoarece în realitate obiectiv și legal momentul declanșării conflictului colectiv de muncă (data comunicării hotărârii respective), necesită de a recunoaște numai data primirii ei efective (prin înregistrarea de intrare) de către reprezentanții salariaților, ci nu data adoptării sau expedierii ei (înregistrării de ieșire)*” [39, p.18]. Noi apreciem că aceste mențiuni sunt pertinente și pot fi promovate la o posibilă perfecționare a legislației în domeniu.

Asupra datei redactării procesului-verbal referitor la neînțelegerile nerezolvate în timpul negocierilor colective, precizăm că (în baza art. 28 din CM RM) procesul-verbal se întocmește numai după ce expiră termenul de purtare a negocierilor colective (stabilit de către reprezentanții părților participante la negocieri), dacă partenerii sociali nu au aprobat o decizie coordonată pentru toate ori doar pentru unele dintre problemele astfel negociate.

Sintetizând astfel expunerile de mai sus, apreciem că în faza înaintării revendicărilor nu se poate susține încă existența unui conflict colectiv de muncă declanșat, ci acesta va fi considerat declanșat doar atunci când conducerea unității (angajatorul) nu a răspuns la toate revendicările salariaților ori, chiar dacă a răspuns, consensul nu s-a realizat.

Întotdeauna când apar premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă, legislația română (prin art. 127, alin. 2 din NLRDS) prevede că părțile îndreptățite să participe la negociere sau, după caz, de părțile care au participat la negocierea colectivă și care i-au reprezentat la negocierile colective pe salariați/lucrători, conform mandatului, vor sesiza în scris angajatorul/organizația patronală despre această situație, precizând revendicările angajaților/lucrătorilor, motivarea acestora, precum și propunerile de soluționare. [43, p.496]. Iar angajatorul/organizația patronală sau, după caz, instituția ori autoritatea publică, are obligația de a primi și înregistra sesizarea astfel formulată.

Obligația angajatorului de a primi și de a înregistra această sesizare (prevăzută în art. 127 alin. 1 din NLRDS), se consideră îndeplinită și atunci când revendicările, motivarea și propunerile de soluționare sunt exprimate de părțile îndreptățite să participe la negociere sau, după caz, de părțile care au participat la negocierea colectivă și care i-au reprezentat la negocierile colective pe salariați/lucrători (conform mandatului), cu ocazia întâlnirii cu reprezentanții angajatorului/patronatului. Dar

numai dacă discuțiile purtate au fost consemnate într-un proces-verbal (art.17, alin.2 din NLRDS). Destinatarul sesizării este obligat să răspundă în scris acestor părți, în termen de trei zile lucrătoare de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere motivat pentru fiecare dintre revendicările formulate. În consens cu prevederile art. 128, alin.1 din NLRDS, dacă angajatorul/organizația patronală sau instituția/autoritatea publică (după caz) nu a răspuns la toate revendicările formulate sau, deși a răspuns, reprezentanții (ne)sindicali ai salariaților nu-și exprimă acordul la acest răspuns, conflictul colectiv de muncă se poate declanșa.

Iar potrivit prevederilor art. 130 din NLRDS, declanșarea conflictului colectiv de muncă intervine doar după ce acesta este înregistrat prealabil, astfel [43, p.497; 126, pp.338-339]:

a) - *la nivel de unitate*, va fi notificat angajatorul despre declanșarea conflictului colectiv de muncă și va fi sesizat în scris inspectoratul teritorial de muncă din județul în care își desfășoară activitatea angajații/lucrătorii unității care au declanșat conflictul, în vederea concilierii;

b) - *la nivel de grup de unități*, va fi notificată fiecare unitate membră a grupului de unități, dar și organizația patronală constituită la nivelul grupului despre declanșarea conflictului colectiv de muncă și va fi sesizat în scris ministerul responsabil cu dialogul social, în vederea concilierii;

c) - *la nivelul sectorului de negociere colectivă și la nivel național*, va fi notificată despre declanșarea conflictului colectiv de muncă, fiecare unitate, federațiile și/sau confederațiile sindicale în care au membri și în care se declanșează conflictul, dar și federațiile și/sau confederațiile patronale corespondente, și va fi sesizat în scris ministerul responsabil cu dialogul social, în vederea concilierii.

Doctrinarul Alexandru Țiclea [301, p.261] opinează că (reieșind și din textul legal sus-menționat) „*înregistrarea prealabilă*” a conflictului colectiv de muncă, are sensul de fapt și de drept de *notificare* (ce este multiplă la nivelurile superioare ale unității), precum și de *sesizare* a organului competent, notificarea având caracter multiplu la nivelul: (a) - *grupului de unități*, pentru că va trebui înaintată către fiecare unitate, membră a grupului, precum și către organizația patronală înființată la acest nivel; (b) - *sectorului de negociere colectivă și la nivel național*, deoarece notificarea trebuie înaintată către fiecare unitate în care există membrii ai aceleiași organizații sindicale, precum și către organizațiile patronale corespondente.

În consecință, destinatarul sesizării este distinct, respectiv [301, p.262]: (I) - Inspectoratul teritorial de muncă, în ipoteza conflictului declanșat la nivelul unităților; (II) - Ministerului responsabil cu dialogul social, pentru conflictele de la nivelurile superioare.

De lege ferenda, propunem introducerea în art. 357 – 358 CM RM, a posibilității ca, oricând sunt îndeplinite condițiile declanșării conflictului colectiv de muncă, syndicatele reprezentative/reprezentanții angajaților, să sesizeze în scris angajatorul/organizația patronală despre situație, arătând care sunt revendicările angajaților, motivarea și propunerile de soluționare.

3.2. Procedura concilierii ca metodă de tranșare amiabilă a conflictelor colective de muncă

Dicționarul explicativ al limbii române definește noțiunea de *conciliere* ca fiind acea activitate prin care se încearcă aplanarea ori prevenirea unui litigiu prin împăcarea părților [77, p. 181], iar doctrina juridică include definiții multiple ale conceptului de conciliere a conflictelor de interese. Astfel - opinează autorul Constantin Elisei [112, p.57] - *concilierea conflictelor de muncă* exprimă modalitatea primordială de soluționare a diferendelor dintre salariați și angajatori, respectiv dintre funcționarii publici și autoritățile (instituțiile) publice, diferende referitoare fie la interese (cu caracter profesional, social sau economic), fie la drepturi (conținute în raporturile juridice de muncă), modalitate prin care părțile conflictului - situate pe poziție de egalitate juridică și exercitând dialogul social - caută să încheie un act juridic bilateral cu scopul de a stinge conflictul de muncă și de a desăvârși pacea socială.

Potrivit concepției autorilor Alexandru Țiclea și Constantin Tufan [312, p.17], *concilierea conflictelor de interese* reprezintă prima fază obligatorie a efortului de soluționare a acestor conflicte, ce rezidă în negocierea colectivă dintre părți, realizată de ministerul responsabil cu dialogul social, cu scopul de a soluționa diferendele existente între părți, concilierea având ca finalitate soluționarea amiabilă a litigiului apărut în timpul desfășurării negocierilor colective, ori în timpul încheierii, modificării sau executării CCM. Remarcăm că acest concept este definit și în legislația muncii din RM, prin prevederile art. 357 alin. 3 din CM RM, *procedura de conciliere* implicând examinarea conflictului colectiv de muncă de către o comisie de conciliere, în vederea soluționării lui.

Potrivit prevederilor art. 359 din CM RM, pentru soluționarea conflictelor colective de muncă, concilierea este o formalitate obligatorie și - precum remarcă autorii Tudor Negru și Cătălina Scorțescu - această acțiune jurisdicțională are loc între părțile conflictului în cadrul unei comisii de conciliere, constituită *ad-hoc* mereu când un conflict colectiv de muncă se declanșează.

Întemeiat s-a susținut în doctrină [244, p.379], că art. 357 - 361 din CM RM reglementează doar efortul de conciliere a conflictelor colective de muncă, dar nu și însăși soluționarea lor obligatorie. Suplimentar, reliefăm și faptul că dispozițiile CM RM reglementează și o succesiune indispensabilă pentru rezolvarea conflictului colectiv de muncă. De aceea, dacă se trece direct la încetarea colectivă și voluntară a lucrului (grevă), cu nerespectarea obligației de parcurgere a tuturor procedurilor de conciliere, respectiva grevă va fi declarată nelegală.

Procedura de conciliere a conflictelor colective de muncă este guvernată de principii esențiale ale dreptului muncii, dar și de principii specifice concilierii, precum [30, p.692; 112, pp.57-58]:

a) - *Principiul egalității juridice a părților*. Din perspectiva obiectului de reglementare al dreptului muncii, relațiile juridice de conciliere fac parte din categoria relațiilor juridice conexe, astfel

că ele nu pot fi apreciate a fi relații de subordonare a salariatului în fața angajatorului, în acest domeniu nefiind aplicabilă puterea de direcție, control și sancționare disciplinară;

b) - *Principiul libertății contractuale*. Prin raportarea dispozițiilor art. 12 din CM RM la cele ale art. 207 alin. 3 și ale art. 220 din CC RM, esența principiului este aceea că, respectând ordinea publică, bunele moravuri și normele imperative, părțile conflictului colectiv de muncă au libertatea de a încheia sau nu un acord privitor la elucidarea divergențelor și de a schița cuprinsul acestui acord;

b) - *Principiul parteneriatului social*. Plecând de la prevederile art. 19 lit. b) din CM RM, concilierea exprimă o formă de realizare a parteneriatului social - ce reprezintă un mod concret de exprimare a democrației economico-sociale, integrabilă în ansamblul democrației politice;

c) - *Principiul realizării păcii sociale*. Scopul principal al concilierii este atingerea păcii sociale, ca efect al încetării conflictului colectiv de muncă, cu mențiunea că realizarea păcii sociale nu este un scop în sine, ci numai baza dezvoltării economico-sociale durabile.

Doctrinarul Constantin Elisei a schițat cu succes care sunt funcțiile concilierii, subliniind faptul că: concilierea conflictelor colective de muncă „*îndeplinește atât o funcție pacificatoare, de soluționare amiabilă a conflictelor cu maximă celeritate și cu descongestionarea activității organelor de jurisdicție a muncii, cât și o funcție preventivă și moralizatoare, cultivând buna-credință (bona fides) în raporturile juridice de muncă*” [112, p.58]. În consecință, esența procedurilor (activităților) de conciliere constă în apelarea la mecanica realizării acordului de voințe prin care să se stingă conflictul colectiv de muncă, acord ce se atinge prin ansamblarea fină a ofertei cu acceptarea ofertei de conciliere. Oferta de conciliere exprimă propunerea uneia dintre părțile conflictului de muncă, către cealaltă parte, de a încheia un act juridic bilateral cu ajutorul căruia să se soluționeze conflictul [112, p.63]. Doctrina juridică [223, p.46; 227, pp.80-81; 262, p.42; 308, p.167] subliniază că oferta de conciliere poate îmbrăca orice formă, cu condiția ca aceasta să îndeplinească toate condițiile generale de validitate ale consimțământului, precum și anumite condiții specifice, respectiv [43, p.498; 126, p.339,]: (a) - să fie destinată celeilalte părți a conflictului de muncă; (b) - să fie fermă și lipsită de echivoc, exprimând voința hotărâtă de a încheia actul juridic bilateral prin simpla ei acceptare; (c) - să fie exactă și completă, reprezentând un proiect al actului ce va fi încheiat.

În doctrina juridică română, a fost exprimată opinia [112, p.63] că acceptarea ofertei de conciliere exprimă manifestarea de voință a uneia dintre părțile conflictului colectiv de muncă, de a adopta un act juridic bilateral prin care să se stingă conflictul, act ale cărui elemente au fost explicitate prin oferta ce i-a fost înaintată pentru un astfel de scop. Totodată și tot raportat la doctrina civilă [262, p.49], acceptarea poate fi realizată expres sau tacit. Iar - pe lângă condițiile generale de valabilitate ale consimțământului - acceptarea ofertei de conciliere mai trebuie să îndeplinească și anumite exigențe particulare, precum: (a) - să provină de la destinatarul ofertei de împăcare; (b) - să fie pură și simplă, deoarece dacă manifestarea de voință depășește, condiționează ori limitează conținutul

ofertei, atunci această manifestare va echivala cu o contraofertă; (c) - să fie neîndoielnică; (d) - să nu fie tardivă, adică să nu intervină după revocarea ofertei sau aceasta a devenit caducă.

Pe durata concilierii, părțile conflictului de muncă vor fi asistate de o comisie de conciliere, cu rol în ghidarea și facilitarea eforturilor părților de împăcare, motiv pentru care relația juridică de conciliere este una complexă, cu o pluralitate de subiecte. Această comisie va fi imparțială, neavând voie să se pronunțe nici asupra legalității și nici justității pretențiilor părților [339, p.62].

Raportându-ne la legislația RM (art.359, alin. 2 din CM RM), este relevant faptul că această comisie este compusă dintr-un număr egal de reprezentanți ai părților conflictului, constituită fiind la inițiativa oricăreia din ele, având un statut *ad-hoc*, deoarece se constituie mereu când se ivește un conflict colectiv de muncă. Suplimentar, pentru înființarea legală a comisiei de conciliere, este necesar atât ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului (reprezentanților acestuia), cât și hotărârea (decizia) reprezentanților salariaților. Dispozițiile art. 359 din CM RM nu includ însă toate aspectele referitoare la procedura soluționării conflictului colectiv de muncă în cadrul comisiei de conciliere, fapt pentru care o însemnătate deosebită o are aprobarea de către părți a *Regulamentului cu privire la comisia de conciliere și ordinea examinării conflictului colectiv de muncă* [244, p.381].

Discuțiile și analizele comisiei de conciliere se consemnează în cuprinsul unui proces-verbal, redactat în minim 2 exemplare, după caz, în care se vor indica măsurile generale sau parțiale de rezolvare a conflictului, aprobate de către părți [126, p.340]. Dacă membrii comisiei de conciliere au ajuns la o înțelegere asupra revendicărilor salariaților, atunci - în termen de cel mult 10 zile lucrătoare de la data constituirii comisiei, acest termen putând fi prelungit o singură dată prin acordul scris al membrilor comisiei - comisia va adopta o decizie obligatorie pentru părțile conflictului, pe care o va comunica acestora în termen de 24 de ore de la momentul adoptării (art. 359 alin. 8 din CM RM).

Dacă părțile nu au ajuns la nicio conciliere, atunci președintele comisiei va informa în scris - asupra acestui fapt - părțile litigante în termen de 24 de ore. Altfel spus, *legea nu obligă părțile asupra rezultatului concilierii decât atunci când părțile respective ajung la un acord voluntar privitor la rezultate*, pentru că, în sens contrar, ar fi reprezentat o subminare a eficienței de reprezentare a intereselor angajaților, suferită de organizația sindicală [30, p.685].

Cercetând evoluția istorică în domeniul reglementărilor referitoare la aplicarea procedurilor de conciliere la soluționarea conflictelor colective de muncă, prima lege din România - despre conflictele de muncă - a fost cea din 1920, fiind apoi urmată de Legea asupra contractelor de muncă din anul 1929, ce a reglementat inclusiv conflictul colectiv de muncă [100, p.95]. Ulterior, prin Codul muncii al României din 1950 și prin Codul muncii din 1973, dreptul la grevă era ignorat, iar până la Revoluția din decembrie 1989 era de neconceput orice conflict colectiv de muncă [262, p.121]. Legea nr.15/1991(pentru soluționarea conflictelor colective de muncă), care a reînscris conflictele colective de muncă, a fost înlocuită de la 01.01.2000 prin Legea nr.168/1999, cea care a înlocuit și art.174-179 din Codul muncii socialist din 1973 (în vigoare până la 1.03.2003) [100, p.95].

Cercetând reglementările fostei Legi nr. 168/1999 (art.17), observăm că procedura de conciliere a conflictelor colective de muncă era obligatorie. Dacă se declanșa conflictul de interese, sindicatul reprezentativ - ori, după caz, reprezentanții salariaților - urma să sesizeze organele teritoriale - respectiv direcțiile de muncă județene - ale Ministerului Muncii, în scop de conciliere. În scopul concilierii conflictului de interese, sesizarea trebuia elaborată în scris și trebuia să cuprindă obligatoriu, minim mențiunile următoare: „1. unitatea la care s-a declanșat conflictul de interese, cu indicarea sediului și a numelui conducătorului; 2. obiectul conflictului de interese și motivarea acestuia; 3. dovada îndeplinirii procedurii legale prealabile declanșării conflictelor de interese; 4. indicarea persoanelor delegate să reprezinte la conciliere sindicatul reprezentativ ori, după caz, salariații” [5, p.323].

Tot în baza prevederilor Legii nr.168/1999, sesizarea trebuia datată și semnată de conducerea sindicatului reprezentativ sau, după caz, de reprezentanții salariaților, apoi era înregistrată în două exemplare la Direcția de Muncă Județeană în a cărei rază teritorială își avea sediul unitatea. În 24 de ore de la înregistrarea sesizării, Ministerul Muncii trebuia să-și desemneze un delegat participant la concilierea conflictului de interese, acesta fiind obligat să ia următoarele măsuri: (1) - să comunice sesizarea către unitate în 48 de ore de la desemnare; (2) - să convoce părțile la conciliere la un termen de maxim 7 zile de la data înregistrării sesizării. Pentru susținerea intereselor proprii, sindicatele reprezentative - ori, după caz, salariații - desemnau pentru conciliere o delegație alcătuită din minim două - maxim cinci persoane, pe care o investeau cu puterea de participare la concilierea realizată de Ministerul Muncii. În delegație puteau fi incluși și reprezentanți ai federației ori ai confederației la care era afiliat sindicatul. Dacă nu participa personal la conciliere, conducătorul unității - în baza unei împuterniciri scrise - numea o delegație compusă din 2-5 persoane, care să ia parte la conciliere.

La data fixată pentru conciliere, delegatul Ministerului Muncii verifica existența și validitatea împuternicirilor avute de delegații părților și insista ca aceștia să coopereze în scopul realizării concilierii. Toate afirmațiile părților și rezultatul dezbaterilor se menționau în cuprinsul unui proces-verbal, semnat de către părți și de către delegatul Ministerului Muncii. Dacă dezbaterile generau un acord referitor la soluționarea revendicărilor formulate, părțile ajungeau astfel să definitiveze CCM, conflictul de interese fiind astfel stins, dar dacă acordul referitor la soluționarea conflictului de interese era doar parțial, atunci în procesul-verbal se menționau atât revendicările soluționate total, cât și cele rămase nesoluționate, însoțite de punctele de vedere referitoare la ele, exprimate de părți.

Analizând actualele reglementări ale art.133, alin.1 din Legea română nr.367/2022 a dialogului social (NLRDS), observăm că procedura de conciliere își menține pe mai departe caracterul obligatoriu generat în trecut atât de prevederile art.168 alin. (1) din Legea română nr. 62/2011 a dialogului social (VLRDS), cât și de cele ale Legii române nr. 168/1999 (ambele, abrogate). Totodată, reliefăm și că procedura de conciliere își menține pe mai departe caracterul obligatoriu [43, p.498], cu observația că această obligativitate a concilierii nu este neconstituțională, deoarece nu

înfrân timer liberul acces la justiție prevăzut prin art. 21 din Constituția României [267, p. 688]. În realitate, legiuitorul are dreptul să stabilească etape prealabile obligatorii (*de ex., cum este concilierea în sfera litigiilor comerciale patrimoniale - art. 875 din Codul de procedură civilă al României* [60]), sub condiția ca la final, în ipoteza unui eșec al lor, oricare parte să supună litigiul atenției instanțelor judecătorești, spre soluționare. Asta pentru că, de regulă, potrivit dispozițiilor art.21, alin.(4) din Constituție, procedurile administrativ-jurisdicționale prealabile (*legale ori convenționale*) nu au caracter obligatoriu [75, p.126].

Se mai prevede că (în baza art. 131 din NLRDS), în toate situațiile, încunoștințarea pentru concilierea conflictului colectiv de muncă se realizează în scris și va include obligatoriu mențiunile următoare: (a) - angajatorul sau organizația patronală, cu indicarea sediului și datelor de contact ale acestuia/acesteia; (b) - obiectul conflictului colectiv de muncă și motivarea acestuia; (c) - dovada realizării cerințelor legale referitoare la circumstanța de declanșare a conflictului (art.126 din NLRDS), sesizarea partenerului social (art.127 din NLRDS), răspunsul acestuia la revendicările înaintate (art. 128 din NLRDS); (d) - indicarea nominală a delegaților desemnați a reprezenta la conciliere organizația sindicală sau a reprezentanților angajaților/lucrătorilor, după caz.

Atât Ministerul responsabil cu dialogul social, cât și Inspectoratul Teritorial de Muncă, sunt obligate să înregistreze sesizarea și să organizeze concilierea, competențele atribuite legal fiind limitate doar la operațiunile de înregistrare și de convocare a factorilor de decizie. Mai mult, raportându-ne la jurisprudența specifică (*Decizia civilă nr. 1257/R din 16.04.2008 - Curtea de Apel București, Secția a VII-a conflicte de muncă și asigurări sociale*) [330, pp.189-195], refuzul înregistrării sesizării pentru concilierea conflictului de interese este nejustificat, prin nerespectarea de către sindicat a condițiilor legale necesare declanșării conflictului de interese, atâta timp cât delegatul autorității publice nu poate legal controla îndeplinirea acestor condiții.

Pentru conciliere, pentru susținerea intereselor lor, syndicatele sau, după caz, reprezentanții angajaților/lucrătorilor, care au luat parte la negocierea colectivă ori au dreptul să participe la negocierea colectivă, după caz, [336, p.114] investesc o delegație de minim 2 - maxim 5 persoane, care va fi mandatată în scris să participe la concilierea organizată de ministerul responsabil cu dialogul social sau -după caz- de inspectoratul teritorial de muncă [43, p.498; 308, p.167]. Această delegație sindicală poate include și reprezentanți ai federației ori ai confederației la care este afiliată organizația sindicală. Pe funcția de delegat al organizației syndicale îndreptățite să participe la negocierea colectivă (potrivit prevederilor art.102 alin.1 lit.B din NLRDS) sau (după caz) al reprezentanților angajaților/lucrătorilor [336, p.114], poate fi desemnată orice persoană care satisface condițiile următoare: (a) - are capacitate deplină de exercițiu; (b) - este angajat/lucrător al unității sau reprezintă confederația/ federația sindicală reprezentativă la care este afiliat sindicatul care a declanșat conflictul de muncă. Analog și în consens cu prevederile art.135 din NLRDS, angajatorul (sau organizația patronală), prin intermediul unei împuterniciri scrise, desemnează o delegație

formată din minim 2 - maxim 5 persoane, care să participe la conciliere. După înregistrarea sesizării, organul competent - Ministerul responsabil cu dialogul social ori, după caz, inspectoratul teritorial de muncă - într-un termen de 3 zile lucrătoare își va numi delegatul care să ia parte la conciliere. Apoi va convoca părțile într-un termen de maxim 7 zile lucrătoare de la momentul la care și-a desemnat delegatul.

În opinia doctrinarului Alexandru Țiclea [301, p.262], participarea celor trei părți la conciliere confirmă principiul tripartismului, al dialogului social tripartit (realizat între sindicate ori organizații sindicale, angajatori ori organizații patronale și autoritățile administrației publice). Chiar dacă delegatul autorității publice nu este îndreptățit să decidă - în locul părților - încetarea conflictului de muncă, totuși el exercită un rol activ, înaintând soluții aparte, care vor rămâne - ca apreciere - strict la voința părților litigante. Esențial rămâne aspectul că delegatul nu are niciun instrument legal de a influența poziția părților participante la conciliere. Ministerul responsabil cu dialogul social nu este legal competent să hotărască soluționarea conflictului de interese [267, p.268], acesta trebuind să se limiteze numai la îndrumarea partenerilor sociali, în procedura concilierii: (i) - în scopul aplicării corecte a dispozițiilor legale; (ii) - susținerea lor pentru soluționarea amiabilă a conflictului (prin negociere); (iii) - și stoparea amplificării disensiunilor litigante, pentru evitarea declanșării grevei.

Printr-o recapitulare a diferitelor concepții, putem concluziona că delegatul autorității publice este competent să dirijeze partenerii sociali referitor la corectitudinea aplicării dispozițiilor legale supuse discuției, dar și privitor la modalitățile existente și ce pot fi utilizate, pentru ca, în final, conflictul de muncă declanșat să înceteze [269, p.324].

Expunerile părților și rezultatul discuțiilor [336, pp.117-118] se vor consemna într-un proces-verbal, semnat de către părți și de delegatul Ministerul responsabil cu dialogul social ori - după caz - al inspectoratului teritorial de muncă (art. 136, alin.2 din NLRDS). Efectele concilierii pot genera una din consecințele următoare:

1 - când s-a atins un acord (total) referitor la revendicările formulate, părțile finalizează CCM, stingându-se astfel conflictul de interese/conflictul colectiv de muncă (art.137 din NLRDS). Finalizarea echivalează fie cu încheierea CCM (când declanșarea acestuia s-a realizat cu ocazia negocierii colective), fie cu modificarea CCM existent (dacă declanșarea conflictului s-a realizat cu ocazia negocierii anuale obligatorii referitoare la: salarii, durata timpului de muncă, programul de lucru, condițiile de muncă);

2 - când s-a realizat un acord parțial, se menționează în procesul-verbal atât revendicările rezolvate, cât și cele nesoluționate încă, însoțite de punctele de vedere ale fiecărei părți privitoare la cele nesoluționate (art.138 din NLRDS).

Dacă la concilierea organizată de către ministerului responsabil cu dialogul social, nu se prezintă una ori ambele părți, se va adopta practic una dintre următoarele soluții [262, p.29]:

a) - când angajatorul lipsește și nu își motivează obiectiv absența, se redactează un proces-

verbal constatator al neefectuării concilierii datorită lipsei angajatorului în cauză; declanșarea grevei va fi justificată de această ipoteză;

b) - când, nejustificat, lipsesc delegații sindicatului sau reprezentanții salariaților ori lipsesc ambele părți, atunci este exclusă declanșarea unei greve legale.

Doctrina juridică română a certificat teza potrivit căreia caracterul obligatoriu al concilierii nu înlătură dreptul părților de a sesiza instanța de judecată în ipoteza eșuării procedurii concilierii, chiar și atunci când angajatorul, netemeinic, lipsește de la locul și data stabilite pentru convocare. Astfel, prin sentința civilă nr.6259, din data de 13.X.2008, a Tribunalului București [330, pp. 185-189], a fost admisă excepția inadmisibilității cererii și pe cale de consecință a fost respinsă, ca inadmisibilă, cererea formulată de reclamantul S.L.I., în contradictoriu cu pârâta S.C.M.I., iar ca să pronunțe sentința aceasta, instanța de fond a reținut următoarea situație de fapt și de drept:

1 - Tribunalul București a considerat că litigiul ține de sfera conflictelor de interese în înțelesul prevederilor art.7, alin. 2 din Legea nr.168/1999, privind soluționarea conflictelor de muncă (abrogată). În cauză, reclamanta a probat că, prin adresa nr. 1539/17.03.2008, a sesizat D.G.M.S.S. în scopul concilierii, doar că, ulterior, a lipsit de la convocarea realizată de D.G.M.S.S., pentru a-și susține interesele, fapt precizat în procesul-verbal, în care se reține și că soluționarea conflictului de interese nu a putut avea loc, deoarece părțile au lipsit la data și ora fixate pentru negociere. Or, a opinat instanța, obligația de a parcurge procedura concilierii nu se reduce numai la îndatorirea de a sesiza Ministerul Muncii, ci presupune parcurgerea procedurii în totalitate, ce implică, primordial, ca părțile să-și argumenteze interesele lor la concilierea - prin intermediul reprezentanților - în fața delegatului Ministerului, ce funcționează ca mediator, și ce are obligația să insiste pentru ca părțile să acționeze pentru a se realiza concilierea, potrivit dispozițiilor art.22 alin. 1 din Legea nr. 168/1999;

2 - În concluzie, instanța de fond a reținut că părțile au încălcat procedura obligatorie a concilierii, situație ce reprezintă un fine de neprimire potrivit prevederilor art. 109, alin. (2) din Codul de procedură civilă al României, care stipulează că, în ipotezele stabilite anume de lege, nu se poate sesiza instanța competentă anterior de îndeplinirea procedurii legale prealabile.

Împotriva acestei sentințe, reclamantul S.L.I. a formulat cerere de recurs, motivată, supunând-o criticilor ca fiind nelegală și netemeinică din punct de vedere al motivelor stabilite de dispozițiile art. 304, pct. 9, și art. 304¹ din Codul de procedură civilă. Și, cercetând sentința atacată, prin raportare la criticile formulate, Curtea de Apel București a reținut că recursul este fondat, el urmând a fi admis pentru considerentele următoare:

3 - În baza procesului-verbal nr.1673/21.03.2008, semnat de reprezentanții S.L.I. și de reprezentantul M.M.P.S. la data de 18.03.2008, la sediul D.M.P.S. București, cu prilejul concilierii conflictului de interese declanșat de sindicatul sus-menționat, nu au luat parte decât reprezentanții sindicatului, iar reprezentanții SCM I. au lipsit, motiv pentru care nu a putut avea loc soluționarea conflictului de interese;

4 - Curtea de Apel București a constatat că prima instanță a reținut în mod eronat că neproducerea concilierii este imputabilă sindicatului reclamant, care nu s-ar fi prezentat la data convocării pentru concilierea conflictului de interese, circumstanță ce a făcut ca cererea formulată de S.L.I. să fie respinsă, ca fiind inadmisibilă; trăsătura obligatorie a concilierii, cum în mod corect a fost reținută de către instanța de fond, nu elimină dreptul părților de a înainta plângere în instanță, în situația de insucces al procedurii concilierii, chiar și în ipoteza în care unitatea absentează neîntemeiat de la convocare, din locul și data stabilite.

Dacă una dintre părți lipsește motivat, atunci declanșarea grevei - apreciindu-se că s-a îndeplinit fără succes etapa concilierii - ar putea reprezenta o ipoteză de abuz de drept.

Astfel, după declanșarea conflictului colectiv de muncă, syndicatele reprezentative (reprezentanții angajaților) au îndatorirea ca, pentru parcurgerea procedurii, să sesizeze ministerul responsabil cu dialogul social și să își delege reprezentanții pentru a lua parte la procedura aceasta și, pe cât posibil, să o urmeze, cu scopul realizării unui acord. Și în această ipostază, poziția sindicatului reprezentativ este deplin autonomă, esențial fiind numai punctul de vedere al salariaților [75, p.129].

Când, la finalizarea dezbaterilor, se realizează un acord referitor la soluționarea revendicărilor formulate, atunci conflictul se consideră încheiat (art. 137 din NLRDS). Iar când acordul este unul parțial, în procesul-verbal se vor menționa atât revendicările pentru care s-a îndeplinit acordul, cât și cele nesoluționate încă, împreună cu punctele de vedere ale fiecărei părți asupra acestora din urmă (art.138 din NLRDS). Totodată, rezultatele concilierii trebuie comunicate angajaților/lucrătorilor de către angajator (art.139 din NLRDS).

În doctrina juridică civilă în situația acordului parțial - dată fiind tăcerea legii, doar salariații pot decide dacă se mențin ori nu motivele pentru continuarea conflictului, dacă - cu acordul angajatorului - să recurgă la mediere sau (și) la arbitraj ori dacă trebuie stins conflictul de interese, chiar și în situația nerezolvării integrale a revendicărilor. În ultima ipoteză, revendicările asupra cărora s-a ajuns la un acord, vor fi înglobate în cuprinsul CCM [262, p.28].

După cercetarea normelor legale referitoare la soluționarea conflictelor colective de muncă (respectiv: Legea nr.168/1999, VLRDS și NLRDS), putem conchide că procedura de conciliere este similară în toate trei actele normative, privitor la: (a) - sesizarea pentru conciliere a conflictului colectiv de muncă; (b) - termene; (c) - procedura de desfășurare a concilierii.

Singurele noutăți în domeniu sunt reprezentate de faptul că atât VLRDS (abrogată), cât și NLRDS, nu mai prevăd: (i) - ca vârsta minimă să fie de 21 de ani, necesară pentru a fi desemnat delegat al sindicatelor reprezentative, ci prevăd doar că persoana să dețină capacitate deplină de exercițiu; (ii) - ca delegatul să nu fi fost condamnat pentru săvârșirea unor infracțiuni, precum stabilea art.20, alin. (2), lit.c) din Legea nr. 168/1999 (abrogată).

3.3. Alte modalități de soluționare a conflictelor colective de muncă

Prin raportare la legislația română referitoare la domeniul soluționării conflictelor colective de muncă, cea moldovenească prezintă un caracter rigid, nebeneficiind de un grad de flexibilitate îndestulător [30, p. 696]. Astfel, spre deosebire de legislația română, care include mai multe moduri (proceduri) de soluționare a conflictelor colective de muncă (precum: *concilierea, medierea și arbitrajul*, dintre care doar concilierea este obligatorie), legislația muncii din RM consacră doar procedura de conciliere, ca mecanism (mod) de soluționare a unor conflicte colective de muncă.

CM RM mai reglementează și o modalitate de rezervă, pentru soluționarea conflictelor colective de muncă, direct în instanța de judecată. Astfel (art. 360, alin. 1 din CM RM), când părțile conflictului nu ajung la o înțelegere ori nu sunt în consens cu hotărârea comisiei de conciliere, atunci în termen de 10 zile lucrătoare de la data adoptării hotărârii referitoare la înțelegere asupra revendicărilor salariaților ori primirii informației din partea președintelui comisiei, fiecare parte va fi îndreptățită să înregistreze - în instanța de judecată - o cerere de soluționare a conflictului. În 10 zile lucrătoare de la înregistrarea cererii, instanța de judecată va convoca părțile conflictului (art. 360, alin. 2 - CM RM), examinarea acestei cereri realizându-se în maxim 30 de zile lucrătoare de la înregistrarea ei. Oricare din părți, care nu este satisfăcută de hotărârea judiciară, o va putea contesta potrivit dispozițiilor CPC al RM (art. 360, alin. 3 din CM RM).

Deși acest articol 360 alin. 1 din CM RM se referă la un arbitraj judiciar, doctrina juridică moldovenească a criticat faptul că astfel recurgerea la arbitraj obligatoriu este posibilă la cererea fiecărei părți a conflictului colectiv de muncă, nu doar la cererea ambelor părți ale acestuia. Pentru aceste considerente, autorii Igor Ciloci și Sergiu Morari au indicat operarea de modificări la art. 360 alin. 1 din CM RM, astfel încât să se asigure că recurgerea la arbitraj obligatoriu este posibilă doar la cererea ambelor părți în conflictul colectiv de muncă [47, p.72, p.74].

Iar noi, de lege ferenda, propunem modificarea art. 360 alin. 1 din CM RM, pentru asigurarea faptului că la arbitraj obligatoriu se recurge doar la cererea ambelor părți litigante, deoarece și articolul 360 alin. 1 din CM RM se referă efectiv la un arbitraj judiciar, realizat de către instanța de judecată, în prezent fiind criticabil faptul că recurgerea la arbitraj obligatoriu este posibilă la cererea fiecărei părți a conflictului colectiv de muncă, nu la cererea ambelor părți ale acestuia

Pentru clarificarea aspectelor judiciare privitoare la soluționarea conflictelor colective de muncă, nu poate fi evitată problema reconceptualizării jurisdicției muncii în sensul înființării instanțelor specializate de muncă. În concret, în funcție de tradițiile și specificul național al relațiilor syndicate-patronat, legislațiile diferitor țări au încercat mereu să descopere soluții eficace, care să garanteze rezolvarea acceptabilă a litigiilor, totodată asigurând și legătura continuă a proceselor de producție și prevenirea oricăror fapte indezirabile în sfera relațiilor sociale de muncă. Deși sfera jurisdicției muncii include o varietate a sistemelor de organizare a jurisdicțiilor, pot fi identificate următoarele mari sisteme de jurisdicție a muncii, în vigoare în diverse țări [42, pp.54-57]:

I - *Jurisdicții specializate* - reprezintă modalitățile moderne de soluționare a litigiilor de muncă, ce vor fi înaintate spre soluționare unor factori competenți, ce posedă o pregătire de specialitate recunoscută și ce pot oferi un maximum de exactitate și eficacitate soluțiilor pronunțate. Aceste jurisdicții specializate se pot exprima sub una din formele următoare: (a) - *organele autonome de jurisdicție a muncii* (de ex: tribunalele de muncă, tribunalele de securitate socială ș.a.), caracterizate prin profesionalismul soluționării și totala autonomie și independență. Astfel de organe sunt în Marea Britanie și Germania; (b) - *organele de jurisdicție a muncii înglobate în sistemul organelor judiciare*. Astfel de organe sunt în Franța, Polonia etc; (c) - *secții și/sau completuri specializate ale instanțelor de drept comun* (ex: Italia; România)

II - *Sisteme de jurisdicție a muncii în organe convenționale* - reprezintă un mijloc de soluționare a conflictelor de muncă, caracteristic sistemului de drept american. Opozițional cu alte sisteme de jurisdicție, dreptul american al muncii include doar un mic număr de norme de aplicare generală, iar îndeplinirea raporturilor de jurisdicție a muncii a fost lăsată în sarcina „*Corpului Național pentru relațiile de muncă*” și „*Comisiei pentru o egală utilizare a șanselor*”. În afara jurisdicțiilor stabilite de aceste organisme, întregul contencios al relațiilor de muncă se desfășoară în cadrul negocierilor colective, ce diferă în funcție de relația de muncă concretă.

III - *Sisteme de jurisdicție ordinare* - în care litigiile de muncă se judecă la fel, precum alte litigii, de către instanțele civile de drept comun. Acest sistem jurisdicțional este întâlnit în Japonia.

În dreptul comparat (potrivit doctrinei române) la baza jurisdicției muncii și asigurărilor sociale stau trei coordonate [113,p.38]: (a) -scopul concilierii (ca obiectiv central) este de armonizare amiabilă a intereselor divergente și de stingere a conflictelor; (b) -celeritatea procedurilor, pentru accelerarea înlăturării situațiilor inechitabile, a focarelor de tensiune socială și a apărării securității relațiilor de muncă și de asigurări sociale; (c) -accesibilitatea, pentru a se evita descurajarea exercitării dreptului la acțiune al persoanelor încadrate în muncă și al asiguraților sociali.

Nu se poate reține încă faptul că în Republica Moldova ar exista o specializare reală și efectivă a jurisdicției muncii, deoarece litigiile individuale de muncă și conflictele colective de muncă sunt cercetate în cadrul instanțelor de drept comun, deși necesitatea organizării unor instanțe judecătorești specializate în sfera conflictelor de muncă, a fost evidențiată de societatea civilă, reprezentată de partenerii sociali. Astfel, Oleg Budza - președinte al Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova - a accentuat necesitatea apariției tribunalelor de muncă în Republica Moldova, concomitent semnalând că sindicatele au optat mereu pentru prevenirea și rezolvarea conflictelor de muncă în mod amiabil [37]: „ *Tribunalul muncii constituie mecanismul juridic competent să asigure în mod civilizat pacea civică și socială în colectivele de muncă sau compromisul dintre salariați și angajatori*”. Oleg Budza apreciază că ar putea fi mult mai ușoară, mai eficientă și mai rapidă, soluționarea situațiilor de conflict în fața unor instanțe specializate de muncă.

Repetitiv, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova a evidențiat că sistemului

judiciar al RM îi lipsește instanța specializată competentă să judece litigiile individuale și conflictele colective de muncă, în baza experienței mai multor țări europene. De aceea, în mod frecvent sindicatele au solicitat autorităților de resort să analizeze problema înființării instanțelor de muncă.

Revenind la tematica constituirii unor instanțe specializate de muncă, opinăm ca fiind extrem de folositoare elaborarea unei proceduri de selecționare a candidaților pentru ocuparea funcției de judecător în cadrul acestora. Trebuie însă a se ține cont de următoarele aspecte: (a) - consultarea societății civile (reprezentate de partenerii sociali), pentru o cât mai largă confirmare a încrederii de care se bucură candidatul pe plan social, din punct de vedere al bunei reputații și a cunoașterii concrete a realităților din sfera relațiilor juridice de muncă; (b) - promovarea de către candidat a examenului desfășurat în fața unui consiliu de specialitate al Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, coprezidată de un profesor universitar de dreptul muncii, în scopul verificării pregătirii profesionale și a stăpânirii metodelor de conciliere și promovare a parteneriatului social.

Organizarea și funcționarea instanțelor specializate de dreptul muncii implică adoptarea unei legi care să reglementeze [236, p.50]: (a) - modul de organizare și funcționare a acestor instanțe specializate; (b) - componența; (c) - procedura jurisdicțională de soluționare a conflictelor de muncă; (d) - formarea profesională a judecătorilor în soluționarea litigiilor de muncă.

Avantajele unor astfel de instanțe specializate sunt multiple [236, p.50]: (1) - cunoștințele aprofundate într-un anumit domeniu juridic (dreptul muncii) ale judecătorului favorizează luarea unor decizii de o mai bună calitate, lucru care poate spori autoritatea instanței din care face parte; (2) - judecătorul specializat poate acumula o experiență mai mare; (3) - concentrarea dosarelor la un cerc restrâns de judecători specializați poate asigura consecvență în luarea deciziilor și, prin urmare, o jurisprudență unitară; (4) - specializarea permite judecătorului, prin examinarea repetată a mai multor cauze de aceeași natură, să înțeleagă mai bine realitățile referitoare la cauzele încredințate.

De lege ferenda, propunem înființarea etapizată a instanțelor specializate de muncă în Republica Moldova, respectiv: (a) - în prima etapă, să fie înființate completuri specializate de conflicte de muncă; (b) - apoi, să fie transformate aceste completuri specializate în secții specializate de conflicte de muncă; (c) - la final, în situații bine argumentate și unde realitatea o impune, unele dintre secțiile specializate să fie transformate în judecătorii specializate de conflicte de muncă.

Efectuând un mic studiu comparativ, relevăm că tribunalele de muncă din Franța - (consiliile de conciliere) - își au sorginea în Vechiul Regim, când la Lyon funcționa o jurisdicție paritară, care judeca litigiile dintre fabricanții de mătase și muncitorii lor, respectiva instanță fiind desființată în timpul Revoluției franceze. Însă, la doar câțiva ani de la dispariție, în timpul unei vizite Lyon, Napoleon a primit o cerere de reînființare a acestei jurisdicții. Astfel că, întors la Paris, Napoleon a adoptat legea din 18.03.1806, prin care s-a înființat un *Conseil de prud' homme* la Lyon [175, p.369], aceeași lege permițând ca astfel de instanțe să fie înființate de către guvern. Au apărut astfel în Franța tribunalele de muncă, numărul lor sporind progresiv, pentru ca în prezent Franța să dețină 270 de

asemenea instanțe. Legea napoleoniană a suferit multiple reforme, cea mai mare fiind cea din anul 1979 (Legea nr. 18/1979, „*Legea Boulin*”), care a realizat repartizarea tribunalelor statale de muncă pe întreg teritoriul Franței. Totodată, a mai fost înființat și un *secretariat-grefă*, cu funcționari de stat, precum și un sistem de organizare a alegerilor generale, menite să relegească consiliile [220, p.350].

În sfera litigiilor de muncă, tribunalele de muncă sunt instanțe de drept comun, cu rol în soluționarea (cu putere de lucru judecat) litigiilor dintre angajatori și angajați, dar și de a încerca concilierea părților. Pentru asta, precum se relevă în doctrina juridică civilă, scopul primordial al jurisdicției muncii este de conciliere a părților, hotărârea judecătorească intervenind doar în lipsa unei asemenea concilieri [175, p.369]. Un tribunal de muncă francez include un număr de consilieri de muncă ce diferă, în raport de importanța lui și de volumul cauzelor. Dar mereu numărul consilierilor reprezentând pe salariați și a celor reprezentând patronatul va fi egal. Astăzi, Franța are minim un tribunal de muncă în circumscripția fiecărui tribunal de mare instanță [175, p.370].

Referitor la arbitraj, deși există Legea RM nr. 23/2008, „*Cu privire la arbitraj*” (modificată de Legea nr.211 din 29-07-2016) [156], doctrina moldovenească a reținut faptul că această lege *nu* se aplică domeniului soluționării conflictelor colective de muncă.

Din anul 2015 legislația moldovenească mai include o modalitate - externă CM RM - de soluționare a conflictelor colective de muncă, respectiv prin intermediul Legii nr. 137 din 03.07.2015 „*Cu privire la mediere*” (modificată succesiv prin Legile nr.185/21.09.2017, nr.31/16.03.2018 și nr.238/08.11.2018) [158]. Astfel, potrivit acestei legi, pot fi supuse medierii și conflictele colective de muncă, în cazul în care părțile conflictului nu au ajuns la o înțelegere sau nu sunt de acord cu decizia comisiei de conciliere (art. 29, alin. 1, lit. c din Legea RM nr. 137/2015).

Mediatorul este o persoană terță, atestată în condițiile prezentei legi, care asigură desfășurarea procesului de mediere în vederea soluționării litigiului dintre părți (art. 2 din Legea RM nr. 137/2015). Spre deosebire de judecător (sau de arbitru), mediatorul nu va fi de partea niciuneia dintre părțile litigante și nici nu va decide în locul acestora, dar le va ajuta să-și evalueze obiectivele și opțiunile pentru a fi de acord asupra unei soluții care să le satisfacă pe ambele. Mai simplu spus, mediatorul este apărătorul unei soluții de câștig pentru ambele părți litigante [38, p.109]. Medierea a fost definită ca o „*negociere îmbunătățită*” [343, p.17], sarcina mediatorului fiind de a ușura obținerea unei soluții satisfăcătoare ambelor părți, însă fără a impune o soluție, ci având grijă ca părțile să ajungă la un compromis în mod independent. Limitele medierii nefiind date de prevederile legale sau de regulile de procedură, rezolvarea conflictului colectiv de muncă nu se va baza, în mod necesar, pe dispozițiile unei legi, ci poate face referire la bunele moravuri, loialitate sau legitimitate.

În raport cu prevederile art. 360 alin. 1 din CM RM, litigiile privind soluționarea conflictelor colective de muncă sunt litigii civile, iar potrivit Legii medierii din RM, pot fi supuse medierii litigiile civile cu privire la drepturile și obligațiile care sunt sau pot face obiect de examinare în instanța de judecată și de care părțile pot dispune liber prin tranzacție, în condițiile legii (art. 25 alin. 1 din Legea

nr. 137/2015). Medierea în litigiile civile poate avea loc atât în afara procesului judiciar, cât și în cadrul lui (art.25 alin. 2 din Legea nr. 137/2015).

La baza medierii stau șase principii: (a) - participarea benevolă la mediere; (b) - confidențialitatea; (c) - libera alegere a mediatorului; (d) - egalitatea părților în proces; (e) - independența, neutralitatea și imparțialitatea mediatorului; (f) - flexibilitatea procesului de mediere (art. 4 din Legea RM nr. 137/2015). Medierea poate fi inițiată de oricare dintre părți, din proprie inițiativă, precum și la recomandarea autorităților publice ori a instanțelor judecătorești în cadrul procesului judiciar, instanța propunând părților să participe la o ședință de informare cu privire la soluționarea litigiilor prin mediere (art.21 alin.1 din Legea RM nr.137/2015). Inițierea medierii conflictelor colective de muncă în condițiile acestei legi, conduce la suspendarea procesului civil de la data semnării contractului de mediere (art.21, alin.2 din Legea RM nr. 137/2015).

Medierea conflictelor colective de muncă în RM debutează obligatoriu numai după semnarea de către părți a contractului de mediere, precum și a convenției de mediere (art. 2 din Legea RM nr. 137/2015): (i) - *contractul de mediere* fiind acel acord încheiat între mediator, pe de o parte, și părțile aflate în litigiu, pe de altă parte, prin care mediatorul se obligă să medieze un litigiu în procedura stabilită de prezenta lege, (ii) - iar *convenția de mediere* fiind acel acord prin care părțile se angajează să supună medierii un litigiu existent sau unul care ar putea să apară între părți cu privire la un raport juridic contractual sau necontractual. Convenția de mediere se încheie în formă scrisă, înainte sau după apariția litigiului, și poate să îmbrace una din următoarele forme (art. 31 alin.1 din Legea RM nr. 137/2015): (a) - clauză de mediere inserată în contract; (b) - acord de mediere de sine stătător.

Validitatea clauzei contractuale prin care părțile decid să supună medierii litigiile legate de valabilitatea, încheierea, interpretarea, executarea sau desfacerea CCM, nu depinde de validitatea contractului în care a fost înscrisă clauza. Referința dintr-un contract la un alt înscris încheiat de aceleași părți, ce conține o clauză de mediere, valorează ca o convenție de mediere scrisă dacă este referința suficientă de a face clauza parte din contract (art. 31 alin. 2 din Legea RM nr. 137/2015).

Atunci când părțile litigante au încheiat o convenție de mediere și una dintre ele o invocă în instanța de judecată, aceasta din urmă își va verifica competența și va reține spre soluționare cauza dacă (art. 31 alin. 3 din Legea RM nr. 137/2015): (a) - pârâtul și-a formulat apărarea în fond fără nicio rezervă, întemeiată pe convenția de mediere; (b) - convenția de mediere este lovită de nulitate, și-a pierdut valabilitatea ori este nesusceptibilă de executare; (c) - procesul de mediere nu poate avea loc din cauze vădit imputabile pârâtului. Iar în alte cazuri decât cele trei enumerate, instanța de judecată, la cererea uneia dintre părți, își va declina competența dacă va constata existența unei convenții de mediere (art.31 alin. 4 din Legea RM nr. 137/2015). De asemenea, partea litigantă pierde dreptul să invoce convenția de mediere în instanța de judecată dacă (art.31 alin.5 din Legea RM nr.137/2015): (a) - nu a acceptat invitația celeilalte părți sau a mediatorului de a participa la mediere; sau: (b) - a refuzat anterior participarea la mediere.

Procedura de mediere a conflictelor colective de muncă se întemeiază pe cooperarea părților și utilizarea de către mediator a unor metode și tehnici specifice, bazate pe comunicare și negociere (art. 22 alin. 1 din Legea RM nr. 137/2015), având loc într-un termen de maxim 3 luni de la data încheierii contractului de mediere, dacă părțile nu au fixat de comun acord alt termen. Până la expirarea termenului stabilit inițial, părțile pot solicita prelungirea acestuia. În cazul în care litigiul este deferit medierii în cadrul unui proces judiciar, termenul de mediere poate fi prelungit doar cu acordul instanței de judecată. (art. 22 alin.2 din Legea RM nr. 137/ 2015).

De comun acord și cu asistența mediatorului, părțile litigante vor decide asupra regulilor și duratei procesului de mediere. Dacă părțile nu ajung la o înțelegere privind aceste reguli, mediatorul are dreptul să desfășoare procesul de mediere în maniera pe care acesta o consideră potrivită, fiind luate în considerare circumstanțele litigiului, doleanțele părților și necesitatea desfășurării procedurii într-un termen rezonabil (art. 22 alin.4 din Legea RM nr. 137/2015). Regulile de bază ale medierii conflictelor de muncă sunt fixate împreună de părți, pentru aceasta trebuind ca ele să fie oneste și să aibă o atitudine constructivă. Aceste reguli se pot referi la [38, p.103]: durata sesiunii de mediere; limbajul folosit în timpul sesiunilor de mediere; abținerea de la învinuiri și acușări; solicitarea de a nu emite judecăți; oferirea informațiilor necesare desfășurării medierii etc. La acestea se pot adauga și reguli de bază incluse de către mediator, precum: regula orientării perspectivelor părților către viitor - în respectarea acestei reguli părțile vor vorbi despre cum doresc să fie tratate în viitor, iar nu despre cum au fost tratate în trecut, aspect ce menține o concentrare pozitivă a părților asupra rezolvării conflictului, evitând creșterea tensiunilor.

De asemenea (art. 22, alin. 5, 6, 7, 8 din Legea RM nr. 137/2015): (i) - părțile sunt în drept să renunțe la mediere în orice moment; (ii) - părțile participă la procesul de mediere personal sau, dacă una dintre părți, din motive întemeiate, nu poate participa personal, ea va împuternici un reprezentant dacă partea adversă acceptă desfășurarea medierii cu participarea reprezentantului; (iii) - în procesul de mediere, părțile pot fi asistate de avocați, traducători și/sau interpreți, precum și de specialiști în domeniul respectiv, iar cu consimțământul părților, la procesul de mediere pot participa și alte persoane; (iv) - pe durata procesului de mediere, mediatorul se poate întruni în sesiuni comune, cu ambele părți, sau în sesiuni separate, cu fiecare parte.

Șase sunt modalitățile legale de încetare a medierii (art. 23 alin.1 din Legea RM nr. 137/2015): (a) - la semnarea de către părți a tranzacției; (b) - la constatarea de către mediator a imposibilității părților de a ajunge la un acord; (c) - la renunțarea uneia sau a ambelor părți la mediere; (d) - la expirarea termenului stabilit pentru procesul de mediere, dacă părțile nu au solicitat prelungirea acestuia; (e) - la retragerea mediatorului din procesul de mediere în condițiile art. 5 alin. (1); (f) - în caz de deces al părții persoană fizică sau de lichidare a părții persoană juridică.

Încetarea medierii se redactează într-un proces-verbal, potrivit modelului aprobat de Consiliu de Mediere - care este organul colegial, cu statut de persoană juridică de drept public, instituit în

condițiile prezentei legi pentru implementarea politicilor în domeniul medierii (art. 9, alin.1), semnat de mediator, care se înmânează părților și, după caz, se prezintă instanței de judecată. Procesul-verbal nu include informații despre: conținutul sesiunilor de mediere; opinia mediatorului referitoare la comportamentul părților; precum și altă informație a cărei divulgare încalcă principiul confidențialității (art. 23 alin. 2 din Legea RM nr.137/2015). Procesul-verbal și materialele aferente lui vor fi păstrate obligatoriu de către mediator, timp de 4 ani de la data încetării procesului de mediere, potrivit regulamentului aprobat de Consiliu (art. 23 alin.3 din Legea RM nr. 137/2015).

Tranzacția semnată pentru *încheierea medierii*, este definită legal a fi acordul încheiat de părți și contrasemnat de mediator, ca urmare a procesului de mediere, prin care părțile consimt asupra soluționării amiabile a unui litigiu (art.32 alin. 1 din Legea RM nr. 137/2015).

Deoarece tranzacția trebuie să corespundă condițiilor de valabilitate prevăzute de legea medierii, de CC RM și de alte acte legislative (art. 32 alin. 2 din Legea RM nr. 137/2015), nu vor putea fi incluse în tranzacție clauze care (art. 32 alin. 3 din Legea RM nr. 137/2015): (a) - privesc drepturi și obligații de care părțile nu pot dispune liber prin tranzacție; (b) - încalcă normele legale imperative, ordinea publică și bunele moravuri; (c) - în mod evident sunt inechitabile; (d) - prejudiciază interesul superior al copilului; (e) - încalcă drepturile unor terți neimplicați în mediere.

Tranzacția reprezintă legea părților, fiind obligatorie pentru ele, și se execută benevol în termen de 20 de zile, dacă nu s-a stabilit altfel (art.33, alin.1 din Legea RM nr. 137/2015). Iar dacă tranzacția încheiată în cadrul medierii care a avut loc în afara procesului civil, nu se execută benevol, atunci aceasta poate fi executată silit, după ce, după caz (art. 33 alin. 2 din Legea RM nr. 137/2015), este: (a) - confirmată de către instanța judiciară în condițiile CPC RM; sau (b) - investită cu formulă executorie de către notar, în condițiile stabilite de lege, dacă a fost încheiată între persoane juridice.

În ipoteza în care litigiul a fost soluționat prin mediere în cadrul procesului judiciar, dar tranzacția nu a fost executată benevol, pentru a fi posibilă de executare silită, la solicitarea părții interesate, tranzacția este confirmată de către instanța de judecată în condițiile Codului de procedură civilă (art. 33 alin. 3 din Legea RM nr. 137/2015). Altfel zis, dacă, în urma procedurii de mediere, părțile acceptă condițiile formulate, ele semnează un acord de împăcare (care confirmă soluționarea conflictului colectiv de muncă) contrasemnat de către mediator, acordul incluzând angajamentele asumate de părți și poate fi afectat de termene și condiții, iar dacă una dintre părți nu își execută obligațiile asumate prin acord, atunci cealaltă parte are dreptul să solicite instanței o cerere, prin care să pretindă executarea silită potrivit legii. Acordul de împăcare este executoriu, în condițiile legii civile, de la data indicată în el, iar în lipsa unui termen expres de executare - la expirarea termenului de 15 zile de la data semnării lui sau în conformitate cu prevederile legale exprese [63, p.12-18].

De lege ferenda, susținem introducerea direct în CM RM a prevederilor legale - extrase din Legea RM a medierii - referitoare la medierea conflictelor colective (și individuale) de muncă, în paralel cu abrogarea din Legea medierii din RM, nr. 137 din 03.07.2015, a dispozițiilor normative

referitoare la medierea conflictelor colective (și individuale) de muncă.

Și România dispune de o Lege a Medierii și organizării profesiei de mediator, respectiv Legea nr. 192/2006 [162], în care se prevede 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 (art.1 alin.1 din Legea nr.192/2006). Însă, spre deosebire de Legea medierii din RM, sub incidența Legii române a medierii nu intră și medierea conflictelor colective de muncă. Acest lucru rezultă din prevederile art.60 indice 1, alin. 1, lit. e), care stipulează expres că pot face obiect al medierii numai litigiile de muncă izvorate din încheierea, executarea și încetarea contractelor individuale de muncă.

Referitor la medierea judiciară a conflictelor colective de munca în Republica Moldova, se impun următoarele precizări: pe lângă medierea specializată de către o persoană autorizată, Republica Moldova a mai adoptat și aplicarea medierii judiciare, prin completarea CPC RM [56] cu capitolul XIII¹, fiind introduse un număr de 5 articole, respectiv art. 182¹ - 182⁵, care consacră faptul că medierea judiciară este o modalitate obligatorie de soluționare prealabilă și amiabilă a litigiilor de muncă, cu ajutorul și sub conducerea instanței de judecată. Deoarece medierea judiciară se referă expres la litigiile de muncă, individualizate prin aceea că fiecare dintre ele vizează neînțelegerile dintre unitate și o persoană fizică, iar obiectul său este determinat de natura și conținutul raportului juridic de muncă, putem certifica faptul că medierea judiciară în forma actuală, nu este aplicabilă și conflictelor colective de muncă.

Pentru aceste considerente, *propunem - de lege ferenda - și completarea articolul 182¹, alin. (1) din Codul de procedură civilă RM, cu o nouă literă, având indicele (d¹), care să introducă și conflictele colective de muncă în enumerarea cazurilor legale supuse medierii judiciare, în ipoteza în care - de lege ferenda - completarea nu se va putea realiza direct în conținutul CM RM.*

De notorietate fiind, dintre cele trei proceduri reglementate de Legea română nr.367/2022 - respectiv: concilierea, medierea, arbitrajul – numai concilierea are un caracter obligatoriu în legislația română. Medierea și arbitrajul constituie căi facultative de soluționare a conflictului colectiv de muncă, părțile având libertatea să convină asupra (ne)apelării la ele. Iar medierea sau arbitrajul conflictului colectiv de muncă sunt obligatorii doar dacă părțile au hotărât în comun acest lucru, anterior declanșării sau pe parcursul grevei, potrivit prevederilor art.145 din NLRDS.

Doctrina juridică română [43, p.500; 75, pp.129-130; 227, p.81] definește *medierea* ca fiind o etapă facultativă de soluționare a unui conflict de interese, ce constă în încredințarea către o persoană autorizată - desemnată de comun acord de către părțile conflictului - a atributului de a soluționa conflictul cu îndeplinirea procedurii prevăzute prin contractul colectiv de muncă [126, p.340], etapă ce intervine însă numai după ce concilierea a eșuat.

În sfera soluționării conflictelor de interese, instituția juridică a medierii a fost reglementată prima dată prin Legea nr.168/1999 (abrogată). Apreciem că raționamentul ei constă în preocuparea

legiuitorului român ca părțile să nu ajungă la grevă, precum și în respectarea - chiar și în cazul unui conflict de interese - principiului libertății de voință a părților. În antiteză cu concilierea, medierea (în situația analizată, dând expresie principiului libertății contractuale) reprezintă o fază posibilă, dar nu și obligatorie, în procesul de soluționare a conflictului de interese [95, p.104; 262, p.31].

Sarcina principală - în sfera organizării și desfășurării procedurilor de mediere și de arbitraj - revine mediatorilor și arbitrilor. De aceea a fost înființat legal Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă în cadrul ministerului responsabil cu dialogul social (art.140, alin.2 din NLRDS). Iar la nivelul acestei Oficiu ființează două corpuri profesionale, respectiv corpul de mediatori și corpul de arbitri ai conflictelor colective de muncă [227, p.81]

Dacă un conflict colectiv de muncă nu a fost soluționat prin concilierea realizată, după caz, de ministerul responsabil cu dialogul social sau de inspectoratul teritorial de muncă, atunci prin consens părțile pot declanșa procedura de mediere [308, p.168] (în consens cu art.143 din NLRDS). Astfel, medierea [43, p.500] apare ca fiind o procedură suplimentară facultativă, care urmărește stingerea conflictului colectiv de muncă, în baza înțelegerii părților și cu ajutorul unor persoane neutre, care sunt mediatorii. Pe durata medierii [336, pp.118-119], mediatorul desemnat trebuie să redacteze un raport referitor la situația conflictului, cu indicarea părerii sale privitoare la eventualele revendicări nesoluționate [43, p.500]. Iar raportul poate fi supus analizei salariaților, pentru ca aceștia să decidă dacă încetează sau nu conflictul de interese [272, p.290]. Deși rolul real al redactării acestui document nu este precizat legal, dar - interpretând logic și teleologic reglementarea legală, în raport de rezultatul parcurgerii procedurii - acesta se consideră a fi următorul [262, p.32]: (a) - atunci când (prin convocarea părților și dialogul cu ele) revendicările au fost soluționate integral, părțile sunt obligate să constate încheierea conflictului de interese; (b) - atunci când au rămas nesoluționate unele revendicări, persoanele-reprezentanți ai salariaților pot să îi informeze pe aceștia, pentru a decide dacă se impune continuarea sau nu a derulării conflictului de interese/colectiv de muncă.

Focusându-ne asupra acestei etape procedurale, relevăm deosebirea esențială în raport de conciliere, rezidând în aspectul facultativ instituit pentru mediere, de către legiuitor. Iar - precum a opinat și doctrinarul Alexandru Cornescu [75, p.132] - în acest cadru, syndicatele reprezentative (sau reprezentanții salariaților), după ce s-au consultat cu membrilor lor, au libertatea să propună angajatorului parcurgerea acestei proceduri. Și asta pentru că, în fapt, apelul la mediere reprezintă o expresie particulară a parteneriatului social, părțile conflictului de interese trebuind să ajungă la un acord și, pe cale de consecință, la încetarea manifestării conflictului [43, p.500]. Atunci când salariații nu își dau acordul în scopul realizării medierii, atunci syndicatele reprezentative sau reprezentanții salariaților au dreptul fie să deducă arbitrajului dezacordul, fie să declanșeze greva - adică faza finală, cea mai gravă, a conflictului de muncă (de interese).

Prin parcurgerea acestei proceduri, se realizează un acord referitor la negocierea și încheierea CCM/acordului colectiv, motiv pentru care conflictul va înceta. Iar în ipoteza continuării conflictului,

două vor fi variantele posibile [301, p.263]: (I) - să se apeleze la arbitraj pentru stingerea conflictului colectiv de muncă; (II) - să se declanșeze greva.

Pe toată durata unui conflict colectiv de muncă, părțile litigante pot decide de comun acord ca revendicările ce au fost formulate, să fie supuse arbitrajului Oficiului de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă ministerul responsabil cu dialogul social [227, p.81; 336, p.121], precum prevăd și dispozițiile art.144, alin.1 din NLRDS. *Arbitrajul* se deosebește radical de celelalte tipuri de soluționare a conflictelor colective de muncă, prin caracterul obligatoriu al rezultatului obținut în urma parcurgerii sale, înscris în hotărârea arbitrală. Pentru doctrina română, *arbitrajul* este o cale facultativă de soluționare a conflictelor de interese, la care se poate apela - în baza acordului de voință al părților - în orice moment în timpul conflictelor de interese și (invariabil) va conduce la încetarea conflictelor de interese [43, p.501; 75, p.133; 336, p.119].

Părțile conflictului colectiv de muncă pot folosi calea arbitrajului în una din ipotezele următoare: (a) - a fost epuizată etapa concilierii, și aceasta nu s-a putut finaliza cu definitivarea contractului colectiv de muncă; (b) - în timpul ori după epuizarea medierii, dacă părțile au decis să urmeze și această etapă, însă demersul lor nu s-a bucurat de succes; (c) - în sfârșit, în orice moment din timpul grevei [267, pp.690-691]. Iar conținutul art. 144, alin. 2 din NLRDS, ne permite să concluzionăm că nu este posibilă declararea legală a grevei, atunci când se apelează la arbitraj.

Trebuie reliefat și faptul că arbitrajul nu se include în problematica parteneriatului social, deoarece natura lui este una majoritar jurisdicțională și, pe cale de consecință, este concretizat printr-o hotărâre arbitrală obligatorie pentru părțile litigante. Totuși, prin raportarea strictă la concepția savantului Alexandru Cornescu [75, p.133], arbitrajul se include în sfera dialogului social pentru că, și în acest caz, deși hotărârea arbitrală este obligatorie [43, p.503], totuși esențială rămâne voința părților de a supune soluționarea conflictului lor unui arbitraj. Hotărârile arbitrale pronunțate nu numai că devin obligatorii pentru părțile litigante, ci acestea întregesc CCM. Însă ele se aplică doar prin voința părților (art.144, alin.2 din NLRDS), pierzându-și calitatea de titluri executorii [336, p.120], precum era stipulat în art. 172, alin. 2 din VLRDS (abrogată).

Referitor la natura juridică a hotărârii pronunțate de comisia de arbitraj (în prezent: Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă) [227, p.82], opiniile sunt împărțite. Principiul constituțional al liberului acces la justiție (art.21 din Constituția României) generează opinia că există posibilitatea atacării în justiție a hotărârii arbitrale, indiferent dacă legea permite sau nu acest lucru [175, p.16]. Iar raportat la concluzia asupra naturii juridice a hotărârii de arbitraj, fiecare a aderat la calea de atac caracteristică respectivei naturi. Astfel, în cadrul reglementărilor anterioare referitoare la soluționarea conflictelor colective de muncă de către comisia de arbitraj, s-a argumentat că hotărârea definitivă a comisiei de arbitraj este *un act administrativ-jurisdicțional* care poate fi supus contestației în contencios administrativ. S-a argumentat în acest sens, prin faptul că: (i) - această comisie reprezintă un organ administrativ, care procedează ca și un organ de jurisdicție

în soluționarea unui litigiu; (ii) - hotărârea arbitrală se bucură de autoritate de lucru judecat; (iii) - și pentru pronunțarea hotărârii s-a respectat o procedură prealabilă și obligatorie [284, p.64].

Potrivit altei opinii [26, pp.16-17], la care achiesăm, hotărârea comisiei de arbitraj se califică a fi un act jurisdicțional care se supune dispozițiilor de drept comun, stabilite prin art. 601 - 615 din *Codul de procedură civilă al României*, din 1 iulie 2010 [60], sens în care hotărârea arbitrală poate fi anulată printr-o acțiune în anulare doar pentru motivele stabilite expres prin art. 608, alin. (1) din *Codul de procedură civilă al României*, fie chiar și în lipsa unor dispoziții incluse în NLRDS, care să încorporeze transformările caracteristice soluționării conflictelor colective de muncă. [30, p.699].

De lege ferenda, sustinem introducerea în CM RM a unor proceduri multiple de soluționare a conflictelor colective de muncă, precum concilierea, medierea și arbitrajul, doar concilierea fiind obligatorie.

3.4. Concluzii la Capitolul 3

Ca urmare a efectuării analizei modalităților de soluționare a conflictelor colective de muncă, putem formula următoarele concluzii.

Când într-o unitate sunt îndeplinite condițiile declanșării unui conflict colectiv de muncă, atunci sindicatele reprezentative sau reprezentanții aleși ai salariaților (în situația în care în unitate nu există un astfel de sindicat) au dreptul să înainteze în scris angajatorului revendicările lor referitoare la: (i) - stabilirea unor condiții de muncă ori la îmbunătățirea celor existente; (ii) - realizarea negocierilor colective; (iii) - încheierea, modificarea și executarea CCM. În baza prevederilor art. 358, alin. 3 și 5 din CM RM, angajatorul este obligat să primească revendicările, să le înregistreze, să răspundă în scris reprezentanților salariaților în 5 zile lucrătoare de la data înregistrării acestora. La etapa înaintării revendicărilor, nu există încă un conflict colectiv de muncă declanșat, așa cum rezultă din normele art. 357, alin. 2 și art. 358 din CM RM. Conflictul colectiv de muncă este considerat declanșat doar când conducerea unității (angajatorul) refuză să răspundă la toate revendicările formulate ori - deși a răspuns - consensul nu a fost atins.

De câte ori sunt îndeplinite condițiile declanșării unui conflict colectiv de muncă, legislația română prevede regula că părțile îndreptățite să participe la negociere sau, după caz, de părțile care au participat la negocierea colectivă și care i-au reprezentat pe angajați/lucrători la negocierile colective, conform mandatului, vor încunoștiința, în scris, angajatorul/organizația patronală despre această circumstanță, menționând revendicările angajaților/lucrătorilor, justificarea acestora, precum și sugestiile de soluționare. Sesizarea va fi primită și înregistrată obligatoriu de către angajatorul - adresant, care este obligat să răspundă în scris solicitanților, în termen de trei zile lucrătoare de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere motivat pentru fiecare dintre revendicările formulate. Atunci când angajatorul/organizația patronală sau instituția/autoritatea publică, după caz, nu a răspuns la toate revendicările formulate sau a răspuns, însă acesta nu este pe placul solicitanților,

se poate declanșa conflictul colectiv de muncă.

Un conflict colectiv de muncă nu se declanșează direct, ci doar după înregistrarea prealabilă a acestuia, astfel: (a) - *la nivel de unitate*, va fi notificat angajatorul despre declanșarea conflictului colectiv de muncă și va fi sesizat în scris inspectoratul teritorial de muncă din județul în care își desfășoară activitatea angajații/lucrătorii unității care au declanșat conflictul, în vederea concilierii; (b) - *la nivel de grup de unități*, va fi notificată fiecare unitate membră a grupului de unități, precum și organizația patronală constituită la nivelul grupului despre declanșarea conflictului colectiv de muncă și va fi sesizat în scris ministerul responsabil cu dialogul social, în vederea concilierii; (c) - *la nivelul sectorului de negociere colectivă și la nivel național*, va fi notificată despre declanșarea conflictului colectiv de muncă, fiecare unitate federațiile și/sau confederațiile sindicale în care au membri și în care se declanșează conflictul, precum și federațiile și/sau confederațiile patronale corespondente, și va fi sesizat în scris ministerul responsabil cu dialogul social, în vederea concilierii.

Doctrina conține multiple definiții pentru noțiunea de conciliere a conflictelor de interese, însă opinăm că autorul Constantin Elisei a elaborat o definiție unitară și completă a noțiunii de conciliere a conflictelor de muncă, aceea că ea reprezintă principala modalitate de soluționare a diferendelor dintre salariați și angajatori, respectiv dintre funcționarii publici și autoritățile (instituțiile) publice, care au ca obiect fie interese (cu caracter profesional, social sau economic), fie drepturi (conținute în raporturile juridice de muncă), modalitate în cadrul căreia părțile conflictului - aflate pe poziție de egalitate juridică și exercitând dialogul social - încearcă să încheie un act juridic bilateral pentru a stinge conflictul de muncă și a realiza pacea socială. Mai mult, achiesăm și la opinia autorilor autohtoni Nicolai Romandaș și Eduard Boișteanu, care au remarcat faptul că art. 357 - 361 din CM RM legiferează doar efortul de conciliere a conflictelor colective de muncă, nu însă și soluționarea lor în mod obligatoriu. Tot așa, a mai fost evidențiat și faptul că dispozițiile CM RM consfințesc o succesiune obligatorie de soluționare a conflictului colectiv de muncă și, ca urmare, dacă se ajunge direct la încetarea colectivă și voluntară a lucrului (grevă), cu încălcarea obligației de a se urma toate procedurile prealabile de conciliere, respectiva grevă va fi considerată nelegală.

În timpul concilierii, părțile litigante sunt asistate de o comisie de conciliere, care dirijează și ușurează tentativele de împăcare ale părților, astfel că relația juridică de conciliere este complexă, datorită pluralității de subiecte. Imparțială, comisia acționează echidistant, nepronunțându-se nici asupra legalității și nici a temeiniciei pretențiilor formulate de părți. Plecând de la art. 359 alin. 2,3 și 4 din CM RM, evidențiem faptul că această comisie se formează la inițiativa oricăreia dintre părți, cu un număr egal de reprezentanți ai părților litigante. Statutul comisiei de conciliere este unul *ad-hoc*, ea instituindu-se mereu când apare conflictul colectiv de muncă, cu condiția să existe ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului (reprezentanților lui), precum și hotărârea (decizia) similară a reprezentanților salariaților.

Și în România procedura de conciliere are tot caracter obligatoriu. După cercetarea normelor

legale care s-au succedat în domeniul soluționării conflictelor colective de muncă (respectiv: Legea nr.168/1999, VLRDS și NLRDS), putem conchide că procedura de conciliere este similară în toate cele trei actele normative, fiind similare: (a) - sesizarea pentru conciliere a conflictului colectiv de muncă; (b) - termenele; (c) - procedura de desfășurare a concilierii.

Singurele noutăți sunt reprezentate de faptul că atât VLRDS, cât și NLRDS nu mai prevăd ca: (i) - vârsta minimă necesară să fie 21 de ani, pentru desemnare ca delegat al sindicatelor reprezentative (trebuie doar ca persoana să aibă capacitate deplină de exercițiu); (ii) - delegatul să nu fi fost condamnat pentru săvârșirea unor infracțiuni (cum stipula Legea nr. 168/1999, abrogată).

Raportat la legislația română în sfera soluționării conflictelor colective de muncă, legislația moldovenească a muncii are un caracter rigid, neavând un grad de flexibilitate îndestulător. Deosebit de legislația română, care include multiple moduri (procedee) de rezolvare a conflictelor colective de muncă, (precum: concilierea, medierea și arbitrajul - doar concilierea având caracter obligatoriu), legislația muncii din Republica Moldova reglementează numai procedura de conciliere ca și modalitate de soluționare a conflictelor colective de muncă.

Iar CM RM mai consacră (ca mecanism de rezervă) tranșarea conflictelor colective de muncă direct în instanța judiciară. În consecință, în baza dispozițiilor art.360 alin.1 din CM RM, când părțile conflictului nu au ajuns la o înțelegere ori resping decizia comisiei de conciliere, fiecare va avea dreptul să formuleze o cerere de soluționare a conflictului în instanța judiciară, în 10 zile lucrătoare de la data expirării termenului de conciliere a conflictului colectiv de muncă de către comisia de conciliere sau de la data adoptării deciziei ori primirii informației de la președintele comisiei.

La explicarea aspectelor judiciare referitoare la tranșarea conflictelor colective de muncă, nu se poate eluda problematica reconceptualizării jurisdicției muncii, în direcția înființării unor instanțe specializate de muncă. Pentru că, actualmente, în RM nu există o specializare reală și eficientă a jurisdicției muncii, în cadrul instanțelor de drept comun fiind examinate și litigiile individuale/colective de muncă, deși exigența înființării unor instanțe judecătorești specializate în sfera conflictelor de muncă, a fost conștientizată de partenerii sociali - ca reprezentanți ai societății civile.

De aceea, de lege ferenda, propunem înființarea etapizată a instanțelor specializate de muncă în Republica Moldova, respectiv: (a) - în prima etapă, să fie înființate completuri specializate de conflicte de muncă; (b) - apoi, transformarea acestora în secții specializate de conflicte de muncă; (c) - la final, în situații bine argumentate și unde realitatea o impune, unele dintre secțiile specializate să fie transformate în judecătoria specializate de conflicte de muncă. Totodată, opinăm ca fiind foarte utilă elaborarea unei proceduri de selecționare a candidaților pentru ocuparea funcției de judecător în cadrul instanțelor specializate de muncă, ținându-se cont și de următoarele aspecte: (a) - ascultarea societății civile (reprezentate de partenerii sociali) cu scopul unei confirmări ample a încrederii de care beneficiază candidatul pe plan social, din punct de vedere al bunei reputații și a cunoașterii concrete a realităților din sfera relațiilor juridice de muncă; (b) - promovarea de către candidat a

examenului susținut în fața unui consiliu de specialitate al Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective (coprezidată de un profesor universitar de dreptul muncii), pentru verificarea pregătirii profesionale și a stăpânirii metodelor de conciliere și promovare a parteneriatului social.

Dintre cele trei proceduri reglementate în legislația română, precum: concilierea, medierea, arbitrajul, doar concilierea este obligatorie. Iar medierea și arbitrajul sunt modalități facultative de soluționare a conflictului colectiv de muncă, părțile având libertatea să apeleze de comun acord la ele. În realitate, medierea sau arbitrajul conflictului colectiv de muncă devin obligatorii numai dacă părțile - de comun acord - au hotărât acest fapt anterior declanșării grevei ori pe durata ei. Mediatorii și arbitrii au rolul determinant în sfera organizării și derulării modalităților de mediere și de arbitraj. Pentru acest motiv s-a dispus constituirea Oficiului de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă ministerul responsabil cu dialogul social, în cadrul acestuia fiind două corpuri profesionale: unul de mediatori și celălalt de arbitri.

Medierea reprezintă procedura suplimentară facultativă, prin care se urmărește soluționarea conflictului colectiv de muncă, în baza acordului părților, prin mijlocirea unor persoane neutre – mediatori. Mediatorul este obligat să redacteze un raport referitor la stadiul conflictului, cu indicarea opiniei sale referitoare la posibile revendicări rămase nesoluționate. Raportul poate fi înaintat spre analiză salariaților, pentru ca ei să poată decide dacă încetează sau nu conflictul de interese. Privitor la rezultatul parcurgerii procedurii, rolul concret (și neindicat legal) al redactării acestui document se consideră a fi următorul: (1) - atunci când, prin convocarea și dialogul cu părțile, revendicările au fost soluționate integral, părțile sunt obligate să constate încheierea conflictului de interese; (2) - iar când au rămas revendicări nesoluționate, persoanele care îi reprezintă pe salariați pot să îi informeze pe aceștia, pentru a decide dacă se impune continuarea sau stoparea derulării conflictului colectiv de muncă. *Concluzionând asupra medierii, se evidențiază distincția esențială comparativ cu procedura concilierii, reprezentată de caracterul facultativ stabilit pentru mediere de legiuitor.*

Pe toată durata unui conflict colectiv de muncă, părțile litigante mai pot decide de comun acord ca revendicările formulate să fie înaintate - spre a fi arbitrate - către Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă ministerul responsabil cu dialogul social.

Arbitrajul: (1) - a fost recunoscut doctrinar a fi o procedură facultativă de soluționare a conflictelor de interese, ce poate interveni (prin acordul părților) în orice moment pe durata conflictelor de interese și care (invariabil) va genera stingerea lor; (2) - se distinge esențial de celelalte moduri de soluționare a conflictelor colective de muncă prin caracterul obligatoriu al rezultatului obținut în urma parcurgerii sale, menționat ca atare în hotărârea arbitrală; (3) - la arbitraj pot recurge părțile conflictului colectiv de muncă în următoarele situații: (a) - după finalizarea etapei de conciliere, dacă aceasta nu s-a finalizat cu definitivarea contractului colectiv de muncă; (b) - în timpul ori după epuizarea medierii, dacă părțile au decis să urmeze și această etapă, însă demersul lor nu a avut succes; (c) - în fine, în orice moment al derulării grevei.

4. ANALIZA PRINCIPALELOR PROBLEME LEGATE DE DECLANȘAREA ȘI DESFĂȘURAREA GREVEI

4.1. Noțiunea și caracteristice principale ale grevei

Potrivit unei opinii notorii, originea termenul de *grevă* provine de la *Place de Greve*, numele pieței din Paris unde - în veacul XIX - se întâlneau cei aflați în căutarea unui loc de muncă. Dar noile studii susțin contrariul, că nu există nicio legătură în acest sens, el fiind uzitat anterior pentru a exprima în ansamblu atitudinea celor fără muncă [30, p. 699; 120, pp. 712-713].

Totuși, doctrinarul Alexandru Țiclea - referindu-se la lucrarea savantului francez Marc Moreau, având titulatura „*La greve*” [349, p.11] - a afirmat că noțiunea „*grevă*” își are originea în latinescul „*grava*”, ce definea terenul de la malul mării. În mod extensiv, cuvântul a fost împrumutat ca nume al unei piețe din Paris, de pe malul Senei, *Piața grevei* (azi, *Place d'Hotel de ville*), ce va împrumuta numele său unor mișcări revendicative. În Piață se adunau toți care erau în căutarea unui loc de muncă, așteptând oferte sau toți care pretindeau condiții mai bune de muncă. Între anii 1845 și 1848, s-a stabilit sensul prezent al termenului, acela al refuzului de a munci [301, pp.263-264].

Printre primele greve din istorie a fost *greva demnității*, a muncitorilor liberi ce lucrau în Valea Regilor și la piramide, cu 2000 ani î.e.n., pe timpul faraonului Ramses al II-lea [35, p.7; 126, p.341].

Greva are multiple accepțiuni în doctrinele juridice străine, sens în care [210, p.2.; 308, p.169]:

- *doctrina elvețiană* o definește a fi refuzul colectiv al prestării muncii stabilite, în scopul obținerii anumitor condiții de muncă din partea patronului sau a unui grup de patroni [354, p.491];

- *doctrina belgiană* o definește ca fiind abținerea colectivă și concertată a unui grup de salariați de a presta munca cu scopul imediat al opririi activității uneia sau mai multor întreprinderi, făcând astfel presiuni, fie asupra patronului, fie asupra unui terț [352, pp.116-117];

- iar *în doctrina franceză*, ea reprezintă orice încetare colectivă și concertată a muncii, cu scopul satisfacerii unor revendicări profesionale [345, p.149].

De-a lungul timpului, doctrina română a înglobat multiple definiții ale noțiunii de *grevă*, dintre care vom examina pe rând câteva care - opinăm - reflectă un caracter omogen și complet [30, p.700]:

I - „*greva reprezintă o încetare colectivă și voluntară a lucrului într-o unitate, realizată ca mijloc de presiune asupra angajatorului, astfel încât acesta să fie de acord cu revendicările salariaților*” [95, p.139];

II - „*greva poate fi definită ca încetarea colectivă și voluntară a lucrului pe durata desfășurării conflictului de muncă utilizată ca mijloc de presiune asupra angajatorilor, astfel încât aceștia să fie de acord cu revendicările profesionale, economice și sociale ale angajaților susținute cu ocazia negocierii contractelor (acordurilor) colective de muncă*” [301, pp.264-265; 308, p.169];

III - „prin noțiunea de grevă se înțelege încetarea totală sau parțială a muncii de către salariați, în scopul obținerii unor revendicări economice și sociale legate de condițiile de muncă, de plată a muncii și de securitate socială” [18, p.17].

De asemenea, noțiunea de “grevă” e consfințită și în cadrul legislației române. Astfel, în raport de art. 234 alin. 1 din CMR, greva exprimă oprirea voluntară și colectivă a lucrului de către salariați. Iar în baza prevederilor art.1, pct. 29 din NLRDS, greva este definită ca reprezentând încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către angajați/lucrători [336, p.122].

Considerăm că această nouă definiție legală este superioară definiției legale anterioare a termenului de grevă, așa cum era prevăzută în art.181 din VLRDS (abrogată), potrivit căruia greva reprezenta „orice formă de încetare colectivă și voluntară a lucrului într-o unitate”, și care a suportat unele critici. Astfel, doctrinarul Alexandru Țiclea a evidențiat că uzitarea expresiei „într-o unitate” nu era corect aleasă, deoarece trăsăturile grevei sunt identice și la niveluri superioare unității - grupuri de unități, ramuri de activitate și la nivel național (grevă generală) [301, p.264; 308, p.169]. Și, astfel, chiar dacă legea a tăcut (până la intrarea în vigoare a NLRDS, la 25.12.2022), ar fi trebuit ca să se poată organiza greve și la nivelurile superioare unității, cât timp Comitetul pentru Liberate Sindicală de pe lângă Biroul Internațional al Muncii a statuat că „interzicerea dreptului de declanșare a grevelor de către federații și confederații nu e compatibilă cu Convenția nr. 87” [176, p.115 - Raportul 256, cazurile nr. 1434 și 1477, par. 495]. Iar grevele naționale sunt legitime dacă au obiective economico-sociale și nu politice [176, p.118 - Raportul 281, cazurile nr. 1569, par. 143(4)].

Grevă a fost definită în legislația moldovenească (potrivit dispozițiilor art. 362, alin. 1 din CM al RM), ca reprezentând refuzul benevol al salariaților de a-și îndeplini, total sau parțial, obligațiile de muncă, în scopul soluționării conflictului colectiv de muncă declanșat în condițiile legii.

În sens juridic - potrivit doctrinei RM - noțiunea de grevă este folosită pentru încetarea totală sau parțială a muncii de către salariați, în scopul obținerii unor revendicări economice și sociale legate de condițiile de muncă și de plată a muncii, de securitate socială. Iar Comitetul pentru Libertatea Sindicală de pe lângă Biroul Internațional al Muncii a statuat că dreptul la grevă este: un drept fundamental al lucrătorilor; un mijloc legitim de apărare a intereselor economice și sociale; un mijloc fundamental care permite promovarea intereselor lucrătorilor și organizațiilor lor [335, p.43].

Grevă reprezintă: (i) - un fenomen de luptă al salariaților care antrenează (concomitent) tulburarea, perturbarea funcționării unei unități, precum și păgubirea patronatului și a salariaților; (ii) - refuzul benevol al salariaților de a-și îndeplini total sau parțial obligațiile de muncă, în scopul soluționării conflictelor colective de muncă [335, p.42].

Plecând de la analiza definițiilor de mai sus, obținem următoarele trăsături ale grevei [30, p.700; 43, p.505; 308, p.169; 336, p.122]:

a) - greva constituie o încetare a lucrului voluntar organizată și hotărâtă de personalul salariat, cu scop cominatoriu, de constrângere. În cadrul acestui element, atenția se focusează asupra

raportului de cauzalitate dintre voința salariaților și încetarea lucrului. Când însă în paralel apar și alte cauze ce stopează lucrul (ex: lipsa de materie primă și de energie etc), constatăm că voința salariaților este perimată (caducă), motiv pentru care - într-o exprimare juridică - protestele salariaților nu pot fi încadrate în categoria grevelor [116, p.197]. În consecință, greva reprezintă o încetare voluntară a lucrului, deoarece ea înglobează rezultatul voinței individuale și colective a salariaților greviști.

În același timp, remarcăm și faptul că o serie de acțiuni publice revendicative - desfășurate în viața economico-socială - tot greve sunt denumite obișnuit (de exemplu, greve studențești). Numai că dreptul la grevă (prevăzut în art. 45 din Constituția RM) va trebui discriminat de libertatea întrunirilor (art. 40 din Constituția RM). Astfel, unele întruniri (pichetări, proteste, demonstrații, mitinguri ș.a.) pot avea caracter protestatar, iar domeniul lor constituțional este transpus legislativ prin condițiile cuprinse în *Legea RM nr.26/2008 „Privind întrunirile”* (modificată prin *Legile RM nr. 220/08.11.2018 și nr. 238/08.11.2018*) [149] (obligațiile avute de organizatorul întrunirii și de participanți, înștiințarea autorității publice locale referitoare la realizarea unei întruniri șamd).

Mai trebuie menționat însă că mitingurile întrunirile ș.a., [30, p.701] chiar când sunt proteste publice, au adresabilitate la orice categorie socio-profesională, iar greva este specifică doar salariaților, determinând reglementarea sa aparte, prevăzută de CM RM. Desigur, în timpul desfășurării sale, greva poate fi însoțită - ca atitudine a greviștilor - de demonstrații, mitinguri, alte adunări publice [261, p.138]. Iar astfel de situații impun ca legalitatea respectivelor acțiuni (demonstrație, protest, miting ș.a) să fie cercetată raportat la prevederile Legii RM nr.26/2008 „Privind întrunirile” și, pe cale de consecință, încălcarea - cu ocazia grevei - dispozițiilor incluse în această Lege a RM, nr.26/2008, generează doar ilegalitatea acelor acțiuni, nu și a grevei.

b) - *greva poate fi declanșată în timpul desfășurării conflictelor colective de muncă*. Greva se poate declanșa la nivel de unitate, grupuri de unități, ramură de activitate, ca și la nivel național, numai când anterior au fost epuizate toate celelalte moduri legale de tranșare a conflictelor colective de muncă. Altfel spus, greva nu poate fi declanșată în afara unui conflict colectiv de muncă. Totodată, trebuie ca epuizarea tuturor posibilităților de soluționare a conflictului colectiv de muncă să se realizeze numai prin procedurile legale. Astfel, observăm o anumită îngrădire a dreptului la declararea grevei. De aceea, *de lege ferenda*, doctrina [269, p.158] propune posibilitatea declanșării grevei și pe durata valabilității CCM din unitate, precum și stabilirea directă a modului și condițiilor declanșării ei la nivel de grup de unități, de ramură ori la nivel național.

Demn de evidențiat: (i) - în legislația RM, pentru stingerea unui conflict colectiv de muncă se permite declararea grevei, iar conflictul - la rândul său - nu poate fi inițiat decât „*în legătură cu stabilirea și modificarea condițiilor de muncă (inclusiv a salariului), purtarea negocierilor colective, încheierea modificarea și executarea CCM și a convențiilor colective, 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” (art.357 alin. 1 din CM RM). În această ipoteză, salariații nu au dreptul să înceapă greva ca și protest contra unor acțiuni proiectate de angajator, chiar dacă prin ele s-ar vătăma direct interesele economico-sociale ale salariaților, aspect ce încalcă prevederile din Convențiile OIM nr. 98/1949 „Asupra dreptului de organizare și negociere colectivă” și nr. 87/1948 „Privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical”; (ii) - chiar dacă exprimă un mod de rezolvare a unor conflicte colective de muncă, greva nu poate fi confundată cu alte forme de proteste legale. „În esență, greva presupune existența unui conflict colectiv de muncă, dar nu se confundă cu acesta din urmă, ci constituie doar etapa lui finală. Deși în limbajul uzual și chiar în cel juridic termenii de conflict și litigiu sunt, de regulă, sinonimi, în legislația română a muncii, primul este utilizat numai în cazul conflictului colectiv de muncă, în timp ce al doilea este folosit exclusiv în cazul litigiului individual de muncă” [17, p.39].

Jurisprudența română a tratat și problema diferențierii dintre regimul juridic al grevei și alte forme de protest. Spre exemplu, prin Sentința civilă nr. 915 din 18.06.2008, a Tribunalului Iași, a fost admisă contestația contestatorului H.H.Ș., în contradictoriu cu intimata O.N.R.I., și a anulat decizia nr. 27/24.03.2008, emisă de intimată [30, p.702]. Ca să ajungă la această soluție, au fost reținute de către instanța de judecată următoarele aspecte [30, p.702]:

1 - Intimata a emis decizia nr. 27/24.03.2008, prin care a fost sancționat contestatorul H.H.Ș. cu „avertisment scris”, precizându-se că, la data de 27.02.2008, la spectacolul „O. lui G.” susținut la Ateneul din I., salariatul a cântat purtând pe braț o banderolă albă, protestând astfel prin grevă japoneză, încălcând modul de declanșare a acestui tip de protest. În acest fel, salariatul a încălcat condițiile legale de declarare a grevei și a utilizat abuziv dreptul de declarare a grevei;

3 - În considerentele sentinței, instanța de judecată a reținut că afișarea unei banderole albe pe braț, pe durata spectacolului, nu echivalează cu o nerespectare a disciplinei muncii și a atribuțiilor de serviciu. Deopotrivă, instanța a mai constatat și că nu a fost declanșată o grevă, potrivit definiției legale din art.40 din Legea nr. 168/1999 (abrogată). În concluzie, instanța a admis contestația și a anulat decizia nr. 27/24.03.2008.

4 - Nemulțumită de soluție, intimata a promovat recurs contra acestei sentințe civile, iar Curtea de Apel Iași - examinând actele, lucrările dosarului și hotărârea primei instanțe, prin raportare la criticile formulate de recurentă - a reținut că nu este fondat recursul. Referitor la protestul intimatului, împreună cu alți soliști vocali ai opereii, prin afișarea banderolei albe pe braț pe durata spectacolului, a mai stabilit Curtea de Apel că protestul nu reprezintă „grevă” în sensul prevăzut de legislația muncii, deoarece greva este reglementată în CMR ca reprezentând oprirea voluntară și colectivă a lucrului de către salariați, împrejurare ce nu se regăsește în cauza dată, motiv pentru care intimatul nu trebuia legal să anunțe anterior pe conducerea instituției despre acest mod de a trage un semnal de alarmă asupra condițiilor necorespunzătoare de realizare a unor astfel de spectacole.

c) - finalitatea grevei constă în hotărârea angajatorului să accepte doleanțele salariaților

exprimate în timpul negocierii contractelor (acordurilor) colective de muncă [30, p.702]

Greva este un instrument juridic ce poate fi folosit de către salariații pentru a obține de la angajator, acordul privitor la propunerilor lor asupra condițiilor de muncă, salarizare, la data negocierii contractelor (acordurilor) colective de muncă. Iar dacă sunt acceptate, se transformă în clauze (obligatorii) ale acestor convenții (acorduri) [30, pp.702-703; 43, p.505].

Și potrivit atitudinii *Comitetului pentru Libertate Sindicală*, interesele profesionale apărute de lucrători prin valorificarea dreptului la grevă, se raportează nu doar la condiții de muncă mai bune ori la revendicări colective de natură profesională, ci și la soluții pentru probleme economice și de politici sociale, precum și soluții pentru probleme cu care se confruntă întreprinderea, care preocupă în mod direct lucrătorii [176, p.116]. Fiind instrumentul fundamental de luptă al lucrătorilor, greva reprezintă un proces plurivalent, pentru că antrenează, concomitent, tulburarea funcționării unor unități sau servicii și generează pagube atât patronului, cât și salariaților [190, p.545; 244, p.382].

Clasificarea grevelor se poate realiza, prin raportare la multiple criterii [30, pp.703-704; 126, pp.354-355; 227, p.83, p.85; 308, pp.170-171; 336, p.123]. Dacă ne raportăm la actuala legislație, adică la NLRDS, grevele pot fi clasificate în: *de avertisment, propriu-zise și de solidaritate*, la care se adaugă și *greva împotriva politicii sociale și economice a Guvernului*.

Referitor la dreptul salariaților de a participa la grevă, grevele se clasifică în *greve totale* (la ele aderă întregul personal al unității) și *greve parțiale* (la ele aderă doar o parte din personal, inclusiv doar salariații unei subunități (secție, atelier, compartiment funcțional) [126, p.356].

După scopul urmărit, grevele pot fi: de solidaritate, pentru apărarea unor drepturi fundamentale, profesionale și politice [126, p.358], iar *după durata lor*, ele pot fi nelimitate în timp (până la rezolvarea revendicărilor), sau limitate (desfășurate pe o perioadă anumită, precum este greva de avertisment de maximum două ore sau greva de solidaritate de maxim o zi).

Raportat la respectarea prevederilor legale ce le reglementează, grevele se clasifică în greve licite și greve ilicite [295, p.230], dar și în greve nelegale și greve neconforme (art.163 din NLRDS).

Greva de avertisment nu poate depăși o durată mai mare de 2 ore [336, p.123], indiferent că are loc cu sau fără oprirea lucrului, și în orice situație ea trebuie să preceadă cu minim 2 sau 5 zile lucrătoare (după caz) greva propriu-zisă, în consens cu art.149, alin.1 și 2 din NLRDS, nr.367/2022. Prin raportare la aceste norme legale, doctrinarii au concluzionat următoarele [301, p.268]: (i) - greva de avertisment îmbracă două moduri [126, p.355]: unul cu oprirea colectivă și voluntară a lucrului, iar în celălalt caz greva are loc fără oprirea lucrului, ambele moduri pe o durată de maxim două ore; (ii) - în ambele modalități, declanșarea grevei propriu-zise poate avea loc numai după minim 2 sau 5 zile lucrătoare (după caz), de la epuizarea grevei de avertisment.

Referitor la declanșarea grevei, nu este indicat clar modul de notificare a angajatorului de către salariați, dar indicată este forma scrisă, care ulterior permite probarea certă a notificării.

Greva de solidaritate poate fi declarată [308, p.172; 336, p.123] pentru a susține revendicările

înaintate de salariații altor unități [227, p.84], putând decide declararea ei doar organizațiile sindicale reprezentative afiliate la aceeași federație sau confederație sindicală la care este afiliat sindicatul organizator, ea neputând depăși ca durată o zi lucrătoare și trebuie notificată în scris conducerii unității cu minim 48 ore înainte de data opririi lucrului. Plecând de la conținutul art. 150 din NLRDS, remarcăm că orice grevă de solidaritate prezintă următoarele trăsături caracteristice [43, p.509]:

a) - salariații participanți la greva de solidaritate, nu au revendicări proprii față de angajatorul lor, dar devin solidari cu cei deja aflați în grevă pentru soluționarea propriilor revendicări. Astfel, precum evidențiază și doctrina juridică civilă [96, p.139; 301, p.268], este declanșată greva de solidaritate fără a exista nicio legătură cu contractul (acordul) colectiv de muncă al participanților la ea, cu negocierea colectivă ori cu vreun conflict de muncă născut de o astfel de negociere. În plus, angajatorul salariaților aflați în grevă de solidaritate, nu are nicio responsabilitate în declanșarea ei și (totodată) nu deține niciun mijloc de evitare a grevei prin îndeplinirea revendicărilor propriilor angajați, deoarece acestea nici nu există, iar raportat la acest aspect, greva de solidaritate este o excepție față de greva propriu-zisă, obișnuită.

a) - decizia de declarare a grevei de solidaritate poate fi luată doar de către organizațiile sindicale afiliate la aceeași federație sau confederație sindicală la care este afiliată organizația sindicală organizatoare, cu acordul a minim 35 % din numărul total al angajaților/lucrătorilor din unitate. Astfel, s-a dovedit corectă critica doctrinară făcută normei legale vechi, inclusă în VLRDS (Legea nr.62/2011, abrogată), la art.186, ce interzicea să declare greve de solidaritate salariaților neorganizați în sindicate reprezentative [126, p.356; 269, p.836]. Totuși, Curtea Constituțională română a decis ca vechea soluție legislativă „se încadrează în dispozițiile art.43, al.2 din Constituție. Legiuitorul este competent să stabilească limitele exercitării dreptului la grevă; or, declararea grevei de solidaritate pentru susținerea revendicărilor formulate de angajații altor unități aparținând aceleiași grup de unități sau sector de activitate este o asemenea limită de exercitare a dreptului de grevă, motivată de faptul că și cei care declanșează o atare grevă să aibă un minim interes profesional propriu de apărare, promovat sau susținut. Altfel, angajatorul ar urma să suporte pagube materiale determinate de interese profesionale de care este cu totul și cu totul străin” [87].

Doctrina română a mai reținut și faptul că - în principiu - caracterul ilicit al grevei de solidaritate este evaluat de sine stătător (în raport de respectarea cerințelor legale pentru declanșarea acesteia), separat de caracterul grevei la care se solidarizează, cu excepția cazului când aceasta din urmă are caracter vădit ilegal (spre exemplu, solidaritatea cu o grevă perlată) ori dacă de caracterul ilicit al acesteia au știut participanții la grevă [26, p.22]. Reamintim aici și conceptul potrivit căruia este fundamental a nu se confunda greva cu alte forme de proteste, trebuind făcută deosebirea între „dreptul la grevă” și „libertatea întrunirilor”, consacrată de art. 39 din Constituția României, grevele propriu-zise fiind organizate - după caz- fie de organizațiile sindicale care au declanșat conflictul colectiv sau de reprezentanții angajaților/lucrătorilor (art. 151, alin.1 din NLRDS).

Grevele propriu-zise le clasificăm în: (a) - raportat la numărul salariaților participanți la grevă, acestea pot fi: totale sau parțiale; (b) - raportat la durata lor: limitate sau nelimitate în timp; (c) - raportat la organizarea lor: organizate, spontane sau neorganizate.

Referitor la ultimele două forme de greve, acestea sunt ilegale deoarece nu respectă obligațiile legale de anunțare a angajatorului cu 2 zile lucrătoare anterior declanșării lor.

Grevele propriu-zise mai pot avea forme: (a) - perlate (activitatea angajaților continuă, dar cu un ritm lent de muncă); (b) - de zel (folosite de funcționarii din serviciile de utilitate publică; care își îndeplinesc atribuțiile de serviciu cu o conștiinciozitate și meticulozitate exagerată, blocând activitatea unității); (c) - grevele „bușon” sau „tromboză” (stoparea lucrului de către personalul de la un anumit loc de muncă sau compartiment de producție, stabilit astfel încât blochează întreaga activitate a unității respective); (d) - turnantă; sau greva în capouri (ce se desfășoară succesiv, la nivel de categorii de salariați, adică greva nu se desfășoară deodată pentru toți salariații unității); (e) - greve sughit (când salariații se abțin de la muncă, dar abținerea este fracționată în timp și pe perioade scurte); (f) - greve prin surprindere - care se declanșează în lipsa unui preaviz.

În practică apar însă și alte categorii de greve, precum [30, p.705]:

a) - Greva politică. Potrivit prevederilor art.154 alin.(1) din NLRDS, se interzice declanșarea grevei pentru a atinge scopuri politice [126, p.348; 336, p.124]. Așadar, o grevă care are astfel de scopuri este ilegală, deoarece contravine intențiilor legiuitorului, deoarece: (1) - greva este legiferată a fi doar o acțiune colectivă de protest pe motive profesionale, economice și sociale; (2) - persoana nu acționează în calitate de salariat, ci de cetățean; (3) - încalcă obligațiile de neutralism politic specific sindicatelor; (4) - păgubește în mod netemeinic pe angajator, pentru că ea nu este generată de activitatea acestuia față de salariații săi; (5) - poate cauza vătămări instituțiilor legale ale statului.

Textul art. 45 din Constituția RM, nu prevede că prin greve pot urmări scopuri politice, însă art. 362 alin. 2 din CM RM prevede expres că poate fi declarată greva doar pentru apărarea intereselor profesionale cu caracter economic și social ale salariaților, neputând fi urmărite scopuri politice. Greva va putea fi declanșată doar după ce, în prealabil, sunt consumate toate căile legale de soluționare a conflictului colectiv de muncă (în cadrul procedurii de conciliere stipulată de CM RM).

Greva nu dobândește automat caracter politic prin criticarea autorităților executive în contextul acțiunii greviste, dar solicitarea de înlocuire a autorităților executive sau a unei autorități locale, exprimă un caracter politic vădit, fiindcă se referă la o autoritate publică investită prin proceduri constituționale și legale. Doctrina apreciază și că „grevele profesionale ar fi și politice, sau, altfel spus, grevele politice au, adesea, ca suport rațiuni profesionale, grevistul își asumă riscul de a-și pierde salariul pe perioada respectivă nu numai pentru a participa la o grevă politică, ci pentru motive care izvorăsc din dificultățile sale economice, de viață. Concomitent, sindicalismul, care a devenit profesional-politic, conduce inevitabil spre greve profesional-politice” [301, p.269]. Doctrina juridică română include și opinii potrivit cărora greva pur politică este posibilă doar teoretic,

iar în realitate, grevele au scopuri combinate, profesional și politic [126, p.349; 315, p.157].

Analizând problematica legalității grevelor politice în Republica Moldova, subliniem faptul că - prin raportare la prevederile art. 362, alin. (2) din CM RM - greva poate fi declanșată numai pentru apărarea intereselor profesionale cu caracter economic și social ale salariaților și ea nu poate avea niciun scop politic. Însă, în conjunctura aceasta, aderăm și noi la opinia doctrinarilor Gheorghe Brehoi și Andrei Popescu [35, p.14], care evidențiază că nu se conferă acțiunii greviste respective niciun caracter politic doar prin criticarea autorităților executive în timpul acelei acțiuni greviste, ci doar solicitarea de înlocuire a autorităților executive (de exemplu, a Guvernului) are un clar caracter politic, pentru că se referă la o autoritate publică investită în baza unor proceduri constituționale. Așadar, greva politică va începe acolo și atunci când se solicită persuasiv chiar schimbarea autorităților statale legal investite la nivel național sau local.

Susținerea și apărarea intereselor economice și sociale ale salariaților sunt concepute de către OIM în sens larg, motiv pentru care interesele profesionale ale salariaților care pot fi apărate cu ajutorul dreptului la grevă includ - pe lângă revendicările colective și condițiile de muncă - în mod egal și problemele de politică economică și socială. Așadar, problemele de politică economică și socială sunt intim legate cu promovarea intereselor profesionale ale salariaților, de dreptul acestora la grevă, *fără ca problemele de politică economică și socială să atribuie grevei un caracter politic* [26, p.33]. Doar grevele pur politice - cum prevede și Convenția OIM nr.87/1948 „*Privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical*” - exced principiilor libertății și protecției dreptului sindical.

b) - *Greva patronală (lock-out-ul)* este unul ușor deosebit, deoarece are în vedere pe angajator și presupune închiderea totală sau parțială a unității, ținând cont de o grevă salarială iminentă ori deja declanșată. Scopul grevei patronale este contracararea grevei salariaților, pentru a nu li se permite utilizarea spațiilor de producție în acțiunea lor. „*Pe un alt plan, astfel, angajatorul nu creează condiții salariaților negreviști să presteze munca și, deci, să primească salariile*” [17, p.100]. Lock-out-ul este imaginea inversă a unei greve și constă în suspendarea unilaterală a executării contractelor de muncă de către angajatori, pentru a face presiuni asupra salariaților aflați în conflict de muncă [126, p.363]. Admiterea lock-out-ului ar avea ca singur temei faptul că astfel se anulează grevele ilegale salariale. Însă în ipoteza grevelor salariale legale, admiterea lock-out-lui ar genera blocarea căilor legale folosite de salariați pentru apărarea intereselor lor, ceea este de neacceptat.

c) - *Greva „invizibilă”* - este specific grevei telesalariaților din punct de vedere al percepției publice, deoarece telesalariații greviști vor fi disipați la locuri de muncă izolate, multe din ele aflate chiar la propriul domiciliu. Nimeni nu o va putea percepe cu niciun simț propriu, însă efectele grevei telesalariale vor putea fi percepute cu vârf și îndesat de către opinia publică consumatoare de servicii și produse informatice și ale tehnologiei informației [205, pp. 367-368].

d) - *Greva împotriva politicii sociale și economice a Guvernului, introdusă în legislația română de NLRDS (art.155, alin.1).* Aceasta este definită ca fiind încetarea voluntară și colectivă a

lucrului de către angajați/lucrători ca urmare a efectelor politicilor sociale sau economice care conduc la diminuarea unor drepturi prevăzute de contractele/acordurile colective de muncă aplicabile la data adoptării politicilor respective (art.1, pct.30 din NLRDS). O astfel de grevă poate fi declarată numai de federațiile și confederațiile sindicale reprezentative, adică acelea care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții (art. 54, alin.1 din NLRDS):

A. La nivel național: (a) - au statut legal de confederație sindicală; (b) - au independență organizatorică și patrimonială; (c) - au în componență structuri proprii în minim jumătate plus unu din numărul județelor României, inclusiv municipiul București; (d) - sindicatele membre cumulează un număr de membri de minim 5% din efectivul angajaților/lucrătorilor economiei naționale;

B. la nivel de sector de negociere colectivă sau grup de unități: (a) - au statut legal de federație sindicală; (b) - au independență organizatorică și patrimonială; (c) - organizațiile sindicale membre cumulează un număr de membri de minim 5 % din efectivul angajaților/lucrătorilor din sectorul de negociere colectivă sau din grupul de unități, după caz;

C. la nivel de unitate: (a) - au statut legal de federație sindicală; (b) - au independență organizatorică și patrimonială; (c) - numărul de membri ai sindicatelor componente ale federației sindicale reprezintă minim 35 % din numărul total de angajați/lucrători aflați într-un raport juridic de muncă sau un raport de serviciu cu unitatea.

Acest tip de grevă se declanșează cu respectarea strictă a procedurilor prevăzute la art. 155 NLRDS, respectiv (art. 155, alin.2 din NLRDS) [219, pp.9-10]:

1 - hotărârea de a se declara greva se ia conform statutelor organizațiilor sindicale organizatoare (art. 155, alin.3 din NLRDS);

2 - cu minimum 10 zile anterior declarării grevei, organizațiile sindicale organizatoare au obligația de a notifica Guvernul cu privire la declanșarea grevei. Guvernul invită reprezentanții organizațiilor sindicale organizatoare la negocieri (art. 155, alin.4 din NLRDS);

3 - cu minimum 10 zile înaintea declarării grevei, organizatorii înaintează Guvernului o copie a următoarelor documente (art. 155, alin.5 din NLRDS): (i) - actul normativ de adoptare a documentului de politică publică care a generat scăderea drepturilor angajaților/lucrătorilor prevăzute de CCM în vigoare la data adoptării documentului de politică publică cu specificarea clauzelor afectate; (ii) – CCM care includ clauzele privind acordarea drepturilor ce sunt diminuate ca efect al politicii sociale și economice a Guvernului și lista unităților în care CCM se aplică; (iii) - numărul angajaților/lucrătorilor a căror drepturi negociate prin CCM sunt diminuate și nivelul lor.

4 - Guvernul are obligația de a posta pe site-ul propriu anunțul privind declararea grevei (art. 155, alin. 6 din NLRDS);

5 - organizatorul grevei notifică cu minimum 10 zile înainte de declanșarea grevei unitățile și angajatorii în care greva urmează să se desfășoare. Declanșarea și încetarea grevei se notifică și inspectoratelor teritoriale de muncă în raza cărora își au sediul unitățile în care se declanșează greva

cu minimum 24 de înainte de declanșarea, respectiv în 24 de ore de la încetarea acesteia, conform modelului prezentat în anexa nr. 4 la NLRDS (art. 155, alin.7 din NLRDS);

6 - în cazul nerespectării obligației ca, în termen de minimum 10 zile anterior declarării grevei, organizatorii grevei să fi înaintat Guvernului o copie a respectivelor documente, precum și în situația în care Guvernul și/sau angajatorii constată că documentul de politică economică și socială invocat nu conduce la diminuarea drepturilor angajaților/lucrătorilor negociate prin CCM în vigoare, Guvernul și/sau angajatorii unităților în care se desfășoară greva se pot adresa tribunalelor în a cărui circumscripție se află unitățile în care s-a declarat greva cu o cerere prin care se solicită instanței încetarea grevei, fiind aplicabile dispozițiile prevăzute la art. 166-169 referitoare la soluționarea unei astfel de cereri (art. 155, alin.8 din NLRDS);

7 - în timpul grevei, organizatorii grevei au obligația de a continua negocierile cu Guvernul în vederea soluționării revendicărilor care formează obiectul conflictului colectiv de muncă, fiind aplicabile dispozițiile prevăzute la art.153 - NLRDS (*referitoare la retragerea din grevă și la încetarea grevei*) și la art.156-162 - NLRDS (*referitoare la: libertatea de a participa sau nu la grevă ori de a continua activitatea; obligația de protecție a bunurilor unității pe perioada grevei; răspunderea pentru pagubele materiale provocate de către greviști; interdicția greviștilor de a împiedica angajatorul să își continue activitatea pe durata grevei și a angajatorului de a angaja personal cu care să înlocuiască personalul aflat în grevă; pe durata participării la grevă intervine suspendarea de drept a contractului individual de muncă sau a raportului de serviciu al angajatului/lucrătorului, după caz; organizarea/participarea la o grevă legală nu constituie abatere disciplinară; obligația părților de a continua negocierile pe durata grevei, în vederea soluționării revendicărilor care formează obiectul conflictului colectiv de muncă*) (art. 155, alin.7 din NLRDS).

De aceea, de lege ferenda, susținem introducerea unui articol nou în CM RM, prin care să fie reglementată un nou tip de grevă, cel de grevă împotriva politicii sociale și economice a Guvernului, după modelul introdus în legislația română la data de 25.12.2022, prin NLRDS.

În practica occidentală apar și alte tipuri de greve, de exemplu:

În Franța întâlnim: (a) - *greva națională de protest*, considerată, în principiu, licită în cazul revendicărilor profesionale nesatisfăcute; (b) *greva profesională licită* este nu numai cea care tinde să obțină o creștere a salariilor, dar și cea care urmărește crearea unor condiții mai bune de muncă, cea destinată să constrângă patronul să-și îndeplinească angajamentele, cea prin care salariații se opun unei concedieri colective, precum și cea pentru apărarea muncii în general [119, p.716]; (c) *grevele sălbatice* [30, p.705; 43, p.508], declanșate fără amestecul sindicatului ori chiar cu opoziția sindicatului la un astfel de tip de grevă. Trebuie menționat însă faptul că dreptul de grevă aparține fiecărui salariat, deși exercitarea acestui drept este colectivă.

În Italia [30, p.705; 43, p.508] avem: (a) *greva prin surprindere* (neanunțată - declanșată fără aviz); *greva-sughiț* (abținere de la muncă, fracționată în timp pe perioade scurte); (b) - *greva în*

carouri sau tablă de șah (oprirea muncii este produsă în perioade distincte de grupuri de salariați bine determinate, care îndeplinesc activități aflate în interdependență în procesul muncii). Aceste tipuri de grevă pot fi îmbinate, generând greva articulată, ce urmărește tulburarea producției cu o scădere minimă a salariilor greviștilor, și care este uzitată doar în faze acute ale conflictului de muncă. Tot în Italia, greva de solidaritate [119, p.717] poate fi declanșată atât pentru solidarizarea greviștilor cu revendicările altor grupuri, cât și pentru a protesta împotriva lezării intereselor unui singur muncitor.

4.2. Consacrarea dreptului la grevă prin prisma instrumentelor internaționale și a legislației Republicii Moldova și a României

Dreptul la grevă reflectă efectul grevei în plan juridic, deoarece: „*Deși este reglementată ca un drept, ea apără un interes*” [95, p.138; 126, p.344]. La articolul 8 din *Pactul Internațional referitor la drepturile economice, sociale și culturale* [201], se proclamă dreptul sindical și dreptul la grevă, menționându-se că acesta va fi realizat concordant cu legile existente în fiecare țară [314, p.108], nefiind omis nici aspectul că nu sunt cuprinse reglementări directe ale acestuia în niciun instrument internațional al O.I.M [30, p.706]. Asupra dreptului lucrătorilor și al patronilor la acțiuni colective în cazul unui conflict de interese, inclusiv dreptul la grevă, cu condiția respectării obligațiilor izvorate din convențiile colective în vigoare, se fac mențiuni exprese și în *Carta Socială Europeană Revizuită*, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996 [41].

Precum s-a subliniat deja, dreptul la grevă nu este clar garantat prin textul Convențiilor OIM, dar - prin interpretare - acesta se desprinde din dispozițiile Convenției OIM nr.154/1981 „*Privind promovarea negocierii colective*” și ale Convenției OIM nr. 87/1948 „*Privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical*”. Totodată, practica aplicării Convenției OIM nr. 154/1981 a stabilit că acest drept este acoperit atât de dispozițiile convenției care garantează dreptul de a hotări al acestor organizații asupra propriei activități, precum și de faptul că dreptul la grevă e o consecință implicit desprinsă din libertatea sindicală, respectiv din dreptul la negocieri colective [231, p.192].

Doctrina juridică civilă [95, p.137; 301, p.267; 308, pp.169-170] evidențiază că dreptul la grevă este urmarea logică a dreptului la negocieri colective, care este consacrat prin *Convenția OIM nr.98/1949 asupra dreptului de organizare și negociere colectivă* și care ar fi lipsit de conținut dacă lucrătorii nu ar dispune de instrumentul trebuincios pentru realizarea acesteia.

Însuși Papa Ioan-Paul al II-lea [126, p.345], în cadrul Enciclicei papale *Laborum exercens*, din 14 sept. 1981, subliniind primatul omului asupra muncii, aprecia că libertatea de a recurge la grevă este un principiu fundamental legat de persoana umană.

Prin actele elaborate de catre Comitetul pentru Libertatea Sindicală din cadrul OIM, s-a consfințit faptul că dreptul la grevă are o triplă semnificație, de: (a) - drept esențial al salariaților; (b) - mijloc just de apărare a intereselor economice și sociale; (c) - mijloc de bază pentru susținerea intereselor salariaților și ale organizațiilor lor. Asta chiar dacă Uniunea Europeană nu are nicio normă

care să facă - direct și clar - referire la dreptul la grevă, această sferă nefiind inclusă în preocupările UE de reglementare (art. 137, par. 6 din Tratat) [327, pp.106-107].

În cazul salariații unităților în care nu există sindicate reprezentative, decizia de declarare a grevei de solidaritate nu este atributul reprezentanților salariaților, legiuitorul preferând să normativizeze greva de solidaritate doar ca o competență strictă a mișcării sindicale.

Plecând de la instrumentele internaționale specifice, reținem că: (i) - dreptul la grevă nu este unul absolut, el putând constitui obiectul unei reglementări naționale ori poate fi interzis pentru categorii de lucrători bine determinate, din sectoare economice strategice; (ii) - greva pur politică poate fi interzisă legal; (iii) - greva poate fi suspendată în cazuri de criză economică gravă.

Cercetările noastre sistematice au evidențiat și faptul că - în majoritatea țărilor membre UE - instituția grevei este protejată constituțional; în acest sens:

a) - *constituția bulgară*, la art.50 prevede faptul că lucrătorii și angajații au dreptul la grevă în vederea apărării intereselor lor colective economice și sociale, acest drept putând fi exercitat conform condițiilor și procedurilor stabilite prin lege [81, p.228];

b) - *legea fundamentală cipriotă*, la art. 27 alin. 1 reglementează faptul că dreptul la grevă este recunoscut și exercițiul lui poate fi reglementat prin lege exclusiv în scopul garantării securității Republicii sau a ordinii constituționale, a ordinii publice sau a siguranței publice ori în scopul conservării bunurilor și serviciilor esențiale pentru viața locuitorilor, în scopul protejării drepturilor și libertăților garantate oricărei persoane prin prezenta Constituție. Iar la art. 27 alin.2 stabilește interdicția membrilor forțelor armate, ai poliției și ai jandarmeriei, de a avea dreptul la grevă, această interdicție putând fi extinsă prin lege și asupra membrilor serviciului public [81, p.315];

c) - art. 61 din *constituția croată* consacră garantarea dreptului la grevă, cu mențiunea că acesta poate fi restrâns în cazul forțelor armate, poliției, administrației publice sau al serviciilor publice, așa cum se prevede prin lege [81, p.412];

d) - prin articolul 23 alin. 2 - teza I, *constituția greacă* consfințește că dreptul la grevă este exercitat de sindicate înființate în mod legal, în vederea protejării și promovării intereselor financiare și de muncă generale ale lucrătorilor. Iar teza secundă (ultimă) conține interdicția de a declanșa greve de orice natură pentru magistrați și cei aflați în serviciul forțelor de securitate, dar și limitări specifice (*în baza legii ce reglementează acest drept*) pentru funcționarii publici, angajații administrației locale și persoanele juridice de drept public, precum și pentru angajații oricăror tipuri de întreprinderi de natură publică sau interes public a căror funcționare este de importanță vitală pentru a răspunde nevoilor de bază ale societății în ansamblu. Aceste limitări nu pot ajunge până la suprimarea dreptului la grevă sau până la împiedicarea exercitării legale a acestuia [81, p.489];

e) - *în Estonia*, articolul constituțional 29 alin. 5 - ultima teză, stabilește faptul că procedura și condițiile pentru exercitarea dreptului la grevă sunt prevăzute prin lege [81, p.557];

f) - *Constituția italiană*, prin articolul 40, stipulează faptul că dreptul la grevă se exercită

potrivit legii [81, p.818];

g) - art. 108 din *legea fundamentală letonă* prevede că angajații beneficiază de dreptul la grevă [82, p.31];

h) - art. 51 alin. 1 din *Constituția lituaniană* stabilește că, în vederea apărării intereselor economice și sociale ale acestora, angajații au dreptul la grevă. Iar alin. 2 prevede că [82, p.31] restrângerea acestui drept, precum și condițiile și procedura de exercitare a acestuia sunt prevăzute prin lege [82, p.31];

i) - *constituția luxemburgheză* stipulează - la art. 11 alin. 4, ultima teză - că legea garantează libertatea sindicală și organizează dreptul la grevă [82, p.98];

j) - *legea fundamentală portugheză*, la art. 57: (1) - alin. 1, consacră dreptul la grevă ca fiind garantat, salariații fiind responsabili pentru definirea sferei de aplicare a intereselor care urmează să fie apărate prin grevă, legea neputând limita această sferă; (2) - alin. 2, prevede că legea definește condițiile în care atât serviciile necesare pentru asigurarea siguranței și întreținerii echipamentelor și facilităților, cât și cele minime indispensabile pentru a răspunde nevoilor sociale de bază, sunt furnizate în timpul grevelor; (3) - alin.3, conține interdicția grevelor patronale [82, p.396];

k) - *Slovacia* are și ea *inserată în constituție* - la art. 37, alin. 4 - că dreptul la grevă este garantat, condițiile fiind stabilite prin lege. Însă acest drept nu aparține judecătorilor, procurorilor, membrilor forțelor armate, membrilor corpurilor armate și membrilor și angajaților brigăzilor de luptă împotriva incendiilor [82, p.497];

l) - *Constituția slovenă*, la art. 77 prevede că salariații au dreptul la grevă, iar când interesul public cere acest lucru, dreptul la grevă poate fi îngăduit legal, luând în considerare în mod corespunzător tipul și natura activității respective [82, p.562];

m) - la art. 28 alin. 2, *Constituția regatului spaniol* prevede că este recunoscut dreptul salariaților la grevă, în vederea apărării intereselor lor, legea care guvernează acest drept stabilind garanțiile necesare pentru asigurarea menținerii serviciilor publice esențiale [82, p.608];

n) - *Constituția regatului suedez* are inserată la art. 14 prevederea că un sindicat, un angajator sau un patronat are dreptul de a întreprinde acțiuni de protest, cu excepția cazului în care o lege sau un acord prevede altfel [82, p.666];

o) - art. XVII alin.2 din *legea fundamentală ungară* consacră faptul că angajații, angajatorii și organizațiile acestora au dreptul, prevăzut prin lege, de a negocia și încheia contracte colective de muncă și de a întreprinde măsuri colective în vederea protejării intereselor lor, inclusiv dreptul lucrătorilor de a întrerupe lucrul [82, pp.795-796];

p) - la art. 43 alin. 1 din *Constituția României* este consacrat faptul că salariații au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale. Iar la art. 43 alin. 2 este prevăzut faptul că doar prin lege sunt stabilite condițiile și limitele exercitării acestui drept, precum și garanțiile necesare asigurării serviciilor esențiale pentru societate [68].

Legislația moldovenească recunoaște greva ca fiind un mijloc de presiune legal, pe care îl pot folosi salariații mereu când apreciază că le sunt încălcate interesele lor profesionale, economice și sociale [29, p.68]. Iar art. 45 din Constituția Republicii Moldova consacră dreptul la grevă pentru apărarea acestor interese, cu mențiunea că legea este cea care fixează condițiile de utilizare a dreptului la grevă, ca și răspunderea pentru declanșarea ei ilegală.

Achiesăm la poziția doctrinarilor Tudor Negru și Cătălina Scorțescu [195, p.297], care au subliniat că - în baza dispozițiilor constituționale și în consens cu art. 64 alin. 2 din CM RM - salariații au interdicție să renunțe la drepturile lor legiferate (prin CM RM), motiv pentru care este lovit de nulitate orice acord prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute salariaților ori îngrădirea lor. Astfel, nici în baza clauzelor din convențiile colective sau CCM ori contractele individuale de muncă, nu se poate renunța la dreptul la grevă, deoarece greva nu este o manifestare de voință a salariaților, ci este un drept constituțional intangibil, în măsura exercitării lui legale.

În paralel, subliniem și că în conținutul CCM poate fi inclusă clauza privitoare la renunțarea salariaților la grevă, doar dacă CCM se execută întocmai și la timp, obligația de pace socială putând fi impusă în sarcina salariaților (așa - numita clauză: „*no-strike clause*”).

În România, abia după 1990 a fost consfințită greva ca mijloc legal de soluționare a conflictelor de muncă, uzitat de salariați când le sunt încălcate drepturile, ea reprezentând un drept individual și colectiv, al fiecărui salariat, dar care se realizează numai în mod colectiv. Potrivit articolului 43 alin. 2 din Constituția României, doar prin lege se pot fixa condițiile și limitele exercitării dreptului la grevă, precum și garanțiile indispensabile asigurării serviciilor fundamentale pentru societate. Grevă nu se poate produce aleatoriu, fără limite sau cu încălcarea sau nesocotirea unor interese generale. Totodată, „*grevele nu pot fi declanșate în mod abuziv de către conducerea unui sindicat sau de către unii salariați (organizatori) fără consultarea și adeziunea majorității salariaților*” [314, p.109].

Și funcționarii publici români au dreptul la grevă [126, p.344], drept consacrat inițial prin art. 30 din Legea nr. 188/1999, privind Statutul funcționarilor publici (abrogată) și preluat apoi de art. 416, alin. 1 din Codul administrativ 2019 [200], asta chiar dacă norma constituțională (art. 43 alin. 1 din Constituție) cuprinde referiri numai la „*salariați*”. Dar acest concept trebuie analizat în extenso, prin înglobarea în el și a funcționarilor publici. Și art. 45 alin.1 din Constituția RM utilizează tot termenul de „*salariați*”. De aceea, *de lege ferenda, propunem ca ambele texte constituționale, român și moldovenesc, să fie lărgite în mod corespunzător* [327, p.112], *posibil prin înlocuirea termenului de „salariați” cu cel de „lucrători”, termen consfințit în Uniunea Europeană.*

Din normele legale invocate, concluzionăm că dreptul la grevă este unul individual și aparține salariaților și funcționarilor publici, dar el poate fi exercitat numai colectiv. În realitate (art. 147, alin.1 și 2 din NLRDS), dreptul la grevă aparține și sindicatelor (ne)reprezentative, doctrina română apreciind că sindicatul este titular al acestui drept [95, p.138]. Menționăm și că dreptul la grevă nu se poate exercita abuziv, cu încălcarea unor interese generale. Iar în acest sens, în baza dispozițiilor

art. 369 alin. 1 din CM RM, este interzisă greva în timpul calamităților naturale, a izbucnirii epidemiilor, pandemiilor, pe durata instituirii stării de urgență, de asediu sau a stării de război.

În legislația muncii moldovenească, sunt prevăzute categorii determinate de salariați care au interdicția de a participa la grevă. Astfel, în baza art. 369 alin. 2 din CM RM, la grevă nu au dreptul să participe: (a) - personalul medico-sanitar din spitale și serviciile de asistență medicală urgentă; (b) - salariații din sistemele de alimentare cu energie și apă; (c) - salariații din sistemul de telecomunicații; (d) - salariații serviciilor de dirijare a traficului aerian; (e) - persoanele cu funcții de răspundere din autoritățile publice centrale; (f) - colaboratorii organelor ce asigură ordinea publică, ordinea de drept și securitatea statului, judecătorii instanțelor judecătorești, salariații din unitățile militare, organizațiile sau instituțiile Forțelor Armate; (g) - salariații din unitățile cu flux continuu; h) - salariații din unitățile care fabrică producție pentru necesitățile de apărare a țării.

Iar prevederile art. 369 alin. 2 din CM RM au fost materializate în *Hotărârea Guvernului RM nr. 656/11.06.2004* [137], prin care a fost aprobat Nomenclatorul unităților, sectoarelor și serviciilor ai căror salariați nu pot participa la grevă. De exemplu, în categoria de servicii și de funcții ce nu le permit salariaților să participe la grevă, se includ: (i) - toți colaboratorii Serviciului de Informații și Securitate; (ii) - colaboratorii Departamentului Vamal, care dețin grade speciale; (iii) - din aparatul administrației publice centrale (ministerele, departamentele) - conducătorul, adjuncții, șefii de departamente, direcții; (iv) - toți salariații din unitățile din sistemul de telecomunicații șamd.

Autorii moldoveni Igor Ciloci și Sergiu Morari au evidențiat faptul că în art.369 alin. 2, lit. c) și h) din CM RM, nu sunt concretizate categoriile de salariați care nu pot participa la grevă în sistemul de telecomunicații și în unitățile care fabrică producție pentru necesitățile de apărare a statului. Asta deoarece Nomenclatorul unităților, sectoarelor și serviciilor ai căror salariați nu pot participa la grevă - aprobat prin *Hotărârea Guvernului nr. 656 din 11 iunie 2004* - era prea restrictiv și nu corespundea practicilor internaționale [47, p.72, p.74]. De aceea ei au evidențiat necesitatea modificării sau completării art. 369 alin. (2), lit. c) și h) din CM RM, în vederea determinării categoriilor de salariați care nu pot participa la grevă în sistemul de telecomunicații și în unitățile care fabrică producție pentru necesitățile de apărare a statului.

Totodată, deoarece Nomenclatorul unităților, sectoarelor și serviciilor ai căror salariați nu pot participa la grevă (aprobat prin *HG RM, nr. 656 din 11 iunie 2004*) nu mai fusese modificat vreme de peste un deceniu, Curtea Constituțională a RM a fost sesizată în anul 2017 (sesizarea nr. 62a/2017) de către dl Mihail Cotorobai, Avocat al Poporului, cu privire la controlul constituționalității art. 369 alin. (2), (3) și (4) din Codul muncii nr. 154-XV din 28 martie 2003 și *Hotărârii Guvernului nr. 656 din 11 iunie 2004* cu privire la aprobarea Nomenclatorului unităților, sectoarelor și serviciilor ai căror salariați nu pot participa la grevă, autorul sesizării pretinzând că prevederile contestate sunt contrare dispozițiilor articolelor 1, 4, 15, 16, 23, 40, 42, 43, 45, 54 și 72 alin. (3) lit. j) din Constituție.

Prin *Hotărârea nr. 30 din 07.11.2017*, Curtea a admis parțial această sesizare și a hotărât că

se recunosc a fi constituționale [134]: (i) - articolul 369 alineatele 2, 3 și 4 din Codul muncii nr. 154-XV din 28 martie 2003; (ii) - prevederile pozițiilor 5, 6, 7, 8, 9, 13, 14, 15 din Nomenclatorul unităților, sectoarelor și serviciilor ai căror salariați nu pot participa la grevă, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 656 din 11 iunie 2004; (iii) - textul „*Toți salariații*” de la pozițiile 2, 3 și 4 din Nomenclatorul unităților, sectoarelor și serviciilor ai căror salariați nu pot participa la grevă, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 656 din 11 iunie 2004, în măsura în care vizează doar persoanele cu funcție de răspundere din autoritățile publice centrale; (iv) - textul „*Toți colaboratorii*” de la pozițiile 10, 12, 16, 17, 19, 20 din Nomenclatorul unităților, sectoarelor și serviciilor ai căror salariați nu pot participa la grevă, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 656 din 11 iunie 2004, în măsura în care vizează doar angajații de competențele funcționale ale cărora ține asigurarea ordinii publice, a ordinii de drept și a securității statului; (v) - textul „*Întregul sistem*” de la poziția 11, din Nomenclatorul unităților, sectoarelor și serviciilor ai căror salariați nu pot participa la grevă, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 656 din 11 iunie 2004, în măsura în care vizează judecătorii instanțelor judecătorești.

Apoi, acest Nomenclator al unităților, sectoarelor și serviciilor ai căror salariați nu pot participa la grevă, a fost modificat prin HG RM nr. 389 din 25.04.2018 [138], *motivată de faptul că a fost adus în concordanță acest Nomenclator cu Hotărârea Curții Constituționale nr.30/2017, astfel:* (i) - la pozițiile Parlament, Cancelaria de Stat, Președenția, în urma modificărilor, nu pot participa la grevă funcționarii publici de conducere de nivel superior și funcționarii publici de conducere; (ii) - la pozițiile atribuite organelor de asigurare a ordinii publice, ordinii de drept și securității statului, vor fi privați de dreptul de a participa la grevă doar angajații de competențele funcționale ale cărora ține asigurarea ordinii publice, a ordinii de drept și a securității statului, precum: judecătorii, procurorii, funcționarii publici cu statut special; (iii) - din Nomenclator a fost exclusă poziția “*Departamentul Situații Excepționale*”, deoarece se găsește la poziția “*Ministerul Afacerilor Interne*”.

De lege ferenda, propunem și modificarea art. 369 alin. 2, lit. c) și h) din CM RM, pentru detalierea categoriilor de salariați ce nu pot participa la grevă în sistemul de telecomunicații și în unitățile cu producție pentru necesitățile de apărare a statului. Pentru că în actuala formă prevederile art. 369 alin. 2, lit. c) și h) din CM RM nu indică ce categorii de salariați nu pot participa la grevă în cele două domenii menționate, iar Nomenclatorul unităților, sectoarelor și serviciilor ai căror salariați nu pot participa la grevă este prea restrictiv și nu corespunde practicilor internaționale.

Când greva este interzisă, potrivit dispozițiilor art. 369 alin. 1 - 2 din CM RM, atunci (în consens cu dispozițiile art. 360 din CM RM), conflictele colective de muncă vor fi soluționate de organele de jurisdicție a muncii.

Dacă în Franța și Italia se admite în mod formal existența dreptului la grevă, în baza prevederilor constituționale [301, p.266], în alte sisteme de drept se stabilesc anumite interdicții în domeniul declarării grevei, și anume [252, p.36]:

- în S.U.A, Germania și țările Beneluxului, în cazul funcționarilor publici;

- în Japonia, în serviciile publice;
- în Germania, se consideră ca ilicite toate grevele neloiale;
- în S.U.A., Canada și Germania există o legătură strânsă între grevă și CCM. Greva nu este legală decât atunci când a expirat CCM sau în perioada reînnoirii lui. În schimb, o astfel de obligație nu este puternic afirmată în Franța;

- țările scandinave și cele anglo-saxone se individualizează prin proceduri foarte elaborate de soluționare a conflictelor colective de muncă. Se tinde, astfel, să se pună capăt rapid grevei prin suprimarea cauzei sale;

- în prezent, legislația statelor Uniunii Europene nu stipulează, de regulă, obligația preavizului dat angajatorului, dar, totuși, astfel de preaviz se cere în domeniul sectorului public.

Pe 18.02.2015, la îndemnul Consiliului General al Confederației Internaționale a Sindicatelor, sub genericul „*Nu atingeți dreptul la grevă!*”, reprezentanții sindicatelor din RM s-au alăturat acțiunii globale pentru apărarea dreptului salariaților la grevă [188, pp.1-2]. Cu acest prilej - în cadrul unei întruniri desfășurate la Institutul Muncii din Chișinău - secretarul confederal al Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova, Nicolae Suruceanu, a reliefat că în prezent - după 50 de ani de la recunoașterea juridică internațională a dreptului la grevă - grupuri de angajatori din întreaga lume încearcă să submineze dreptul salariaților la grevă. Deși acest drept reprezintă un temei puternic și esențial a democrației și a justiției economice și asigură posibilitatea ca, atunci când angajatorii refuză negocierea, angajații să poată suspenda activitatea pentru a echilibra preponderența și privilegiul unei minorități și forța acțiunii colective. Încercând să distrugă legislațiile naționale care garantează acest drept esențial, se urmărește ca forța de muncă la nivel mondial să devină vulnerabilă și pasivă, iar raportul de forțe la locul de muncă și în societate să fie polarizat pentru totdeauna.

Cu prilejul aceleiași întruniri, reprezentanții sindicali au avertizat că, *dacă dreptul la grevă ar fi suprimat, salariații ar deveni cu toții sclavi*, și au mai evidențiat și că [188, pp.1-2]: (i) - dacă angajatorii își ating scopul, vor fi în pericol toate drepturile obținute pentru forța de muncă (orar de muncă rezonabil, salarii echitabile, sărbători și zile de odihnă, sănătate și securitate la locul de muncă, protecție împotriva exploatarei și discriminării); (ii) - deși Legea Supremă a RM recunoaște dreptul la grevă și prevede că „*legea stabilește condițiile de exercitare a dreptului la grevă, precum și răspunderea pentru declanșarea nelegitimă a grevei*”, totuși nu există o lege specială care ar dezvolta normativ mecanisme de realizare a dreptului constituțional la grevă al salariaților, realizarea acestuia doar la nivel de unitate fiind parțial reglementată de Codul muncii; (iii) - în concordanță tot cu CM RM, la nivel de ramură, teritorial și național, declanșarea și desfășurarea grevelor poate avea loc în conformitate cu prevederile Convenției colective de nivelul corespunzător. Dar, din 2003, de când a fost elaborat CM RM, partenerii sociali nu au reușit să elaboreze o convenție colectivă care să prevadă procedura de organizare și desfășurare a grevelor la nivel de ramură, teritorial și național, motiv pentru care declanșarea și desfășurarea grevelor la aceste niveluri a devenit imposibilă.

Astfel, *de lege ferenda*, opinăm că - pentru o mai clară și mai cuprinzătoare reglementare a instituției grevei, ca și corolar al dreptului la grevă - *Parlamentul RM ar trebui să adopte fie o Lege referitoare la procedura de declanșare și desfășurare a grevelor, fie ar trebui amplificat Capitolul IV, "Greva", din Titlul XII - CM RM*, care în prezent are numai 9 articole, ce nu acoperă obiectiv toate ipotezele privitoare la greve.

4.3. Procedura legală de declarare și desfășurare a grevei

În consens cu art. 362 alin. 3 - 4 din CM RM, greva poate fi declanșată doar după epuizarea prealabilă a tuturor modurilor de rezolvare a conflictului colectiv de muncă - în procedura de conciliere legiferată de CM RM - și doar dacă despre data declanșării angajatorul a fost înștiințat cu 48 de ore înainte, de către reprezentanții salariaților. După o cercetare comparativă, conchidem că în legislațiile celor mai multe țări europene - exceptând Ungaria - sindicatul este obligat legal să acorde patronatului un preaviz înaintea declanșării grevei, cu o durată variabilă, de la 2 zile, la 2 săptămâni. Dar opinăm că, cu cât e mai lungă această perioadă, cu atât mai mare va fi intervenția și ingerința asupra dreptului sindicatelor la grevă [30, p.708; 336, p.125].

Premergător declanșării grevei, greviștii sunt obligați legal să urmeze etapele: (1) - înaintării revendicărilor; (2) - examinării conflictelor colective de muncă de către comisiile de conciliere.

Decizia referitoare la declanșarea grevei se ia de către reprezentanții salariaților (sindicate), cu aprobarea a minim jumătate din numărul acestora. Menționăm că, atunci când greva va fi declanșată la nivelul unei subunități, al unui compartiment ori de către salariații ce îndeplinesc o anumită profesie (meserie) într-o unitate, atunci acest cvorum necesar se calculează prin raportare la numărul salariaților sindicaliști și - respectiv - nesindicaliști existent în subunitatea, compartimentul ori în cadrul meseriei (profesiei), la nivelul căroră urmează să fie declanșată greva respectivă [243, p.385; 336, p.125]. Deși acest acord legal, necesar pentru declanșarea grevei, poate fi dovedit prin orice mijloc de probă, este însă de preferat să se obțină acordul scris al fiecărui salariat ori să se redacteze procesele-verbale ale adunărilor în care s-a decis declanșarea grevei.

Declanșarea grevei impune și notificarea duratei ei, precum și a oricărei alte modificări ulterioare, iar decizia de modificare a duratei grevei apreciem că trebuie comunicată și aceasta conducerii unității tot cu minim 48 de ore anterior de a o pune în aplicare [30, p.708].

Potrivit dispozițiilor art. 368 alin. 1 din CM RM, angajatorul poate cere suspendarea grevei, pentru maxim 30 zile calendaristice, dacă ar genera greva un pericol asupra vieții și sănătății oamenilor ori când apreciază că greva a fost declarată ori se desfășoară ilegal. Adică, suspendarea grevei operează doar dacă sunt afectate interese de ordin umanitar ori se încalcă legislația actuală.

Pentru suspendarea grevei, angajatorul va înainta cererea de suspendare la instanța de judecată competentă, numai că simpla înaintare a cererii nu generează, direct și imediat, suspendarea începerii sau continuării grevei, ci efectul suspensiv va fi asigurat doar de hotărârea instanței de judecată.

În baza dispozițiilor art. 368 alin. 4 din CM RM, în termen de 2 zile lucrătoare de la primirea cererii, instanța de judecată este obligată să soluționeze cererea și să pronunțe o hotărâre în baza căreia, după caz: (1) - fie respinge cererea angajatorului; (2) - fie admite cererea angajatorului și ordonă suspendarea grevei, însă hotărârea judecătorească nu este una definitivă, putând fi supusă contestării, potrivit dispozițiilor CPC al RM.

Precum prevede și art. 363 alin. 4 din CM RM, participarea la grevă este liberă [30, p.709], nimeni neputând fi obligat să participe la grevă. Ceea ce echivalează cu faptul că orice salariat are recunoscut dreptul de a participa în mod liber la grevă ori de a se retrage dintre greviști oricând dorește ori de a refuza să participe la un conflict de muncă atunci când este solicitat.

Potrivit art. 363 alin. 8 din CM RM, nu reprezintă o încălcare a obligațiilor de muncă ale salariaților și nu poate genera efecte negative pentru salariații greviști, nici participarea la o grevă legală și nici organizarea legală a acesteia. Formularea legală „*nu poate avea consecințe negative pentru salariații aflați în grevă*” trebuie interpretată în sensul că organizarea sau participarea la grevă, în condiții de legalitate, nu atrage răspunderea juridică a greviștilor ori a organizatorilor, fără a conta care ar fi forma acesteia [244, p.386]. Însă când greva este suspendată în baza prevederilor art. 368 din CM RM ori este declarată ilegală, regula aceasta nu se mai aplică.

Când condițiile tehnologice, de securitate și igienă a muncii o permit, salariații neparticipanți la grevă își vor putea continua activitatea la locul lor de muncă, eventualitatea continuării activității și modurile efective ale realizării muncii fiind stabilite de conducerea unității și de reprezentanții celor care - neparticipând la grevă - vor să lucreze.

La rândul lor, greviștii au obligația să se abțină de la orice acțiune de natură să împiedice continuarea activității de către salariații negreviști. Însă, faptul că, datorită grevei, procesul productiv al unității a fost stopat obiectiv și total, nu echivalează cu a fi o acțiune care să stopeze activitatea salariaților doritori să lucreze. Pe toată durata grevei angajatorul nu poate fi stopat, de către greviști, să-și continue activitatea (art. 363 alin. 6 din CM RM), dar nici angajatorul nu are posibilitatea legală de a-i înlocui pe salariații greviști, cu persoane nou angajate (art.363 alin. 7 din CM RM).

În consens cu prevederile art. 363 alin. 9 din CM RM, pe durata grevei - exceptând drepturile salariale - salariații își păstrează toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual și cel colectiv de muncă, în convențiile colective, ca și în prevederile CM RM. Suplimentar, greviștii mai beneficiază și de drepturile de asigurări sociale, dar și de vechime în muncă, însă de aceste drepturi ei nu vor mai beneficia, după constatarea ilegalității declanșării grevei.

Referitor la neincasarea drepturilor salariale, un regim similar era prevăzut și la art. 195 alin. 1 din vechea Lege română a dialogului social, nr. 62/2011, VLRDS (abrogată), regim menținut și prin NLRDS, potrivit căruia pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu al angajatului se suspendă la inițiativa angajatului, iar pe perioada suspendării se mențin doar drepturile de asigurări de sănătate (art. 160, alin.1),

Pentru acest motiv organizațiile sindicale au căutat mereu soluții de contracarare, deoarece pe perioada grevei, neprestând muncă, salariații greviști nu încasează drepturi salariale. Astfel, pentru a susține participarea la grevă a membrilor săi (salariați la Electroaparataj Târgoviște - ELJ), sindicatul “Valahia” a aprobat, de pe 19 aprilie 2019, folosirea fondului de grevă pentru a le plăti muncitorilor contravaloarea salariilor, pe durata protestului [142]. Iar referitor la greva salarială declanșată la data de 30 aprilie 2019 la Electroaparataj Târgoviște (ELJ - companie listată la BVB cu activitate în fabricarea de aparatură electrică și accesorii electrotehnice) [133], conducerea firmei a publicat la bursă un document [199] prin care a arătat (printre altele) că Sindicatul “Valahia” a convins muncitorii să intre în grevă, urmând ca pe perioada grevei sindicatul să asigure plata zilelor de grevă, apreciind că acțiunea sindicatului este una ostilă economiei, făcută cu rea-intenție și distrugătoare pentru Electroaparataj. Într-un comunicat de presă din 13.05.2019 [66], Bogdan Iulian Hosu - președinte al confederației sindicale C.N.S. Cartel ALFA - a declarat că susținerea greviștilor pe perioada grevei din fondurile proprii ale sindicatului, agonisite din cotizațiile membrilor de sindicat, este legală și arată responsabilitatea sindicatului. Acesta fiind singurul mod în care salariații au o șansă reală la o negociere colectivă corectă, de pe poziții egale, revendicările lor majore fiind [133]: (a) - creșterea salariului minim pentru muncitorul calificat cu 20 % peste salariul minim la nivel național; (b) - implementarea grilei de salarizare cu 6 trepte și a unui Regulament de promovare; (c) - acordarea alimentației de protecție sub formă de carne de pui, pentru lucrătorii din hala de producție; (d) - acordarea sporului de 15% pentru salariații care lucrează în condiții grele de muncă; (e) - acordarea sporului de vechime în muncă între 5 - 25 %; (f) - folosirea fondului social pentru decontarea abonamentelor pentru mijloacele de transport în comun; (g) - subvenționarea biletelor de odihnă și tratament cu 1400 lei/salariat/an; (h) - plăți compensatorii la disponibilizare; prima Paște/Crăciun (650 lei); (i) - primă de vacanță (1200 lei); (j) - tichete de masă (15 lei/zi).

Apreciem astfel că o *propunere de lege ferenda* - privind introducerea unei *reglementări în CM RM* și în Noua Lege română de dialog social, nr. 367/2022, pentru acordarea obligatorie de către sindicate a acestor prime de grevă, în paralel cu un sistem de deducere fiscală din contabilitatea sindicatelor a unor astfel de plăți - ar reprezenta un principal nou imbold pentru salariați de a se sindicaliza, ceea ce ar duce la renașterea forței sindicale în societatea contemporană.

Pe timpul grevei, alături de angajator, greviștii au obligația să ocrotească patrimoniul unității și să asigure funcționarea continuă a utilajelor și instalațiilor [126, p.351] a căror oprire ar fi periculoasă pentru viața și sănătatea oamenilor ori ar putea genera pagube ireparabile unității, în concordanță cu prevederile articolului 363, alin. 3 din CM RM. Însă alin. 3 din art. 363 din CM RM nu stabilește și minimul de servicii asigurate în caz de grevă. De aceea, *de lege ferenda*, în acest alin. 3 al art. 363 din CM RM sau într-un alineat consecutiv, *ar trebui prevăzut* [47, p.72] *care este nivelul minim al serviciilor asigurate de către organizatorii și participanții la grevă.*

De regulă, greva are loc la locul de muncă stabil al salariaților, însă, în cazul nesatisfacerii

revendicărilor salariaților timp de 15 zile calendaristice, greva poate fi desfășurată și în afara unității. Iar autoritățile administrației publice, cu acordul reprezentanților salariaților, vor stabili locurile publice sau, după caz, încăperile în care urmează a se desfășura greva [190, p.549]. Dacă greva urmează să fie derulată în locuri publice (respectiv, în exteriorul arealului unității economice), organizatorii grevei au obligația să țină cont de dispozițiile *Legii RM nr.26-XVI „Privind întrunirile” din 22.02.2008 (modificată prin Legea nr.220 din 08.11.2018 și prin Legea nr.238 din 08.11.2018)* [149]. Astfel, în baza dispozițiilor art.10, alin.(1) din această lege, organizatorul grevei va notifica în scris despre acest fapt (sub forma unei declarații prealabile) autoritatea administrației publice locale din unitatea administrativ-teritorială respectivă, cu minim 5 zile anterior datei desfășurării grevei. În această declarație prealabilă - depusă de către organizatorul grevei - trebuie precizate obligatoriu: (a) - numele său (în cazul unei persoane juridice); (b) - denumirea organizatorului; (c) - datele de contact ale organizatorului; (d) - scopul întrunirii; (e) - locul, data, ora începerii și durata întrunirii; (f) - traseele întrunirii (după caz); (g) - forma de desfășurare a întrunirii; (h) - numărul aproximativ de participanți; (i) - serviciile solicitate din partea autorității administrației publice locale (art.10, alin.2).

Autoritatea administrației publice locale va înregistra această declarație prealabilă și, totodată, va elibera organizatorului o copie ștampilată a acesteia, conținând obligatoriu și numărul, data și ora de înregistrare a declarației (art.10, alin.3). Iar în baza prevederilor art.10, alin. (4) din *Legea RM nr. 26-XVI „Privind întrunirile”*, autoritățile publice au obligația să realizeze acțiunile necesare asigurării serviciilor pretinse de către organizator, care în mod normal sunt executate prin mijlocirea organelor din subordine și al întreprinderilor aflate în administrarea acestora.

Potrivit legislației române, greva poate fi declanșată doar dacă - anterior - sunt epuizate toate variantele de soluționare a conflictului colectiv de muncă prin modalitățile obligatorii prevăzute de NLRDS [43, p.310]. Și numai după desfășurarea grevei de avertisment și dacă momentul declanșării grevei a fost comunicat angajatorului de către organizatori cu minim 2 zile lucrătoare înainte, respectiv cu minim 5 zile lucrătoare înainte, în cazul celor din: unitățile sanitare și de asistență socială, de telecomunicații; ale radioului și televiziunii publice; unitățile sistemului energetic național; unitățile operative de la sectoarele nucleare; unitățile de transporturi pe căile ferate; unitățile care asigură transportul în comun și salubritatea localităților, precum și aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, apă și căldură (art. 146, alin.1 din NLRDS). „*Exercitarea dreptului la grevă nu se poate realiza decât printr-o decizie luată de colectivitatea salariaților*” [123, p.154]. Așadar, potrivit dispozițiilor art. 146 din NLRDS, o grevă este legal declanșată legal, dacă în prealabil sunt respectate condițiile următoare [227, p.83; 308, pp.173-174]: (i) - sunt epuizate posibilitățile de soluționare a conflictului colectiv de muncă prin procedurile obligatorii: concilierea, precum și (dacă părțile au stabilit) medierea; (ii) - a fost realizată greva de avertisment; (iii) - momentul declanșării grevei a fost comunicat angajatorilor de către organizatori, cu minim 2 sau 5 zile lucrătoare înainte (după caz).

În acest sens, relevantă este și jurisprudența română actuală. Astfel, prin sentința civilă nr. 463/2019 pronunțată de către Tribunalul Bacău [251, pp.7-9], instanța a admis acțiunea formulată de reclamanta C.R.A.B. S.A, în contradictoriu cu pârâțul S.LI. - C.A.P. Bacău, și a dispus încetarea grevei ca fiind ilegală, pentru următoarele considerente: *“Între C.R.A.B. S.A și S.LI.- C.A.P. Bacău, reprezentativ la nivel de societate, a fost încheiat CCM la nivel de unitate, înregistrat la I.T.M. Bacău sub nr. R8125 din data de 05.07.2017, valabil pentru perioada 01.06.2017 - 01.06.2019. Până la data de 31.05.2019, nu au putut fi finalizate negocierile privind încheierea noului contract colectiv de muncă la nivelul societății. În data de 12.06.2019, s-a procedat la concilierea conflictului colectiv de muncă din cadrul S.C. C.R.A.B. SA., conflict colectiv de muncă sesizat la Inspectoratul Teritorial de Munca (IT.M.) Bacău sub nr. R/7370 din 06.06.2019 de către Sindicat, iar părțile nu au ajuns la nicio înțelegere. În perioada 16.04.2019 - 30.05.2019, părțile (Angajatorul și Sindicatul) s-au întâlnit pe parcursul a (cinci) ședințe de negociere, respectiv 16.04.2019, 08.05.2019, 14.05.2019, 28.05.2019 și 30.05.2019, iar potrivit procesului-verbal de conciliere încheiat între reprezentanții ITM Bacău, ai SLI și ai Angajatorului, din cele 20 de revendicări ale Sindicatului, 7 au fost soluționate amiabil între părți, rămânând în divergență 13 puncte. Prin adresa nr. 40/01.07.2019, înregistrată la reclamantă sub nr.7445/02.07.2019, pârâta a anunțat declanșarea grevelor, având în vedere că au fost epuizate toate procedurile legale prevăzute de LRDS, art.129 și urm. și art.168 și urm., așa cum s-a invocat în cuprinsul acestui înscris.*

Prin completarea motivării acțiunii depusă la dosar, reclamata a invocat faptul că greva din 10.07.2019 este nelegală deoarece nu a avut loc anterior greva de avertisment. Potrivit art.182 - VLRDS, *“Greva poate fi declarată numai dacă, în prealabil, au fost epuizate posibilitățile de soluționare a conflictului colectiv de muncă prin procedurile obligatorii prevăzute de prezenta lege, numai după desfășurarea grevei de avertisment și dacă momentul declanșării acesteia a fost adus la cunoștința angajatorilor de către organizatori cu cel puțin două zile lucrătoare înainte”*. Rezultă că pentru declanșarea grevei din 10.07.2019 trebuiau îndeplinite 3 condiții cumulative: I - în prealabil, epuizarea posibilităților de soluționare a conflictului colectiv de muncă prin procedurile obligatorii prevăzute de lege; II - doar după desfășurarea grevei de avertisment; III - momentul declanșării grevei să fi fost comunicat angajatorului de către organizatori cu minim două zile lucrătoare înainte.

Dacă cea de-a treia condiție a fost îndeplinită de către pârât, primele două condiții prevăzute de art.183 din lege, nu au fost însă respectate. Astfel, potrivit art.174 din VLRDS, rezultatele concilierii vor fi aduse la cunoștința angajaților de către cei care au făcut sesizarea pentru efectuarea concilierii. La dosar nu există dovada faptului că rezultatele concilierii concretizate în procesul- verbal de conciliere din 12.06.2019, întocmit potrivit art. 171 din VLRDS, ar fi fost comunicate salariaților. În finalul procesului-verbal se arată că: *“Sindicatul este de acord cu încheierea unui protocol/înțelegere privind acordarea drepturilor prevăzute în CCM anterior, al cărui conținut va fi propus societății după consultarea salariaților”*, așa încât, cu atât mai mult

rezultatele concilierii trebuiau comunicate acestora pentru a se considera epuizate posibilitățile de soluționare a conflictului colectiv de muncă, anterior trecerii la forma de protest a grevei, tabelele cu semnături de care se prevalează pârâtul fiind aceleași cu cele prezentate la momentul concilierii.

Tribunalul constată că nu este îndeplinită nici cea de-a doua condiție prevăzută de art. 182 din VLRDS, deoarece, deși anunțată, greva de avertisment din 5.07.2019 între orele 10 - 12 nu a mai avut loc. Urmare a adresei pârâtului de declanșare a grevelor la care se aflau atașate tabele ce conțineau semnările salariaților care au fost de acord cu declararea, declanșarea și participarea atât la greva de avertisment, cât și la cea generală, reclamanta a răspuns pârâtului prin adresa nr.7445/04.07.2019 prin care l-a informat pe acesta de intentarea acțiunii la Tribunalul Bacău, având ca obiect declararea grevei ca ilegale și i-a adus la cunoștință de faptul că nu a comunicat măsurile luate pentru protejarea bunurilor societății și pentru asigurarea funcționării continue a utilajelor și instalațiilor, a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața și sănătatea oamenilor, precum și faptul că nu a prezentat un program de lucru din care să reiasă că se vor asigura serviciile în proporție de cel puțin 30 % din activitatea normală. Totodată, a fost întocmită Nota Internă nr.7550/04.07.2019, prin care toți șefii de compartimente au fost informați de acțiunea Sindicatului, precum și de prevederile legale în domeniu. De asemenea, fiecare coordonator de activitate urma să completeze un tabel cu salariații care vor participa la grevă, întrucât deveneau incidente prevederile art.195 din VLRDS, în care se arată că pe toată durata participării la grevă, c.i.m. se suspendă de drept, iar pe durata suspendării c.i.m. se mențin numai drepturile de asigurări de sănătate. În aceste condiții, la 09.07.2019 compartimentele din cadrul societății în care lucrează salariații ce fac parte din tabelele depuse de pârât la adresa de declanșare a grevelor și care monitorizează toate pontajele din cadrul societății în vederea efectuării plății drepturilor salariale, au comunicat conducerii că nu au fost salariați participanți la greva de avertisment din 5.07.2019.

Pârâtul a afirmat în timpul ședinței de judecată că ar fi existat această grevă de avertisment însă nu a făcut dovada acestor susțineri în sensul că 50 % dintre membri ar fi încetat lucrul timp de 2 ore și nici nu a precizat care a fost procedura urmată pentru constatarea desfășurării acestei greve, respectiv măsurile luate pentru a se asigura desfășurarea a 1/3 din activitatea societății. Astfel, potrivit art.193 și 205 din VLRDS, se impune în mod obligatoriu asigurarea de către organizațiile sindicale a nu mai puțin de 1/3 din activitatea normală, precum și măsurile luate pentru funcționarea continuă a utilajelor și a instalațiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața și pentru sănătatea oamenilor, întrucât compania asigură, printre altele, aprovizionarea populației cu apă. În unitățile care asigură aprovizionarea populației cu apă, greva este permisă cu condiția ca organizatorii grevei să asigure serviciile, dar nu mai puțin de o treime din activitatea normală. Pârâtul ar fi trebuit să comunice măsurile pe care le va lua pentru protejarea bunurilor societății și pentru asigurarea continuă a utilajelor și a instalațiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru sănătatea oamenilor, iar în concordanță cu prevederile art. 205 din VLRDS, organizatorii

trebuiau să prezinte și un program de lucru, iar neîndeplinirea acestei obligații legale conduce la concluzia că nu a avut loc greva de avertisment anunțată.

Aplicabile sunt și prevederile art.51 alin.2 din Legea serviciilor comunitare de utilități publice nr. 51/2006, care arată că: *”(2) Dreptul la grevă în sfera serviciilor de utilități publice vitale - alimentarea cu apă, canalizarea și epurarea apelor uzate, salubritatea, alimentarea cu energie termică, alimentarea cu gaze naturale, iluminatul public și transportul public - este supus restricțiilor aplicabile ramurilor de activitate în care nu se poate declara grevă cu întreruperea totală a activității. În timpul conflictelor de muncă deschise și pe perioada soluționării acestora se asigură respectarea principiului continuității serviciului și al serviciului minim și se iau măsuri pentru asigurarea exploatării și funcționării în siguranță a sistemelor și pentru evitarea accidentelor cu impact ecologic sau asupra sănătății populației”. Rezultă așadar că planul de măsuri nu poate viza reducerea consumului de apă până la un debit de 1/3 din capacitatea normală și care se produce automat la consumul de apă, după cum a afirmat pârâtul în timpul ședinței de judecată, în condițiile în care activitatea societății reclamante vizează, potrivit obiectului ei de activitate, nu numai furnizarea de apă potabilă, ci și captarea și pomparea acesteia, tratarea, canalizarea și epurarea apelor uzate. În această situație, instanța constată că nu mai subzistă condițiile declanșării grevei generale din data de 10.07.2019, nefiind parcurse etapele legale”.*

Pronunțându-se asupra constituționalității textului legal anterior (respectiv asupra art. 41 din Legea nr. 168/1999) și care într-o bună măsură a fost preluat și de NLRDS (textul legal în vigoare), prin Decizia nr. 161/2008, Curtea Constituțională a României a stabilit că *„prevederea unor condiții pentru exercitarea dreptului la grevă nu poate fi privită ca fiind contrară dispozițiilor constituționale care consacră acest drept ori celor care garantează dreptul la negocieri colective în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective”*. Astfel, dispoziția art. 43 din Constituția română stabilește că legea fixează condițiile și limitele exercitării dreptului la grevă, motiv pentru care el nu reprezintă un drept absolut, de aceea exercitarea sa poate fi supusă unor condiții pe care legiuitorul le consideră necesare pentru asigurarea - în egală măsură - fructificării drepturilor salariaților și a drepturilor angajatorului - ca părți litigante - în egală măsură.

Nici reglementările internaționale nu confirmă că dreptul la grevă este unul absolut. Astfel, art. 8 al Pactului internațional referitor la drepturile economice, sociale și culturale, consacră dreptul la grevă, precizând însă că trebuie exercitat conform legilor naționale. Greva este legală atunci când diferendele privesc aspecte referitoare la negocierea colectivă, adică la ceea ce părțile pot conveni împreună, iar ilegală este greva declanșată pentru negocierea unor elemente nelegale sau dacă ar fi legate de prerogativele legale exprese ale angajatorului sau ar privi interese culturale sau sportive ale salariaților [278, pp.32-33].

Deoarece mai sus ne-am referit și la modalitățile de soluționare a conflictelor de interese, în continuare vom cerceta și a treia condiție obligatoriu de îndeplinit pentru declanșarea grevei,

respectiv înștiințarea angajatorului de către organizatorii grevei asupra momentului declanșării ei, cu 2 sau 5 zile lucrătoare (după caz) înainte de declanșarea ei, termenul fiind obligatoriu de respectat atât la grevele propriu-zise, cât la grevele de avertisment [301, p.272]. Acest termen, de 2 sau 5 zile lucrătoare, este unul minim, nefiind afectată legalitatea declanșării grevei dacă comunicarea se va realiza cu mai mult de 2 sau 5 zile lucrătoare înainte de data declanșării grevei.

Potrivit prevederilor art.152 din NLRDS, pe durata medierii sau arbitrajului revendicărilor, angajații nu pot declanșa legal grevă sau aceasta se suspendă - în ipoteza în care a fost declanșată.

Decizia de declarare a grevei aparține organizațiilor sindicale îndreptățite să negocieze CCM și care au declanșat conflictul colectiv de muncă (art. 147, alin.1 din NLRDS). Iar în lipsa sindicatelor reprezentative, hotărârea aparține sindicatelor nereprezentative, în baza acordului scris a minim unui sfert din numărul angajaților/lucrătorilor unității (art. 147, alin.2 din NLRDS). Pentru angajații/lucrătorii unităților în care nu există sindicate, hotărârea aparține reprezentanților angajaților/lucrătorilor, în baza acordului scris a minim unui sfert din numărul angajaților/ lucrătorii unității (art. 147, alin.3 din NLRDS). [308, pp.174-175; 312, p.125].

Aderăm la susținerea doctrinarului Alexandru Țiclea [301, p.272], care opinează că nefiind suficientă decizia organului de conducere al sindicatului, pentru declanșarea legală a grevei (*chiar dacă astfel se dă curs dispoziției de a participa la o grevă generală pe plan național și care a fost decisă de confederația din care face parte sindicatul respectiv, ci este necesară aprobarea majorității membrilor acestui sindicat, orice mijloc de probă fiind permis pentru dovedirea acestui*), mai eficient ar fi obținerea acordului scris al fiecărui salariat (semnătura acestuia) care votează pentru declanșarea grevei sau redactarea unor procese-verbale ale ședințelor la care salariații sau reprezentantul lor legal ori organul sindical au decis declanșarea grevei, hotărârea luându-se prin vot secret sau deschis, precum stabilesc participanții.

Hotărârea de declarare a grevei poate fi adoptată pentru declararea unei greve propriu-zise sau de avertisment, iar asupra condiției legale ca declararea grevei să se facă cu acordul majorității, iar CCR a reținut că această „*condiție este una de reprezentativitate, în sensul ca greva să poată fi declanșată numai dacă există un consens al membrilor de sindicat. În lipsa unei asemenea condiții de reprezentativitate, conducătorii sindicatelor ar putea declanșa sau, din contră, nu ar putea declanșa greve atunci când acestea s-ar impune. Totodată, forma scrisă a acordului exprimat este și un instrumentum probationis pentru a se putea demonstra legalitatea declanșării grevelor. Astfel, acțiunile angajatorilor în fața instanțelor judecătorești în vederea declarării ca ilegale a grevei vor avea șanse mult mai mici de succes. Rezultă, astfel, că o atare măsură e una de ocrotire și garantare a dreptului la grevă*” [87].

Conducerii unității trebuie să i se notifice obligatoriu și forma de desfășurare a grevei, tocmai pentru a putea fi verificate condițiile de legalitate a declarării grevei propriu-zise. Iar în acest caz, organizatorii sunt obligați să indice și durata ei (determinată sau nu), precum și - odată începută -

orice modificare a duratei ei. Similar, orice modificare a actului notificării inițiale trebuie comunicată angajatorului cu minim două zile lucrătoare înainte de aplicarea noii hotărâri.

NLRDS a fixat anumite interdicții și limitări în declararea grevei, pentru anumite categorii de personal. Astfel, în consens cu art.170 din LRDS, au interdicție la declanșarea grevei, următoarele categorii de personal [43, p.511; 126, p.350; 227, p.84; 308, pp.175-176; 336, p.126]: procurorii, judecătorii, personalul militar și personalul cu statut special din cadrul Ministerului Apărării Naționale, al Ministerului Afacerilor Interne, al Ministerului Justiției și din instituțiile și structurile din subordinea sau coordonarea acestora, inclusiv al Administrației Naționale a Penitenciarelor, al Serviciului Român de Informații, al Serviciului de Informații Externe, al Serviciului de Telecomunicații Speciale, personalul angajat de forțele armate străine staționate pe teritoriul României, precum și alte categorii de personal cărora li se interzice legal exercitarea acestui drept.

CCR a respins neconstituționalitatea acestui text normativ, motivând că „*„legiuitorul, în baza art.43 alin.2 din Constituție, este singurul competent să stabilească sfera personalului ce nu poate face grevă, respectiv să stabilească limite ale exercitării dreptului la grevă, desigur cu condiția ca alegerea sa să fie justificată de apărarea ordinii de drept, a drepturilor și libertăților fundamentale și de protejarea intereselor naționale”* [87].

Observăm că, pe lângă procurori și judecători (personalul specializat în exercitarea puterii judecătorești), interdicția se aplică și militarilor din Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Administrației și Internelor, Serviciul Român de Informații, Serviciul de Informații Externe și Serviciul de Telecomunicații Speciale. În acest sens, dispozițiile art. 28, lit. c) din Legea nr.80/1995 privind statutul cadrelor militare [163] prevăd expres că le este interzis cadrelor militare în activitate, să declare sau să participe la grevă, din sfera cadrelor militare făcând parte și soldații și gradații profesioniști/voluntari (în activitate), elevii și studenții instituțiilor militare de învățământ.

Nici funcționarii publici cu statut special din cadrul Ministerului Administrației și Internelor nu pot declara și nici participa la grevă, și aici ne referim la polițiști, art. 45 alin. 1 lit. e) din Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului [166] stabilind pentru aceștia: „*Polițistului îi este interzis (...) să declare sau să participe la greve, precum și la mitinguri, demonstrații, procesiuni sau orice alte întruniri cu caracter politic*”. Prohibiția declarării grevei pentru militari și polițiști concordă cu normele internaționale. De exemplu, art.9, pct.1 din *Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 87/1948 privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical*, prevede: „*Măsura în care garanțiile prevăzute de prezenta convenție se vor aplica forțelor armate și poliției va fi determinată de legislația națională*”. În mod similar este și art.8, alin.1, lit.d) și alin.2 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, precum și art. 8 din Carta socială europeană revizuită.

Prevederile art. 170 din NLRDS trimit și la alte categorii de personal cărora li se interzice legal realizarea acestui drept. În acest sens: (i) - art. 50 alin. 1, lit. f) din Legea nr. 269/2003 [164] stabilește că membrii Corpului diplomatic și consular nu pot declanșa și nici participa la greve; (ii) - art.13 din

Legea nr. 340/2004 (abrogată prin Codul administrativ 2019) [165] stabilea că prefecților și subprefecților le este interzis dreptul la grevă etc.

Justificarea acestor prohibiții provine din însemnătatea funcțiilor respective în activitatea unor organe statale importante, în menținerea ordinii și liniștii publice, a siguranței naționale.

Articolul 171 din NLRDS, dispune că nu poate declara grevă - din momentul plecării în misiune/cursă și până la terminarea acesteia - personalul din transporturile aeriene, navale, terestre de orice fel. Iar articolul 172 din aceeași lege dispune că poate declara grevă personalul îmbarcat pe navele marinei comerciale sub pavilion românesc, dar numai cu respectarea normelor stabilite prin convenții internaționale ratificate de România, și numai după momentul terminării misiunii/cursei.

Menționăm și că funcționarilor publici le este recunoscut dreptul la grevă, în condițiile legii (art. 416, alin.1 din OUG nr.57/2019 - Codul administrativ român).

Greva este permisă și în unitățile sanitare și de asistență socială, de telecomunicații, ale radioului și televiziunii publice, în unitățile sistemului energetic național, unitățile operative de la sectoarele nucleare, în unitățile de transporturi pe căile ferate, în unitățile care asigură transportul în comun și salubritatea localităților, precum și aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, apă și căldură (art. 173, alin.1 din NLRDS), Însă organizatorii și conducătorii grevei au obligația ca să asigure serviciile esențiale [43, p.511; 126, p.350; 227, p.84; 308, pp.176-177], *dar minim o treime din activitatea normală*, repartizată pe întreaga durată a zilei, care să nu pună în pericol viața și sănătatea populației și/sau funcționarea instalațiilor în deplină siguranță. „*Servicii esențiale*” - a menționat doctrina [262, p.59] - sunt cele înglobate în activitatea de bază a unității în cauză, iar caracterul lor „*esențial*” este dat de aspectul lor strict necesar, de nelipsit din viața oamenilor, cei ce beneficiază de acele servicii. În acest sens, CCR a mai precizat că „*în anumite domenii strict stabilite greva este permisă cu condiția ca „organizatorii grevei să asigure serviciile, dar nu mai puțin de o treime din activitatea normală”. Acest text legal, atunci când se referă la asigurarea serviciilor, are în vedere desigur serviciile care fac obiectul de activitate al acelor unități, și nu alte categorii de activități pe care acestea le-ar putea desfășura (spre exemplu, activități administrative, umanitare etc). Se asigură funcționarea unor servicii esențiale și de strictă necesitate în vederea apărării ordinii de drept, a drepturilor și libertăților fundamentale și protejării intereselor naționale*” [87].

Pentru complinirea prevederilor de mai sus, art. 51 alin. 2 din Legea nr. 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice [167] dispune: „*Dreptul la grevă în sfera serviciilor de utilități publice vitale - alimentarea cu apă, canalizarea și epurarea apelor uzate, salubritatea, alimentarea cu energie termică, iluminatul public și transportul public - este supus restricțiilor aplicabile ramurilor de activitate în care nu se poate declara grevă cu întreruperea totală a activității. În timpul conflictelor de muncă deschise, pe perioada soluționării acestora se asigură respectarea principiului continuității serviciului și al serviciului minim și se iau măsuri pentru asigurarea exploatării și funcționării în siguranță a sistemelor și pentru evitarea accidentelor cu impact ecologic sau asupra*

sănătății populației”.

Analizând coroborat aceste texte normative, decelăm condițiile legale obligatorii de îndeplinit pentru declararea grevei în sectoarele enumerate, în care nu e permisă întreruperea totală a activității [277, p.12]: (a) - asigurarea serviciilor esențiale, dar nu sub o treime din activitatea normală, repartizată pe întreaga durată a zilei; (b) - îndeplinirea necesităților minime de viață ale comunităților locale; (c) - preîntâmpinarea oricărui pericol pentru viața și sănătatea oamenilor; (d) - asigurarea bunurilor angajatorului și asigurarea funcționării utilajelor și instalațiilor în deplină siguranță; (e) - asigurarea continuității serviciului; (f) - evitarea accidentelor cu impact ecologic.

Potrivit CMR (la art. 234, alin. 2), participarea salariaților la grevă este liberă și niciun salariat nu poate fi obligat să ia parte sau nu la o grevă. În acest sens, potrivit NLRDS (art.156 alin.1), participarea la grevă este liberă, nimeni neputând fi constrâns să participe sau nu la grevă. Iar aceste două pasaje normative sus-menționate, subliniază dreptul recunoscut oricărui angajat de a lua parte liber la grevă, de a se retrage când dorește dintre greviști, sau de a refuza - când este solicitat - să adere la un conflict de muncă [43, p.513; 227, p.85; 308, pp.177-178; 336, p.127], nerespectarea acestor dispoziții reprezentând infracțiune și se pedepsește (în baza art. 176, alin.1 din NLRDS) cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă penală.

Pe durata unei greve declanșate într-o unitate, pot înceta activitatea și angajații/lucrătorii unor subunități sau compartimente care nu au participat inițial la declanșarea conflictului colectiv de muncă (art. 156, alin.2 din NLRDS).

Art. 235 din CMR prevede că participarea la grevă - ca și organizarea acesteia, cu respectarea legii - nu reprezintă o nerespectare a obligațiilor salariaților și nu poate avea drept consecință sancționarea disciplinară a salariaților greviști sau organizatorilor grevei. Analog, într-o reglementare paralelă (art.161 alin.1 din NLRDS) se prevede că participarea la grevă sau organizarea acesteia, cu respectarea prevederilor legii, nu reprezintă o încălcare a obligațiilor de serviciu ale angajaților/lucrătorilor și nu atrage posibilitatea sancționării în niciun fel a acestora, norma devenind inaplicabilă dacă greva continuă după declararea ilegală a acesteia (art. 161 alin. 2 din NLRDS).

Logica exprimării legale „*nu poate avea consecințe negative pentru greviști sau organizatori*” este aceea că atât participarea la grevă, cât și organizarea acesteia, cu respectarea normelor legale, nu poate antrena niciun fel de răspundere juridică pentru greviști sau organizatori. Interpretarea aceasta este una logică, neputând exista nicio răspundere, în lipsa nerespectării unei obligații de serviciu. Numai atunci când greva a fost declarată ilegală, organizarea sau participarea la grevă în continuare reprezintă nerespectarea obligațiilor de serviciu și antrenează răspunderea juridică a vinovaților [43, pp.515-519]. Spre exemplu, liderii sindicali care decid declanșarea sau, după caz, continuarea unei greve ilegale, au și o răspundere disciplinară și, în consecință, ei pot fi concediați în baza condițiilor art. 61, lit. a) din CMR (pentru savarsirea unei abateri disciplinare grave). În acest sens s-a pronunțat și jurisprudența, stabilindu-se că inițierea sau participarea la desfășurarea unei

greve, cu nerespectarea dispozițiilor legale ce reglementează procedurile declanșării acesteia, reprezintă o abatere disciplinară care legitimează concedierea disciplinară [301, p.278]. Tot astfel, s-a apreciat că dacă prin hotărâre definitivă s-a determinat că are un caracter ilegal greva organizată de un lider sindical, pentru că ea a provocat și pagube materiale semnificative, atunci concedierea celui salariat apare ca fiind o măsură legală. Așadar, apărarea stabilită contra concedierii disciplinare, în beneficiul liderilor sindicali, funcționează numai pentru acea activitate realizată în limitele legii, nu și pentru declanșarea unor greve ilegale, constatate prin hotărâre judecătorească. Concordanța cu acest aspect e dată și de practica OIM, care a relevat astfel că „*un mandat sindical nu conferă nimănui imunitatea în orice împrejurare*”. Scopul Convenției OIM nr.135/1971 și a Recomandării OIM nr. 143/1971 a fost acela de asigurare a apărării lucrătorilor în întreprindere și ele semnaleză facilitățile de care pot beneficia. Ei se bucură de protecție contra tuturor măsurilor prejudiciabile, cuprinzând și concedierea, și la baza căroră ar sta calitatea ori activitățile lor de reprezentanți ai lucrătorilor, de afilierea lor la sindicate ori de participarea la activități sindicale, atâta timp cât astfel de activități ale lor sunt concordante cu legea, cu convențiile colective ori cu alte reglementări în vigoare.

Deoarece art. 160, alin1 din NLRDS prevede că pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu al angajatului se suspendă la inițiativa angajatului, iar pe perioada suspendării se mențin doar drepturile de asigurări de sănătate, atunci munca nefiind prestată, greviștilor nu li se cuvin drepturile salariale. Iar durata grevei nu se include în calculul vechimii în muncă. De asemenea, sunt suspendate și toate celelalte drepturi, exceptându-le pe cele referitoare la asigurările de sănătate [43, p.513].

Activitatea poate fi continuată de către angajații/lucrătorii negreviști (art.157 alin.1 din NLRDS). Și, desigur, își pot relua imediat lucrul și angajații/lucrătorii greviști care încetează greva, cu condiția ca retragerea lor din grevă să se transmită în scris, individual, atât Comitetului de grevă, cât și angajatorului.(art.153, alin. 2 din NLRDS).

Participarea la grevă - precum s-a mai reliefat - este absolut liberă, în sensul că nimeni nu poate fi obligat să participe sau să nu consimtă la o astfel de participare, fiind normal ca salariații care nu participă la conflict, să-și continue activitatea pe mai departe, beneficiind astfel de salariu cuvenit [308, p.179]. Însă activitatea poate fi continuată doar dacă mai este posibilă, o astfel de situație existând doar când - prin greva celorlalți angajați - nu este blocată total activitatea unității sau când munca lucrătorilor negreviști nu depinde de rezultatele lucrătorilor greviști. Posibilitatea continuării activității și modurile ei practice, sunt stabilite de conducerea unității și de reprezentanții lucrătorilor care nu sunt în grevă și vor să lucreze continuu.

Greviștii sunt obligați să se abțină de la orice acțiune de natură să împiedice continuarea activității de către angajații negreviști [43, p.513; 227, p.86], precum este stipulat în art. 157 alin. 2 din NLRDS. Iar când o acțiune realizată pentru oprirea activității se produce prin amenințări ori violență, atunci este infracțiune (art. 176, alin.1 din NLRDS).

Savantul Alexandru Țiclea apreciază că atunci când greva e declarată ilegală, iar salariații negreviști sunt împiedicați de la continuarea activității, ei au dreptul ca să încaseze echivalentul salariului de care au fost lipsiți, de la angajator [301, p.279], aceste sume urmând a fi incluse în despăgubirile pretinse de către angajator de la organizatorii grevei ilegale.

Pe durata grevei, organizatorii ei și conducerea unității sunt obligați ca să protejeze patrimoniul angajatorului și să garanteze funcționarea continuă a utilajelor și instalațiilor care, dacă ar fi oprite, ar putea produce un pericol pentru viața ori sănătatea oamenilor (art.158 alin.1 din NLRDS). Căile efective prin care organizatorii grevei și conducerea unității hotărăsc să îndeplinească aceste obligații legale, sunt total la aprecierea lor, soluția aparținând instanței judiciare doar în caz de neînțelegeri [336, p.188]. Încălcarea acestei obligații legale ori realizarea ei deficitară, exprimă o cauză de ilegalitate pentru declararea grevei (deoarece greva nu se poate declanșa anterior ca respectivele măsuri să fie adoptate), dar și pentru desfășurarea grevei. Iar dacă se ivește o astfel de situație, conducerea unității va putea pretinde instanței să dispună încetarea grevei și obligarea organizatorilor la plata de despăgubiri, pentru acoperirea prejudiciului produs.

Referitor la obligarea părților de a asigura continuarea funcționării utilajelor și instalațiilor a căror oprire ar reprezenta un pericol pentru viața și sănătatea oamenilor, este necesar ca părțile să stabilească care utilaje și instalații se includ în aceasta categorie, precum și măsurile efective ce trebuie adoptate pentru funcționarea lor continuă. Alocuțiunile legale de genul „*ar putea constitui un pericol*” sau „*ar putea cauza pagube*” sunt reglementate legislativ pentru a face referire la utilajele și instalațiile în ale căror instrucțiuni de utilizare și funcționare se indică cu exactitate faptul că oprirea lor reprezintă un pericol pentru viața și sănătatea oamenilor, în ipoteza în care nu se adoptă măsuri speciale și bine determinate, clar menționate în aceste instrucțiuni tehnice.

În timpul grevei, organizatorii sau participanții la ea nu pot stopa conducerea să își exercite activitatea (art. 159, alin.1 din NLRDS), adică greviștii au interdicție de la orice acțiune prin care să încalce acest drept al angajatorului, care este o măsură legală specială de protecție [43, p.513].

La rândul ei, nici conducerea unității nu are dreptul să angajeze alți lucrători cu care să-i substituie pe salariații greviști (art. 159, alin. 2 din NLRDS). Această dispoziție normativă este concordantă cu dispoziția inclusă în art. 83, lit. a) (partea finală) din CMR, care interzice înlocuirea salariaților greviști cu alții, cărora să li se încheie contracte individuale de muncă pe durată determinată. În baza art. 59, lit. b) din CMR, este interzisă concedierea pentru exercitarea dreptului la grevă și a drepturilor sindicale în concordanță cu legea [227, p.86]. Iar dacă salariații greviști sau organizatorii grevei încalcă obligațiile legale, atunci ei răspund penal sau/și patrimonial, dacă prin faptele comise sunt atrase una sau ambele forme ale răspunderii juridice.

Organizatorii grevei mai au și obligația ca (pe durata ei) să continue negocierile cu conducerea unității [126, p.352; 308, pp.179-180], pentru tranșarea revendicărilor ce sunt obiectul conflictului colectiv de muncă (art.162 alin.1 din NLRDS). Când se ajunge la un acord între organizatorii grevei

și conducerea unității, atunci conflictul colectiv de muncă este stins și greva va înceta. Iar încălcarea de către organizatori a obligației legale de continuare a negocierilor cu scopul satisfacerii revendicărilor, va antrena răspunderea lor patrimonială pentru prejudiciile produse unității (art.162 alin.5 din NLRDS). În același mod, pe durata negocierilor, organizatorii grevei se pot înțelege cu angajatorul asupra suspendării temporare a grevei, iar când negocierea eșuează, greva va fi reluată, fără a mai fi parcurse etapele procedurale legale anterioare (art.162 alin.3 din NLRDS). Însă (dincolo de această împrejurare), organizatorii nu pot amâna declanșarea grevei pentru o dată ulterioară celei deja anunțate ori să o suspende pe o perioadă determinată, decât doar reluând toată procedura de declanșare a conflictelor colective de muncă (art.162 alin.4 din NLRDS).

Chiar dacă sunt legiferate proliferat, doctrinarul Ion Traian Ștefanescu totuși a reușit să evidențieze *condițiile esențiale ce trebuie îndeplinite pentru a avea o grevă legală*, respectiv: (I) - să nu se refere la o unitate dintre acelea în care legea interzice expres să se facă grevă (de fapt personalului din unitatea în cauză) - (art. 170 - NLRDS); (II) - să fie declanșată doar pentru interese profesionale, economice și sociale, nicidecum pentru scopuri politice (art. 154, alin.1 - NLRDS); (III) - să nu existe un CCM în ființă, cu excepția situațiilor legal prevăzute (art. 129, alin.1 - NLRDS); (IV) - să fie epuizate toate variantele legale de tranșare a conflictului colectiv de muncă prin procedurile obligatorii (respectiv prin conciliere; art. 146, alin.1 - NLRDS); (V) - în prealabil, să se fi produs greva de avertisment (cu o durată de maxim 2 ore și ce va precede cu minim 2 sau 5 zile lucrătoare, după caz, greva propriu-zisă (art. 149, alin.1 și 2 - NLRDS); (VI) - decizia de declanșare a grevei aparține organizațiilor sindicale care au dreptul să negocieze CCM și care au pornit conflictul colectiv de muncă. Pentru angajații/lucrătorii unităților în care lipsește sindicatul reprezentativ, hotărârea de a declara greva se ia de către sindicatele nereprezentative cu acordul scris a cel puțin unei părți din numărul angajaților/ lucrătorilor unității. Pentru angajații/lucrătorii unităților fără sindicate înființate, hotărârea de declarare a grevei se ia de către reprezentanții angajaților/lucrătorilor, cu acordul scris a minim unei părți din numărul angajaților/lucrătorii unității (art. 147 alin.1, 2 și 3 - NLRDS); (VII) - momentul declanșării grevei să fi fost comunicat angajatorului de către organizatori, cu minim 2 sau 5 zile lucrătoare (după caz) înainte (art. 146, alin.1 - NLRDS).

Condițiile sus-enumerate sunt apreciate a fi condiții generale de către savantul Ion Traian Ștefanescu, deoarece (în principiu) ele se referă la toate tipurile de greve. Concomitent, s-a stabilit că există și alte condiții, suplimentare, referitoare la anumite categorii de personal (din: transporturi, marina comercială, unitățile sanitare, telecomunicații ș.a. (art. 171 - 173 din NLRDS) ori la anumite tipuri de grevă (ex.: cea de solidaritate), care nu se poate declanșa decât: (i) - de către sindicatele afiliate la aceeași federație/confederație sindicală la care este afiliată sindicatul organizator; (ii) - cu acordul a minim 35% din totalul angajaților/lucrătorilor din unitate (art. 150, alin.3 din NLRDS).

Practica sindicală a dovedit totuși faptul că [207, pp.6-7], deși numai negocierea CCM este

legal obligatorie, instituția grevei se poate dovedi a fi utilă și eficientă în determinarea angajatorului să negocieze și apoi să încheie un CCM astfel negociat. Mărturie stă în acest sens și greva generală pe termen nelimitat, declanșată în 21 septembrie 2017 de către membrii Sindicatului Personalului Operativ SOCEP din Portul Constanța, format din aproape 250 de docheri. Activitatea de încărcare și descărcare a mărfurilor a fost suspendată, sindicaliștii fiind nemulțumiți de atitudinea patronatului care le-ar fi refuzat revendicările din timpul negocierii CCM, referitoare la: creșterea salariilor, aplicarea coeficienților de ierarhizare, plata orelor suplimentare, creșterea valorii tichetului de masă, aplicarea sporului de vechime în muncă. Doru Simionesei, președintele Sindicatului Personalului Operativ, a acuzat „scăderea fără precedent a veniturilor salariale” în cadrul companiei, susținând că „s-a urmărit acest lucru”. Creșterea salarială „modică” obținută la negocierea anterioară a CCM „nu s-a regăsit în veniturile efective, din cauza unor tertipuri ale administrației”.

Operatorul portuar SOCEP Constanța a informat atunci investitorii, prin Bursa de Valori, că în cadrul societății s-a creat un conflict de muncă în contextul negocierii CCM la nivel unitate, iar Sindicatul Personalului Operativ a declarat grevă pe o perioadă nedeterminată, începând cu data de 21.09.2017. În timpul grevei, sindicatul a sesizat I.T.M. Constanța că *“în timpul grevei, angajatorul a semnat un protocol cu sindicatul minoritar, prin care acordă membrilor acestuia, discriminatoriu, o mărire salarială (200 de lei) pe care sindicatul reprezentativ a respins-o ca ofertă de negociere”*. De asemenea, greviștii ar fi fost supuși la presiuni individuale, pentru a renunța la protest.

Apoi, la 26.09.2017, SOCEP a notificat investitorii despre faptul că s-a stins conflictul de muncă început în urmă cu 5 zile, la 21.09.2017: *"Conflictul de muncă creat în contextul negocierii CCM la nivel de unitate s-a stins, iar greva salariaților - membri ai Sindicatului Personalului Operativ, a încetat"*, după cum se arăta într-un comunicat transmis către de la Bursa de Valori București, semn că efectul grevei a fost cel scontat, respectiv acceptarea negocierii și - implicit - încheierii unui nou C.C.M. la nivel de unitate [207, pp.6-7].

4.4. Analiza motivelor de drept referitoare la încetarea grevei

Deoarece nu se asigură o reglementare clară a modurilor (temeiurilor) de încetare a grevei, opinăm că legiuitorul moldovean a realizat o nepotrivire majoră, motiv pentru care (chiar și în lipsa unor dispoziții exprese în CM RM) în mod virtual putem fixa următoarele temeiuri de încetare a grevei [30, pp.710-711; 43, pp.514-515; 227, p.87; 244, p.387; 308, pp.180-181; 336, pp.129-130]:

a) - *Prin renunțare*. Altfel zis, dacă salariații declaranți ai grevei renunță la grevă, atunci greva trebuie să înceteze;

b) - *Prin acordul părților*. Pe durata grevei, organizatorii grevei negociază pe mai departe cu angajatorul pentru soluționarea revendicărilor care au reprezentat motive ale stopării colective a lucrului, ipoteză în care negocierile cu angajatorul pot conduce la un acord;

c) - *Prin hotărâre judecătorească*. Cazul acesta poate interveni atunci când angajatorul - ținând cont de prevederile articolelor 360 și 361 din CM RM - a înaintat cerere de soluționare a

conflictului colectiv de muncă, referitor la constatarea ilegalității grevei, către instanța de judecată, iar aceste revendicări au fost aprobate de către instanță, ca fiind întemeiate.

Potrivit legislației române, exista moduri multiple de încetare a grevei [126, pp.352-353]:

a) - *Încetarea grevei prin renunțare*, reprezintă prima modalitate. Așadar, atunci când - după declanșarea grevei - jumătate din numărul salariaților greviști renunță la grevă, aceasta va înceta, fără a fi obligatoriu specificarea motivului generator al renunțării la grevă. Spre exemplu, s-a decis într-o speță [301, p.280] că renunțarea la grevă poate fi anunțată chiar în instanță, cu prilejul soluționării cererii de suspendare a grevei. Chiar dacă greva este în plină desfășurare, organizatorii au obligația să negocieze în timpul grevei, iar negocierile se concretizează într-un acord, parțial sau total, după caz, iar ca efect, greva va înceta, respectivul acord realizat rămânând obligatoriu pe toată durata fixată de părți, el fiind făcut cunoscut greviștilor pentru ca aceștia să se poată întoarce la activitatea lor obișnuită în cadrul unității. Avem acord parțial când acesta se referă doar la unele din revendicări, iar altele nu au fost rezolvate, astfel că oprirea grevei, în condițiile sus-arătate, este posibilă doar dacă organizatorii grevei renunță la celelalte revendicări nerezolvate, caz în care, la fel, încetează greva.

b) - Tot astfel, *grevă mai poate înceta în temeiul unei hotărâri judecătorești*. Astfel, potrivit prevederilor legii (art. 166 din NLRDS), când angajatorul apreciază că greva a fost declarată ori se derulează cu încălcarea legii, atunci va putea sesiza tribunalul în circumscripția căruia se află unitatea paralizată de grevă, cu o solicitare de încetare a grevei. Iar potrivit prevederilor art.167 - 168 din NLRDS, tribunalul: (i) - fixează termen pentru soluționarea acestei cereri, ce nu poate fi mai mare de 2 zile lucrătoare de la data înregistrării ei, și ordonă citarea părților; (ii) - analizează cererea și de urgență pronunță o hotărâre prin care respinge cererea angajatorului sau - după caz - admite cererea și dispune încetarea grevei ca fiind ilegală. Când se dispune încetarea grevei ca fiind ilegală, atunci instanța - la solicitarea celor interesați, respectiv a angajatorului - poate obliga pe organizatorii și pe participanții la greva ilegală, și la plata unor despăgubiri (art. 169 alin. 2 din NLRDS).

Hotărârile pronunțate de tribunal pot fi supuse doar apelului (art.168, alin.2 - NLRDS), iar tribunalul și curtea de apel (după caz) va soluționa cererea sau apelul, în baza procedurii reglementate pentru soluționarea conflictelor colective de muncă (art. 169 alin.1 - NLRDS).

Pronunțându-se asupra textelor referitoare la grevă din reglementarea anterioară (adică din Legea nr.168/1999, abrogată, preluate apoi succesiv de VLRDS și de NLRDS), CCR a dispus în sensul că respectivele dispoziții sunt în conformitate cu legea fundamentală, statuând că [89]: „*Într-adevăr, art.43 din Constituție consacră în alin.(1) dreptul salariaților la grevă pentru apărarea intereselor lor profesionale, economice și sociale, dar acest drept fundamental nu este un drept absolut, ci pentru exercitarea sa, alin. (2) al textului constituțional menționat prevede că „Legea stabilește condițiile și limitele exercitării acestui drept precum și garanțiile necesare asigurării serviciilor esențiale pentru societate”*. Aceste prevederi referitoare la stabilirea prin lege a condițiilor și limitelor exercitării dreptului la grevă sunt în concordanță cu prevederile art. 8 pct. 1

lit. d) din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, potrivit căroră: „1. Statele părți la prezentul Pact se angajează să asigure: [...] d) dreptul la grevă, exercitat în conformitate cu legile fiecărei țări”. CCR a mai reținut că, prin declanșarea și desfășurarea grevei într-o unitate, și cu atât mai mult într-un întreg sector de activitate, pot fi lezate drepturile, libertățile și interesele legitime ale unor numeroase terțe persoane, motiv pentru care - neputând nega dreptul salariaților la grevă - trebuie consemnat că și acest drept trebuie exercitat, în virtutea dispozițiilor art. 57 din Constituție, „cu bună-credință, fără să încalce drepturile și libertățile celorlalți”, esențial în utilizarea dreptului la grevă în acest spirit fiind respectarea condițiilor și limitelor legale. Primordial, greva poate aduce atingeri intereselor angajatorului, ale unității ori ale autorității publice în ale cărei atribuții intră conducerea sau coordonarea sectorului de activitate respectiv. Iar potrivit dispozițiilor art. 21, alin. 1 din Constituție, această unitate sau autoritate este îndreptățită să se adreseze justiției pentru apărarea drepturilor și a intereselor sale legitime. Deoarece, potrivit art. 21, alin. 2 din Constituție, nicio lege nu va putea limita accesul liber la justiție, a trebuit ca Legea nr.168/1999 să determine atât regulile procedurale cu ajutorul căroră să fie exercitat dreptul unității angajatoare de a solicita instanței judecătorești stoparea grevei considerată ca fiind declanșată sau continuată ilegal, cât și regulile de soluționarea a acestor litigii. CCR a concluzionat ca nu sunt probleme de constituționalitate, stabilind că sunt în competența instanței judecătorești atât aprecierea faptului că angajatorul urmărește apărarea unor drepturi și interese legitime ori nu, cât și dacă greva a fost pornită și se desfășoară în concordanță sau nu cu reglementările legale în vigoare.

Dacă o grevă a fost declanșată sau continuată ilegal, fiind astfel generate și pagube materiale unor terți, atunci nu contravine dispozițiilor și principiilor Constituției dacă instanța judiciară - la solicitarea păgubiților - va obliga la plata de despăgubiri pe persoanele vinovate de încălcarea legii.

De lege ferenda, propunem completarea CM RM, în sensul statuării temeiurilor de încetare a grevei, prin consacrarea următoarelor temeiuri legale de încetare a grevei: (a) - prin renunțare; (b) - prin acordul părților; (c) - prin hotărâre judecătorească.

4.5. Răspunderea juridică în caz de încălcare a normelor legale referitoare la grevă

În mod firesc, încălcarea dispozițiilor legale referitoare la declararea și desfășurarea grevei antrenează răspunderea juridică a persoanelor vinovate. Potrivit dispozițiilor art. 370 alin. 1 din CM RM, declararea și organizarea unei greve ilegale atrage răspundere disciplinară, materială, administrativă și penală a persoanelor vinovate, conform legislației actuale [30, pp.711-713].

Doctrinarii Tudor Negru și Cătălina Scorțescu [195, p.300] opinează că răspunderile disciplinară și materială se aplică doar persoanelor aflate în relații juridice de muncă, adică reprezentanților salariaților la nivel de unitate, care activează în cadrul organului sindical sau - când lipsește sindicatul - în cadrul altui organ ales de salariați pentru organizarea grevei.

Persoanelor organizatoare a unei greve declarată apoi ilegală pe cale judecătorească, le va fi

antrenată răspunderea materială și morală, sens în care instanța de judecată, după ce constată că este ilegală greva, va obliga pe organizatorii ei să acopere pagubele materiale și morale produse, potrivit normelor din art. 370, alin. 2 din CM RM și din alte acte normative în vigoare.

Nu aderăm la concepția legiuitorului moldovean, potrivit căreia răspunderea persoanelor vinovate de declanșarea și desfășurarea grevei ilegale este de natură materială (de dreptul muncii). Nu poate fi o răspundere materială, deoarece prejudiciul generat unității nu este legat de munca acelor persoane, ci de inactivitatea lor [317, pp.66-67]. Totodată, sindicatul (care de cele mai multe ori este și organizatorul grevei) nu se află în relații de muncă cu angajatorul, iar reprezentanții salariaților nici nu pregătesc și nici nu dirijează greva în baza contractelor lor individuale de muncă.

De lege ferenda, apreciem că răspunderea organizatorilor grevei (declarată/organizată în mod ilegal) este una civilă delictuală, motiv pentru care, în cazul grevei ilegale, dreptul angajatorului la despăgubiri se bazează pe prevederile art. 1998 din CC RM [57]. De la această concluzie, vom avea și o excepție: în cazul grevei spontane (declanșată fără intervenția sindicatului ori chiar contrar opiniei acestuia), va fi antrenată răspunderea materială a participanților, răspundere legiferată de dreptul muncii. De aceea, de lege ferenda, propunem ca să fie modificat CM RM, în aceste sensuri.

Plecând de la prevederile CM RM, reiese că, pentru antrenarea acestui tip de răspundere, este necesar să fie cumulate condiții multiple [244, pp.388-389], precum: (a) - greva să fie declarată ilegală sau să continue cu încălcarea dispozițiilor legislației muncii; (b) - angajatorul să înainteze instanței de judecată cererea referitoare la soluționarea conflictului colectiv de muncă privitor la constatarea legalității grevei; (c) - instanța de judecată să ordone stoparea grevei ca fiind nelegală.

Dacă a fost încălcată disciplina muncii, cuprinzând și pregătirea grevei ilegale, angajatorul are dreptul să aplice salariaților vinovați una din sancțiunile disciplinare consacrate în art. 206, alin. 1 - 2 din CM RM, cu excepția sancțiunii concedierii disciplinare, care nu poate fi aplicată în această situație, deoarece - pentru declararea și (sau) desfășurarea ilegală a grevei - conținutul art. 86 din CM RM nu stabilește și sancțiunea concedierii salariatului.

Pentru aceste considerente, de lege ferenda, *propunem completarea art. 86 și 87 din CM RM, cu dispoziții referitoare la concedierea individuală disciplinară a organizatorilor și participanților la greve constatate ca fiind nelegale de către instanța de judecată, precum și completarea prevederilor art. 211¹ din CM RM, în sensul introducerii faptelor organizatorilor sau participanților la o grevă ilegală în categoria celor care produc o încălcare gravă a obligațiilor de muncă.*

În opoziție cu răspunderea disciplinară și materială, orice organizator al grevei ilegale poate avea calitatea de subiect al răspunderii contravenționale și penale, fără să conteze nici nivelul la care se realizează parteneriatul social - de unitate, teritorial, de ramură sau național - pe care îl reprezintă [195, p.300] și nici aspectul că organizatorul este sau nu în relații de muncă cu unitatea. Astfel, în baza dispozițiilor art. 68 din Codul contravențional al RM (nr.218/24.10.2008, modificat prin Legea nr.225/04.12.2020) [58], constrângerea sau împiedicarea participării la grevă prin amenințarea de a

aplica forța ori prin profitarea de dependența celui constrâns, se va sancționa cu amendă - de la 24 la 30 unități convenționale, ori cu muncă neremunerată în folosul comunității - de la 30 la 60 de ore.

Totodată, potrivit dispozițiilor art. 357 din Codul Penal al RM, organizarea sau conducerea unei greve ilegale, ca și oprirea activității întreprinderii, instituției sau organizației în condițiile stării de urgență, de asediu și de război, se sancționează cu amendă de maxim 850 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității, între 100 și 240 de ore.

Aderăm la poziția doctrinei [195, p.300], care a decis că sunt susceptibile de răspunderea penală pentru săvârșirea acestei infracțiuni, următoarele categorii de persoane: (1) - pentru organizarea ori conducerea unei greve ilegale - de regulă, reprezentanții salariaților din organele sindicale de orice nivel în interiorul parteneriatului social; (2) - pentru înfrânarea activității unității în condițiile stării de urgență - orice persoană fizică sau juridică. Dacă o persoană fizică a comis o asemenea infracțiune, atunci ea este pasibilă de răspundere penală, dacă la momentul comiterii infracțiunii avea împlinită vârsta de 16 ani.

Deși declararea și organizarea unei greve ilegale a format și obiectul de studiu pentru jurisprudență, însă necuprinzătoare, în fața instanțelor judiciare au fost deduse judecării puține spețe referitoare la această problemă. De aceea, ne vom concentra doar pe următoarele două spețe civile privitoare la declararea ilegală a grevei, analizate de instanțele judecătorești ale RM.

Prima cauză civilă a avut ca obiect examinarea judiciară a cererii de chemare în judecată a Societății cu răspundere limitată „S.” împotriva lui M.G., S.B., V.B. ș.a. referitor la declararea și organizarea ilegală a grevei [110]. SRL „S.” a arătat că la data de 1.07.2010, salariații din cadrul SRL „S.” s-au prezentat la locul de muncă și au susținut că nu mai vor să lucreze, pe motiv că salariile le-au fost diminuate. Concomitent, ei au mai declarat că sunt în grevă. În consecință, SRL „S.” a apreciat că nu au fost respectate de către pârâți dispozițiile art. 362 alin. 3 din CM RM, respectiv pârâții nu au depus niciun efort de aplanare a conflictului colectiv de muncă prin utilizarea procedurilor de conciliere. Mai mult, au mai fost încălcate de către pârâți și dispozițiile art. 362 alin. 4 din CM RM, deoarece reprezentanții salariaților nu au anunțat pe angajator despre decizia referitoare la declararea grevei, înainte de declanșarea ei cu 48 de ore. Drept urmare, SRL „S.” a solicitat instanței să declare ca fiind ilegală greva, în baza dispozițiilor CM RM. Acțiunea a fost admisă prin hotărârea Judecătoriei Rîșcani – mun .Chișinău din data de 20.01.2011, declararea și organizarea grevei din 1.07.2010 de către colectivul SRL „S.”(în persoana lui M.G., S.B., V.B. ș.a) fiind declarată ilegală, iar prin decizia Curții de Apel Chișinău din 9.06.2011, apelul declarat de către salariații SRL „S.”, M.G., S.B., V.B. ș.a. a fost respins și a fost păstrată hotărârea primei instanțe.

Nemulțumiți, salariații SRL „S.”, M.G., S.B., V.B. ș.a. au formulat recurs contra deciziei instanței de apel, solicitând admiterea acestuia, casarea hotărârilor judecătorești și retrimiteria cauzei spre rejudecare la prima instanță. Recurenții au motivat că decizia instanței de apel este nefondată și nelegală, fiind invocate în acest sens dispozițiile art. 227 lit. d) CM RM, precum și ale art. 20, lit. c)

din Legea RM a securității și sănătății în muncă, în baza cărora fiecare salariat este îndreptățit să refuze realizarea lucrărilor în situația ivirii unui pericol pentru viață sau sănătate, până la îndepărtarea acestuia. Nu are niciun suport juridic concluzia instanței de apel, potrivit căreia ei nu aveau dreptul să refuze realizarea lucrărilor în absența unui proces-verbal de control din partea Inspecției Muncii, în care trebuiau incluse și concluzii scrise referitoare la faptul că neregulile descoperite în timpul controlului la întreprinderea angajatoare, reprezentau un pericol pentru viața și sănătatea salariaților. Însă, atât numărul, cât și gravitatea încălcărilor consemnate în procesul-verbal de control al Inspectoratului teritorial de muncă Chișinău, nr. 002238 din 26 iulie 2010, dovedește în mod clar faptul că ei desfășurau activitate în condiții de muncă care aveau mari abateri de la normele de securitate și sănătate în muncă. Angajatorul a pus în pericol viața și sănătatea salariaților săi, prin admiterea acestora la muncă fără a asigura minimele condiții de securitate și sănătate în muncă. La asta se adaugă și faptul că - în totalitate - circumstanțele cauzei probează că la data de 1 iulie 2010, ei nu au declarat și organizat grevă, ci și-au utilizat un drept legal, în baza căruia puteau refuza realizarea lucrărilor în situația ivirii unui pericol asupra vieții sau sănătății lucrătorilor.

În ședința instanței de recurs, nu s-a prezentat reprezentantul intimatului Societatea cu răspundere limitată „S.”, deși despre locul, data și ora ședinței de judecată a fost înștiințat legal, aspect confirmat și de avizul de recepție a citației. Audiind pe reprezentantul recurenților și pe recurenți, cercetând și materialele dosarului, instanța de recurs a apreciat - când a pronunțat decizia din 14.12.2011 - că recursul urmează să fie respins ca nefondat, cu menținerea hotărârilor judecătorești de fond și de apel, pentru considerentele următoare:

Sunt întemeiate concluziile instanței de apel și ale instanței de fond asupra necesității admiterii acțiunii, deoarece au la bază cumulul probatoriilor administrate în timpul dezbaterilor judiciare, care au fost apreciate juridic la valoarea cuvenită, în consens cu art. 130 din CPC RM. Materialele dosarului dovedesc faptul că la data de 1.07.2010, directorul SRL „S.” a transmis salariaților că întreprinderea este într-o situație economico-financiară precară și aceștia au fost notificați asupra reducerii salariilor, iar în urma acestui fapt salariații au răspuns că ei nu vor mai lucra și, pe cale de consecință, vor opri activitatea întreprinderii, iar la data de 2 iulie 2010, salariații din cadrul SRL „S.” au interpelat administrația dacă nu și-a revizuit intențiile asupra reducerilor salariale și, în urma negației primite, au declarat că nu vor continua munca.

Directorul SRL „S.” a organizat - la data de 5.07.2010 - un dialog cu salariații, extragând întrebările din discursurile emoționale ale acestora și apoi răspunzând la ele, iar după epuizarea tuturor întrebărilor, V.B. a comunicat administrației că salariații vor ieși la serviciu pe data de 12.07.2010, motivând că este nevoie de timp pentru primirea deciziei de a continua activitatea. Doar că, la data de 12.07.2010, salariații au venit la serviciu și - după ce au primit răspuns negativ la o întrebare scurtă privitoare la intenția administrației de a micșora salariul - au declarat că se vor suna când să se prezinte la lucru și au părăsit întreprinderea. Apoi, la data de 15 iulie 2010, salariații -

dirijați de V.B. - au venit la oficiu și au anunțat că la data de 16 iulie 2010, ei doresc să-și reia activitatea, iar la întrebarea directorului - cu privire la faptul că tarifele salariale sunt scăzute și dacă ele sunt convenabile pentru continuarea activității - ei declarând că sunt de acord, astfel că toți salariații s-au prezentat la serviciu la data de 16 iulie 2010.

Aceste situații de fapt sunt confirmate prin actele din zilele de 1 iulie 2010, 2 iulie 2010, 5 iulie 2010, 12 iulie 2010, 15 iulie 2010 și 16 iulie 2010, semnate de către inginerul șef A.S., de maistru sectorului V.R. și de lăcătușul A.C. În același timp, situațiile de fapt enunțate consfințesc faptul că în perioada 1.07.2010 - 16.07. 2010, recurenții - salariați ai SRL „S.” - au fost în grevă.

Potrivit prevederilor art. 362 din CM RM, greva reprezintă refuzul benevol al salariaților de a-și realiza (total sau parțial) obligațiile de muncă, în scopul soluționării conflictului colectiv de muncă declanșat în consens cu legislația în vigoare. Greva se poate declanșa - concordant cu dispozițiile CM RM - doar cu scopul susținerii intereselor profesionale cu caracter economic și social ale salariaților, fără a putea avea scopuri politice. Aceasta poate fi declarată doar dacă anterior toate căile de soluționare a conflictului (în timpul procedurii de conciliere cuprinse în CM RM) au fost epuizate. Decizia de declarare a ei aparține reprezentanților salariaților și se comunică angajatorului cu 48 de ore înainte de declanșare, iar copii ale acestei decizii pot fi expediate - după caz - și către: organele ierarhice superioare ale unității, patronate, sindicatele, autoritățile publice centrale și locale.

Numai că, din probatoriul de la dosar, se observă că - anterior declanșării grevei - reprezentanții recurenților nu au comunicat decizia către angajatorul SRL „S.”, încălcând astfel dispozițiile art. 362 alin. 4 din CM RM. În consecință, Colegiul civil și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție apreciază că în mod temeinic și legal instanțele judecătorești au admis acțiunea și au recunoscut ca fiind ilegală declararea și organizarea grevei din data de 1.07.2010, de către colectivul SRL „S.” - în persoana recurenților.

Iar susținerile recurenților (*precum că la data de 1.07.2010, ei nu au declarat și nici organizat o grevă, ci au uzitat de un drept legal, ce le permitea să refuze realizarea lucrărilor datorita ivirii unui pericol asupra viații sau sănătății lor*) nu pot fi reținute ca întemeiate, pentru că este pe deplin confirmat faptul că, în perioada 01-16.07.2010, ei s-au aflat în grevă, deoarece directorul SRL „S.” i-au anunțat despre micșorarea salariilor, în temeiul actelelor din datele de: 1, 2, 5, 12, 15 și 16 iulie 2010, semnate de inginerul șef A.S., de maistru sectorului V.R. și de lăcătușul A.C.

Mai mult, recurenții nu au putut proba, pertinent și veridic, că în interiorul unității SRL „S.” s-a ivit un pericol pentru viața și sănătatea lor, procesul-verbal de control, nr. 002238 din 26 iulie 2010 întocmit de către Inspectoratul teritorial de muncă Chișinău neputând fi luat în considerare, el fiind întocmit abia după declanșarea grevei și neincluzând nici cea mai mică concluzie privitoare la faptul că încălcările legislative - descoperite în timpul controlului realizat la întreprinderea dată - ar reprezenta vreun pericol privitor la viața și la sănătatea salariaților.

A doua speță vizează cauza civilă născută prin cererea de chemare în judecată formulată de

Întreprinderea Municipală (ÎM) „R.T.E.M.C.” împotriva numiților A.T. și I.C., referitor la declararea ilegală a grevei [111]. În data de 2.12.2009, ÎM „R.T.E.M.C.” a înregistrat cererea de chemare în judecată a numiților A.T. și I.C. referitoare la declararea grevei ca ilegale. În susținerea acțiunii, s-a precizat că, la data de 25 iunie 2009, a fost organizată și desfășurată greva în parcurile de troleibuze nr. 1 și nr. 3, de către angajații A.T. și I.C., pe care angajatorul o considera a fi ilegală.

ÎM „R.T.E.M.C.” a mai reliefat și aspectul că - ca rezultat al organizării grevei ilegale - nu numai că reclamatei i-a fost generat un prejudiciu material, dar (mai mult) au fost violate și drepturile și interesele cetățenilor municipiului Chișinău, care nu au mai putut utiliza transportul municipal. De asemenea, ÎM „R.T.E.M.C.” a susținut că au fost nesocotite și dispozițiile art. 358, 362 și art. 363 din CM RM și, în consecință, a solicitat și declararea ilegală a grevei din data de 25 iunie 2009.

În timpul procesului, reclamanta ÎM „R.T.E.M.C.” a formulat cerere de repunere în termen a cererii de chemare în judecată, argumentând cererea prin faptul că termenul de chemare în judecată a fost nerespectat pentru motive justificate, respectiv pentru că au fost realizate investigații referitoare la stabilirea faptelor legate de organizarea grevei și depistarea organizatorilor, motiv pentru care numai la data de 02.11. 2009 a aflat conducerea unității despre încetarea motivelor, fapt ce motivează depășirea termenului procedural legal de înregistrare a acțiunii.

Curtea de Apel Chișinău, prin hotărârea din data de 12.01.2010, a respins cererea ÎM „R.T.E.M.C.” referitoare la repunerea în termenul de prescripție a cererii de chemare în judecată, și a respins astfel acțiunea ca fiind una ilegală și tardivă. Iar contra acestei hotărâri, ÎM „R.T.E.M.C.” a formulat recurs și a solicitat admiterea acestuia, casarea încheierii și a hotărârii primei instanțe și retrimiterarea cauzei spre rejudecare instanței de fond, recurenta indicând atât faptul că instanța de fond a aplicat o lege pe care nu trebuia să o aplice, cât și faptul că pricina a fost analizată cu nerespectarea competenței generale și jurisdicționale, deoarece cauza ar fi trebuit să fie judecată în procedură contencioasă, însă ea a fost examinată în procedura contenciosului administrativ.

În ședința instanței de recurs, reprezentantul recurentei ÎM „R.T.E.M.C.” a susținut recursul și a solicitat admiterea acestuia, casarea încheierii și a hotărârii instanței de fond și retrimiterarea cauzei spre rejudecare de către instanța de fond. În aceeași ședință a instanței de recurs, reprezentantul intimaților A.T. și I.C., a susținut respingerea recursului și menținerea hotărârii instanței de fond.

Instanța de recurs a pronunțat decizia din 14.10.2010, prin care a dispus admiterea recursului ca fondat și casarea integrală a încheierii și hotărârii primei instanțe, cu retrimiterarea cauzei spre rejudecare la instanța de fond, pentru considerentele următoare: Din probatoriul administrat în cauză, reiese faptul că ÎM „R.T.E.M.C.” a formulat la Curtea de Apel Chișinău (instanță de drept comun) o cerere de chemare în judecată a numiților A.T. și I.C., referitor la declararea grevei ca ilegale, acțiunea bazându-se pe normele CM RM și judecându-se de prima instanță în baza dispozițiilor Legii contenciosului administrativ, în temeiul contenciosului administrativ.

Potrivit dispozițiilor art. 33 alin. 1 lit. c) din CPC RM, în calitate de instanțe de drept comun,

în primă instanță, curțile de apel judecă cauzele civile referitoare la declararea (ne) legalității unei greve. Din dispozițiile citate, se desprinde faptul că instanța de recurs a evidențiat că această cauză a fost judecată de Curtea de Apel Chișinău cu nerespectarea competenței jurisdicționale, motiv care generează casarea în totalitate a hotărârii de fond și restituirea cauzei pentru rejudecare conform competenței legale, la Curtea de Apel Chișinău, pentru a fi judecată cauza în prima instanță în procedură contencioasă și nu în cea de contencios administrativ.

Dacă ne raportăm la legislația muncii din România, remarcăm faptul că - în baza prevederilor art. 235 din CMR - participarea la grevă, ca și organizarea acesteia în concordanță cu legea, nu întruchipează o violare a obligațiilor angajaților/lucrătorilor, în același fel legiuitorul român pronunțându-se și prin conținutul prevederilor art.161, alin.1 din NLRDS. Ar reprezenta o nerespectare a acestor obligații doar organizarea unei greve cu încălcarea legii ori alăturarea la o astfel de grevă, deoarece oprirea ilegală a lucrului reprezintă nerealizarea ori nerespectarea sarcinilor de serviciu și generează răspunderea juridică a persoanelor vinovate.

În privința relațiilor sociale încălcate prin fapta săvârșită, răspunderea juridică poate îmbrăca una din următoarele forme: disciplinară, patrimonială, civilă, contravențională și penală.

Cu siguranță, organizarea unei greve nelegale sau alăturarea acesteia se produce cu violarea prevederilor legale sau contractuale, aspect ce ilustrează o faptă în interdependență cu munca, care prezintă trasătură de abatere disciplinară. La fel, oprirea ilegală a activității reprezintă inacțiunea de a munci, ceea ce este tot o abatere disciplinară. În consecință, în cazul grevelor ilegale, angajatorul are posibilitatea legală de a-i sancționa disciplinar pe cei vinovați, mergând până la sancțiunea cea mai severă, de concediere disciplinară. Jurisprudența a cristalizat conceptul că declanșarea/participarea la grevă, cu încălcarea prevederilor legale ce stabilesc procedurile declanșării ei, exprimă o abatere disciplinară gravă, ce motivează sancționarea vinovaților cu concedierea lor [126, p.353].

Însă, când s-a produs un protest sindical al cărui obiect a fost reprezentat de promovarea unor revendicări de natură salarială, cu deplasarea lucrătorilor în fața pavilionului administrativ la conducerea unității, acest fapt generând ca unii salariați să fie concediați și alții nu - în situația în care instanța de judecată nu a stabilit că s-a produs o grevă nelegală, nefiind justificată o astfel de sancțiune disciplinară maximă doar a unor salariați [301, p.282]. Dar, când prin hotărâre judecătorească definitivă, greva a fost declarată nelegală, generând și prejudicii materiale apreciabile, atunci concedierea liderului sindical responsabil pentru grevă, va fi o măsură legală.

Deoarece greva implică oprirea colectivă a lucrului, aceasta produce anumite pagube directe angajatorului (prin neîndeplinirea producției stabilite, a volumului de marfă, a serviciilor prestate), la care se pot adăuga și unele pagube indirecte, reieșite din nerespectarea obligațiilor contractuale avute cu partenerii săi comerciali ori din încălcarea obligațiilor avute către stat ș.a. Neîndoielnic este faptul că și în ipoteza unei greve legale, din cauza opririi lucrului, angajatorului i se generează o pagubă. Însă, în acest caz, exercitându-se un drept legal (dreptul al grevă), pentru paguba generată

nu poate fi antrenată răspunderea organizatorilor grevei sau/și a greviștilor. Cu atât mai mult cu cât culpa angajatorului a generat neîndeplinirea revendicărilor legitime ale lucrătorilor, fapt ce a declanșat greva. De regulă, răspunderea reparatorie a organizatorilor grevei și/sau a participanților la acea grevă survine doar în situația în care lucrul a fost oprit în mod nelegal.

Recapitulând dispozițiile legale anterioare cvasi-identice Legea nr.15/1991 pentru soluționarea conflictelor colective de muncă (abrogată), Legea nr.168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă (abrogată) și Legea nr.62/2011 a dialogului social (abrogată), subliniem că, la solicitarea celor interesați, dacă se dispune încetarea grevei ca fiind nelegală, instanțele judiciare pot obliga persoanele vinovate de declanșarea grevei și la achitarea unor despăgubiri. Drept rezultat, cei mai mulți doctrinari [25, pp.13-14; 126, p.353; 262, p.81; 317, pp.66-67] au opinat că răspunderea reparatorie pentru declanșarea unei greve ilegale, incumbă doar organizatorilor, nu însă și participanților. Iar în cazul unei greve spontane, răspunderea va incumba tuturor participanților, deoarece la o grevă spontană nu există organizatori. Referitor la natura juridică a răspunderii reparatorii, aceasta este una civilă delictuală pentru organizatorii grevei ilegale (organizate) și de natură materială (patrimonială) contractuală pentru salariați, în împrejurarea grevelor spontane.

În prezent, în situația unei greve declarate sau continuate ilegal, răspunderea reparatorie prezintă anumite particularități. În acest sens, art. 169 alin. 2 din NLRDS - stopând reglementările anterioare, incomplete și producătoare de confuzii (exceptând VLRDS) - dispune că: „*În cazul în care dispune încetarea grevei ca fiind ilegală, instanța, la cererea celor interesați, poate obliga organizatorii grevei și angajații/lucrătorii participanți la greva ilegală la plata despăgubirilor*”.

Plecând de la acest text legislativ sus-menționat, reiese că domeniul persoanelor răspunzătoare include: (a) - organizatorii grevei ilegale (liderii sindicatului reprezentativ sau reprezentanții salariaților) [269, pp.852-853]; (b) - angajații/lucrătorii (membrii de sindicat sau nu) ce au votat (hotărât) declanșarea grevei; (c) - ceilalți participanți la grevă (care ulterior au aderat la oprirea colectivă a lucrului), proporțional cu faptul în care au știut că e vorba de o grevă nelegală [317, p.72]; (d) - toți salariații participanți la o grevă spontană (neorganizată) [317, p.71].

Cât privește natura juridică a răspunderii reparatorii, în lipsa unei prevederi clare și unitare, doctrina juridică a propus soluții multiple [25, pp.11-23; 269, pp.849-855; 301, pp.282-283]. Potrivit opiniei doctrinarului Alexandru Țiclea [301, p.282], poate fi socotită ireproșabilă soluția care pleacă de la postulatul (legal) că pe timpul desfășurării unei greve (inclusiv ilegale) este suspendată relația juridică de muncă a greviștilor. Mai mult, organizatorii grevei acționează nu în calitate de salariați, ci de reprezentanți ai acestora. De aceea, răspunderea lor juridică nu este una contractuală (de muncă), ci una delictuală, ca rezultat al unei fapte care nu are nicio legătură cu atribuțiile de serviciu ale greviștilor, fiind consecința unui delict (rezidând în hotărârea și stoparea ilegală a muncii).

Potrivit acestor expuneri, reiese faptul că organizatorii grevei și (probabil) participanții la grevă (chiar și spontană) răspund civil delictual și solidar. Iar ca și efect, prejudiciul va îngloba atât paguba

efectivă (*damnum emergens*), dar și beneficiul nerealizat (*lucrum cesans*), în baza prevederilor art. 1349 din Codul civil român [61]. Dar prejudiciul va putea include și posibile despăgubiri solicitate de partenerii comerciali sau alți contractanți ai angajatorului - reprezentând: dobânzi, penalități de întârziere șamd, acordate de instanțele de judecată, pentru neîndeplinirea în termen a obligațiilor comerciale, grație opririi colective a lucrului. Doctrina română [21, pp.15-16] menționează astfel că este posibilă și acordarea de daune morale, atunci când angajatorul - în urma grevei nelegale - a suportat un prejudiciu nepatrimonial efectiv, ce a fost reținut ca atare de instanța judecătorească.

Pentru susținerea soluției (că ar fi o răspundere civilă delictuală), este invocat chiar și Regulamentul (CE) 864/2007 al Parlamentului European și al Consiliului privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale („Roma” II). Astfel, Regulamentul (CE) 864/2007 face trimitere la o varietate de acțiuni denumite „*acțiuni sindicale*”, stipulându-se că: „*Legea aplicabilă acțiunilor necesare ce decurg din răspunderea unei persoane în calitatea sa de lucrător sau angajator care reprezintă interesele profesionale ale acestora pentru prejudiciile cauzate printr-o acțiune sindicală, în curs de desfășurare sau terminată, este legea țării în care va fi sau a fost întreprinsă acțiunea respectivă*” [280, p.36]. Drept urmare, se conchide că: „*în toate cazurile, se aplică norme comune de drept civil, referitoare la răspunderea delictuală, iar nu cele din Codul muncii*” [269, p.856].

Savantul Șerban Beligrădeanu contestă obstentativ această soluție, conform căreia răspunderea patrimonială a organizatorilor și a participanților la o grevă ilegală are toate trăsăturile răspunderii civile delictuale, apreciind că salariații - participanți la o grevă nelegal declanșată ori continuată - vor răspunde patrimonial, civil-contractual, în conformitate cu prevederile art. 254 alin. 1 din Codul muncii român, strict pentru daunele materiale provocate astfel angajatorului, pentru că [22, pp.15-18]: (i) - răspunderea salariaților participanți la grevă ce a fost declanșată ori continuată nelegal, consfințită prin art. 169 alin. 2 din NLRDS, reprezintă o violare indiscutabilă și clară a obligațiilor lor de serviciu. Astfel, este hotărâtoare situația că salariații au încălcat NLRDS, lege care este direct legată de atribuțiile și obligațiile lor de servicii; (ii) - suspendarea contractului individual de muncă implică, în fond, o suspendare a efectelor sale principale, rezidând în prestarea muncii și în plata salariului. „*Așa fiind, suspendarea contractului individual de muncă (indiferent motivul), în lipsă de text, nu înlătură și răspunderea reparatorie a salariatului, ca atare, deci ca salariat, indiferent de natura răspunderii sale (fie ea chiar civil-contractuală) ca urmare a participării sale la o grevă nelegală*” [22, p.17]; (iii) - organizatorii grevei, la care este antrenată răspunderea reparatorie civil-delictuală în cazul grevelor ilegal declanșate ori continuate, pot răspunde (civil - delictual) atât pentru daunele materiale generate cu acest prilej, cât și pentru daunele morale aferente, însă participanții la grevă (care reparatoriu răspund civil - contractual) vor răspunde numai pentru pagubele materiale, potrivit dispozițiilor din art. 254 - 255 din CMR.

Totodată, autorul remarcă și că „*răspunderea civilă a salariaților/angajaților participanți la grevă este civil-delictuală doar în situația deosebită în care fapta ilicită și culpabilă a acestora are*

caracter penal, iar despăgubirile civile sunt stabilite și acordate de instanța penală” [22, p. 23].

Desigur, poate fi antrenată răspunderea pentru pagubele materiale generate unității și în cazul unei greve legale, atunci când [301, p.283]: (a) - organizatorii grevei își încalcă obligația ca - pe durata ei - să protejeze bunurile unității și, împreună cu angajatorul, să asigure funcționarea continuă a utilajelor/instalațiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau pentru sănătatea oamenilor (art. 158, alin.1 din NLRDS); (b) - organizatorii grevei își încalcă obligația de a continua negocierile pe durata desfășurării grevei, cu scopul soluționării revendicărilor ce reprezintă obiectul conflictului colectiv de muncă (art. 162 alin. 1 din NLRDS).

NLRDS stabilește existența a trei tipuri de contravenții, în ipoteza încălcării unor prevederi ale sale privitoare la grevă, după cum urmează: (a) - împiedicarea exercițiului dreptului la grevă în temeiul exercițiului dreptului de liberă organizare sindicală, în scopurile și în limitele prevăzute de prezenta lege, cu amendă între 30.000 - 50.000 lei (art. 175, alin.1, lit.a din NLRDS); (b) - oprirea conducerii unității de a-și desfășura în continuare activitatea cu angajații neparticipanți la grevă, prin împiedicarea exercițiului dreptului de liberă organizare patronală, cu amendă între 30.000 - 50.000 lei (art. 175, alin.1, lit.b din NLRDS); (c) - încălcarea prevederilor art. 7 alin. (2) și (3), de către autorităților publice, a angajatorilor și a organizațiilor acestora, (în activitatea sindicatelor de a-și formula programe proprii de acțiune, inclusiv referitoare la declansarea conflictelor colective de muncă și a grevelor, cu respectarea legii), cu amendă de la 20.000 lei la 25.000 lei; (d) - împiedicarea în orice mod a accesului inspectorului de muncă pentru constatarea eventualelor contravenții, de către oricare dintre părțile aflate în conflict, cu amendă între 10.000 - 20.000 lei (art.175, alin.1, lit. f din NLRDS). Competența constatării contravențiilor și aplicării sancțiunilor revine Inspecției Muncii (art. 175, alin.2 NLRDS).

Răspunderea penală va fi antrenată în ipoteza comiterii uneia dintre infracțiunile stipulate de art. 176 din NLRDS, respectiv: (i) - fapta persoanei care, prin amenințări ori prin violențe, împiedică ori obligă un angajat/lucrător sau un grup de angajați/lucrători să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei; (ii) - condiționarea sau constrângerea, în orice mod, având ca scop limitarea exercitării atribuțiilor funcției membrilor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale; (iii) - declararea grevei de către organizatori cu încălcarea condițiilor prevăzute la art. 156 alin. (1) ori la art. 170-173, dacă au fost puse în pericol iminent viața sau sănătatea oamenilor; (iv) - încălcarea dispozițiilor art. 159 alin. (2), adică interdicția angajatorului de a încadra personal care să îi înlocuiască pe cei aflați în grevă.

Însă, atunci când o grevă este declanșată sau desfașurată nelegal, sau dintr-o grevă legală și neconformă se transformă într-una nelegală, dincolo de răspunderea juridică de orice formă a organizatorilor și a participanților la grevă, jurisprudența mai a reținut și faptul că orice grevă (legală sau nelegală) poate produce atât o serie de efecte negative (*la nivel economic sau de productivitate, mai mari sau mai mici*), cât și o serie de efecte juridice imprevizibile - în funcție de particularitățile

respectivei greve [218, p.2]. Sens pentru care evidențiem următoarele trei spețe judiciare:

I - *Într-o primă speță* [218, pp. 2-7], s-a dispus reintegrarea judiciară a unui participant la o grevă ilegală, deoarece instanța a reținut că au intervenit două cauze distincte pentru anularea deciziei de răspundere disciplinară, respectiv lipsa apărării salariatului în cursul cercetării disciplinare prealabile și lipsa menționării motivelor pentru care au fost înlăturate apărările formulate de către contestator. Astfel, în data de 23 iulie 2015, Sindicatul Porțile de Fier - Filiala Râmnicu Vâlcea și salariații, prin care și numitul C.V., au declanșat un conflict colectiv de muncă, concretizat în oprirea voluntară a lucrului, în zilele de 23, 24 și 27 iulie 2015, la H. – Sucursala Râmnicu Vâlcea. De asemenea, prin petiția înregistrată sub nr.12827/ 23.07.2015, la Sucursală, au comunicat angajatorului anumite revendicări, precum: problemele cu privire la CCM pe 2015, drepturile salariale restante începând cu anul 2013 până la zi, decontarea abonamentului de transport, lipsa promovărilor în clasele superioare, nu sunt respectate CIM-urile la cei care nu au semnat actul adițional (care este ilegal), sistarea concediilor de odihnă pe perioada de vară, modalitatea de acordare a primei de Sf. Ilie și nerespectarea SSM (lipsa echipament protecție și de lucru).

Tribunalul București a reținut că o parte din revendicări (*privind drepturile salariale restante începând cu anul 2013 până în prezent, decontarea abonamentului de transport, că nu se fac promovări în clasele superioare, că nu sunt respectate CIM-urile la cei care nu au semnat actul adițional, sistarea concediilor de odihnă pe perioada de vară, modalitatea de acordare a primei de Sf. Ilie și nerespectarea SSM - lipsă echipament protecție și de lucru*) nu se încadrează în categoria revendicărilor în legătură cu care se poate declanșa un conflict colectiv de muncă, nefiind revendicări în legătură cu începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor contractelor colective de muncă, ci sunt revendicări care țin de executarea contractelor colective sau individuale de muncă sau de aplicarea unor prevederi legale, astfel încât nu puteau constitui obiect al unui conflict colectiv de muncă, salariații având posibilitatea de a cere executarea clauzelor contractuale sau aplicarea prevederilor legale în materie de sănătate și securitate în muncă, fără încetarea lucrului.

Pentru aceste considerente, reținându-se și ca încetarea voluntară a lucrului a durat pe durata 23-27 iulie 2015, prin sentința civilă nr.2718/11.03.2016 pronunțată de Tribunalul București, definitivă prin decizia civilă nr.5622/07.11.2016 a Curții de Apel București, s-a admis acțiunea formulată de angajator și s-a constatat că pârâții au declarat și derulat greva din perioada 23.07.2015 - 28.07.2015, cu nerespectarea legii. Or, deși s-a reținut de către Tribunalul București ca una din revendicările pârâților putea constitui obiect al unui conflict colectiv de muncă, întrucât era în discuție încheierea și înregistrarea Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate pentru anul 2015, în privința căruia existau divergențe între partenerii de dialog social, totuși s-a reținut și că, pentru declanșarea conflictului colectiv de muncă, anterior încetării voluntare și colective a muncii, trebuie parcurse toate căile legale de soluționare pe cale amiabilă a conflictului.

Fiind concediat pentru participarea la o grevă ilegală, salariatul grevist C.V. - într-un al doilea

dosar înregistrat pe rolul Tribunalului Vâlcea - a chemat în judecată pe pârătele S.R.S. Râmnicu Vâlcea și S.S.H.H. S.A. București, prin administrator judiciar, solicitând: să se dispună anularea deciziei de concediere nr.277/11.08.2015; să se constate că reclamantul a fost prezent în cele patru zile la serviciu și să se dispună anularea pontajului cu „*neprezent*” și înlocuirea acestuia pentru fiecare zi (23, 24, 27 și 28.07.2015) cu mențiunea „*prezent*”; să se dispună repunerea părților în situația anterioară concedierii și să fie obligate pârătele la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat dacă nu ar fi fost concediat. Însă, prin sentința civilă nr.417 din 3 aprilie 2017, Tribunalul Vâlcea a respins acțiunea, iar în motivarea sentinței, instanța a amintit și faptul că - în esență, cu putere de lucru judecat - prin sentința civilă nr.2718/11.03.2016 a Tribunalului București (*definitivă prin decizia civilă nr.5622/07.11.2016 a Curții de Apel București*), s-a admis acțiunea formulată de angajator și s-a constatat că pârâții au declarat și derulat greva din perioada 23.07.2015 - 28.07.2015, cu nerespectarea legii. Iar față de cele reținute în sentința civilă nr.2718/11.03.2016 pronunțată de Tribunalul București în dosarul nr.28123 /3/2015, Tribunalul Vâlcea a constatat că reclamantul a comis cu intenție abaterea disciplinară de a absenta de locul de muncă și de a opri voluntar îndeplinirea sarcinilor de serviciu timp de trei zile, ceea ce a avut drept consecință sancționarea sa disciplinară.

Pentru aceste considerente, în temeiul art.247 și urm. din Legea nr.53/2003 (CMR), precum și a dispozițiilor din Legea nr.62/2011, a dialogului social (VLRDS), a dispozițiilor din Regulamentul Intern, a clauzelor din contractul individual de muncă, Tribunalul Vâlcea a apreciat acțiunea reclamantului ca fiind neîntemeiată, cu consecința respingerii acesteia și menținerii deciziei atacate. Împotriva acestei sentințe a declarat apel, în termen legal, reclamantul C.V., criticând-o pentru nelegalitate și netemeinicie, iar prin decizia civilă nr. 2803/11.10.2017, Curtea de Apel Pitești – Secția I civilă a admis apelul, a schimbat sentința în sensul că a admis în parte acțiunea; a dispus anularea deciziei de concediere nr.277/11. 08. 2015 și a dispus repunerea părților în situația anterioară; a obligat intimata la plata către reclamant a unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat, precum și la plata cheltuielilor de judecată în cuantum de 2000 lei. Pentru a se pronunța astfel, instanța de apel a reținut următoarele:

1 - Prin Decizia nr. 277/11.08.2015, intimata în calitate a angajator, a dispus desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă nr.316/05.08.2013 încheiat cu apelantul C.V., în baza art.61 lit. a) din Codul Muncii, începând cu data comunicării deciziei;

2 - Potrivit art.251 din CMR:”(1) *Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția celei prevăzute la art.248 alin.(1) lit. a) - avertismentul, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile; (2) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii*”;

3 - Totodată (art.251 alin. (4) din CMR), în cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul

are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele/motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cerere, de către un avocat/reprezentant al sindicatului al cărui membru este;

4 - În cauză, apelantul C.V. a invocat încălcarea dreptului la apărare, prin faptul că deși la cercetarea disciplinară efectuată în data de 10.08.2015 a solicitat amânarea datei convocării pentru a putea fi prezent și apărătorul său, comisia de cercetare a respins solicitarea de amânare. Potrivit înscrisurilor depuse la dosar, apelantul - reclamant a fost convocat în vederea efectuării cercetării disciplinare la data de 08.08.2015, ora 16.00, conform procesului-verbal de comunicare, punându-i-se în vedere să se prezinte la data de 10.08.2015, ora 8.30, la sediul sucursalei. La data de 10.08.2015, apelantul - reclamant s-a prezentat în fața comisiei de cercetare și a solicitat amânarea cercetării pentru 12.08.2015 (conform și solicitării scrise înaintate angajatorului), însă comisia a respins solicitarea de amânare, apreciindu-se conform procesului-verbal încheiat, că demersul salariatului este nejustificat, *„cu rol de întârziere a cercetării disciplinare, acesta dispunând de suficient timp și având posibilitatea de a susține toate motivațiile și probele pe care le considera necesare în apărarea sa”*- fila 30 dosar fond. Respingerea solicitării de reprogramare a audierii salariatului cercetat disciplinar, pe motiv că a dispus de suficient timp pentru a-și prezenta toate motivațiile și apărările, se mai regăsește și în raportul întocmit de comisia de cercetare disciplinară nr.14521/10.08.2015 - fila 29 dosar fond. Totodată, în procesul-verbal încheiat în data de 10.08.2015, s-a menționat faptul că în urma respingerii cererii de amânare a audierii, reclamantul a părăsit sala de sedințe și nu a dorit să dea declarații în fața comisiei de cercetare;

5 - Prevederile art. 251 alin. 2 și 4 din CMR, privind convocarea scrisă și dreptul de a fi asistat de avocat în cursul cercetării disciplinare, sunt prevăzute pentru a garanta că efectuarea acestei cercetări se realizează respectând principiul dreptului la apărare al salariatului cercetat. Chiar dacă CMR nu prevede un termen în care să fie realizată convocarea, raportat la scopul acesteia, de pregătire și formulare a apărării salariatului, acesta trebuie să fie unul rezonabil;

6 - Pe de altă parte, deși reclamantul a solicitat amânarea pentru o altă dată, pentru a putea fi prezent și apărătorul său, angajatorul nu a ținut seama de acest aspect, iar cercetarea prealabilă a fost finalizată la data de 10.08.2015, în lipsa reclamantului, fără a i se da acestuia posibilitatea reală de a formula apărări. Chiar dacă potrivit susținerilor intimatei, apelantul-reclamant a refuzat primirea convocării în scris, ceea ce a determinat comunicarea acesteia prin executor judecătoresc, aceasta nu înseamnă că nu exista, potrivit textului de lege mai sus-menționat, obligația intimatei de a-i acorda un termen rezonabil pentru a se prezenta la cercetare și a-și formula apărarea;

7 - Curtea a constatat astfel că în cauză a fost încălcat dreptul reclamantului de a-și realiza apărarea calificată în fața comisiei de cercetare, încălcându-se prevederile art.251 alin. 4 din CMR, conform căruia în cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate

problele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un avocat sau de către un reprezentant al sindicatului al carui membru este. Or, salariatul care a luat cunoștință cu o zi și jumătate înainte, de faptul că cercetarea disciplinară se va efectua la 10.08.2015 și care a solicitat ca această cercetare să se desfășoare în data de 12.08.2015, pentru a putea fi asistat de către apărătorul său, însă această solicitare i-a fost refuzată, deși convocarea nu era îndeplinită astfel încât să respecte un termen rezonabil pentru pregătirea apărării, termenul de o zi nefiind apreciat rezonabil, a fost grav vătămat prin încălcarea dreptului la apărare.

8 - Prin urmare, în condițiile în care salariatul a solicitat efectuarea cercetării disciplinare în altă zi, pentru a putea beneficia de apărare calificată, nefiind convocat într-un termen rezonabil, deși comisia de cercetare tocmai pentru acest aspect a respins solicitarea de amânare, în mod greșit tribunalul a apreciat că cercetarea disciplinară s-a desfășurat cu respectarea dreptului la apărare al reclamantului. În consecință, față de cele reținute anterior, Curtea a constatat că este întemeiată critica privind nerespectarea dreptului la apărare, astfel încât nu a fost respectată procedura cercetării disciplinare prealabile, cu consecințe asupra valabilității aplicării sancțiunii disciplinare;

9 - Privitor la lipsa mențiunii privind motivele pentru care au fost înlăturate apărările salariatului din timpul cercetării disciplinare prealabile, Curtea a constatat că deși în cauză s-a efectuat cercetarea disciplinară, în decizia de sancționare nu există nicio mențiune referitoare la eventualele apărări ale salariatului. Deși, în timpul cercetării disciplinare, reclamantul a refuzat să dea o declarație ca urmare a respingerii cererii sale de amânare pentru a avea posibilitatea de a fi asistat de avocat, lipsa oricărei mențiuni din decizia de sancționare cu privire la situația care a generat lipsa lor în timpul cercetării disciplinare, nu acoperă cerința de la art. 252 (2) lit.c) CMR;

10 - Lipsa apărării în cursul cercetării disciplinare și lipsa mențiunii privind apărările formulate sunt două aspecte distincte, iar prevederile art. 252 alin. (2) lit. c) CMR sunt imperative referitor la necesitatea respectării cerințelor obligatorii de conținut pe care trebuie să le îndeplinească decizia de sancționare, deoarece vizează protejarea angajatului față de eventuale măsuri abuzive/nejustificate ale angajatorului. Mențiunile și precizările obligatorii au, de asemenea, rolul de a-l informa concret și complet pe salariat privitor la faptele, motivele și temeiurile de drept pentru care i se aplică sancțiunea, inclusiv cu privire la căile de atac și termenele în care are dreptul să constate temeinicia și legalitatea măsurilor dispuse unilateral de angajator. Cerințele legii trebuie îndeplinite cumulativ, lipsa oricăreia din ele determinând nulitatea absolută a deciziei de sancționare;

11 - Deoarece a fost găsit întemeiat motivul de apel referitor la nelegalitatea procedurii cercetării disciplinare și nelegalitatea deciziei de sancționare, ceea ce atrage nulitatea sancțiunii, nu s-a mai impus analiza criticilor privind netemeinicia deciziei de concediere. Reținând nelegalitatea deciziei de concediere, în temeiul prevederilor art. 80 (2) din CMR, s-a impus repunerea părților în situația anterioară, reclamantul fiind reintegrat pe postul deținut anterior emiterii deciziei de concediere și intimata-angajatoare a fost obligată să plătească reclamantului o despăgubire egală cu

salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat.

II – *Într-o a doua speță* [218, pp.7-9], s-a dispus declararea ilegală și încetarea unei greve declanșate spontan de către salariați în starea de alertă pandemică (legată de infecția cu COVID 19), cu sancționarea disciplinară (mergând până la concediere) a unui număr mare de salariați greviști, precum și cu antrenarea răspunderii civile și penale a organizatorilor și a participanților la grevă, inclusiv a conducerii sindicale din unitate, precum și a conducerii angajatorului și a primarului general al Capitalei. Astfel, în baza prevederilor art. 20, alin. (1) din Legea româna nr. 55/15.05. 2020 (privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19), contractele colective de muncă și acordurile colective de muncă își prelungesc valabilitatea pe durata stării de alertă pandemică, precum și pentru o perioadă de 90 de zile de la încetarea acesteia, iar potrivit prevederilor vechii Legii nr.62/2011, a dialogului social), pe durata valabilității unui CCM, niciun conflict colectiv de muncă și nicio grevă nu pot fi declanșate legal.

Astfel, în perioada 20-24 ianuarie 2022, în plină stare de alertă epidemică, circulația mijloacelor publice de transport călători a fost blocată la suprafață în București, deoarece s-a declanșat o grevă/un protest spontan al angajaților Societății de Transport București (STB), care au cerut măritări de salarii și condiții mai bune de muncă:

1 - Joi, 20.01.2022, 1450 de autobuze, troleibuze și tramvaie au rămas în depouri și autobaze. Însă principala nemulțumire a șoferilor STB nu era legată de salarizare, ci de starea tehnică a autovehiculelor, de lipsa de implicare motivată de angajator că nu există finanțare suficientă pentru a repara/remedia defectele la timp, fapt care periclita atât siguranța călătorului și a conducătorului auto STB, cât și siguranța celorlalți participanți la trafic;

2 - Potrivit angajatorului, acest protest spontan s-a declanșat la îndemnul conducerii Sindicatului Reprezentativ al STB, însă liderul de sindicat Vasile Petrariu ar fi declarat că: *“Nu există un conflict colectiv de muncă, pentru că noi, Sindicatul Transportatorilor, n-am fi avut cum să declanșăm un conflict colectiv de muncă, pentru că nu am început negocierile colective. Legea 55/2020 interzice conflictele colective de muncă, e vorba de o oprire voluntară și spontană a muncii, pentru că cei 1.000 de oameni care au protestat ieri, au strigat revendicări la care nici Consiliul de Administrație, nici directorul general n-au spus nimic. Aveau posibilitatea încă de ieri să dezamorseze acest conflict de muncă, n-au făcut-o”*;

3 - Tot joi, 20 ianuarie 2022, Tribunalul București a admis o primă solicitare a conducerii STB și a decis suspendarea grevei, însă decizia a fost ignorată de către sindicat, astfel încât greva a continuat și vineri, în ciuda deciziei judecătorești de suspendare a ei și de reluare a activității, decizie ce a fost afișată încă de vineri dimineață de către executorii judecătorești la sediile autobazelor, și în pofida avertizărilor primarului general al Capitalei, Nicușor Dan, precum că angajații STB care nu respectă hotărârea judecătorească, săvârșesc o infracțiune;

4 - Vineri, 21 ianuarie 2022, Tribunalul București a admis o a doua solicitare a conducerii

STB, care a contestat în instanță greva pe motiv de nelegalitate, și a decis încetarea grevei angajaților de la (STB), stabilind că aceasta este ilegală și au mai dispus reluarea imediată a activității, hotărârea fiind executorie. Grevă totuși a continuat inclusiv până luni, 24.01.2022, și abia după cinci zile de la declanșare, marți, 25.01.2022 salariații (STB) au decis suspendarea grevei, autobuzele, troleibuzele și tramvaiele ieșind marți dimineață pe traseele din Capitală;

5 - Angajatorul (STB) a formulat o plângere penală la Parchetul de pe lângă Judecătoria Sectorului 3, în legătură cu declanșarea grevei fără respectarea Legii dialogului social. Iar Direcția Generală a Poliției Municipiului București (DGPMB) s-a sesizat și aceasta din oficiu cu privire la greva lucrătorilor STB, în urma unui proces-verbal de sesizare depus de Brigada de Poliție pentru Transportul Public, cu privire la aceleași fapte, dosarul fiind instrumentat tot de Parchetul de pe lângă Judecătoria Sectorului 3. În aceste dosare au început a se efectua cercetări în rem, cu privire la declararea grevei de către organizatori cu încălcarea legii, respectiv a art.191, alin.1 din Legea dialogului social, nr.62/2011 (VLRDS), procurorii având suspiciuni că ar fi fost încălcat, respectiv: „*Participarea la grevă este liberă. Nimeni nu poate fi constrâns să participe la grevă sau să refuze să participe*”. Iar dacă se va stabili, în urma cercetării faptelor reclamate și pe baza probelor administrate în anchetă, că unii dintre șoferi au vrut să iasă cu autobuze, troleibuze sau tramvaie pe traseu după declanșarea grevei, dar au fost împiedicați, cei vinovați vor fi puși sub acuzare;

6 - Angajatorul a mai declarat și că prejudiciul produs prin greva ilegală (estimat la cca. 25 milioane lei și care urma a fi calculat exact printr-un audit extern), va fi recuperat de la organizatori;

7 - În aprilie 2022, la trei luni de la această grevă, declarată ilegală de către instanță, societatea angajatoare începuse cercetarea disciplinară pentru aproximativ 3.000 de angajați, dintre care 220 au fost concediați, în timp ce altor 490 le-au fost tăiate salariile cu procente între 5 și 10%, pentru perioade de 1 - 3 luni. În paralel, (STB) a angajat 180 de persoane, respectiv 80 de "manipulanți" și șoferi de troleibuz și 100 de șoferi de autobuz, solicitările de angajare fiind depuse imediat după grevă. În ceea ce privește cercetarea penală, unul dintre dosare a fost mutat la Parchetul General. Iar din cele 4 dosare penale deschise la Parchet, Poliție, DNA, legate de această grevă ilegală, unul a fost mutat la Parchetul General, procurorii trebuind să lucreze și să finalizeze cercetarea;

8 - Iar la 25 noiembrie 2022, situația post-conflict s-a complicat: la București, în cadrul unei dezbateri organizate pe tema legislației muncii, Federația Sindicatelor din Transporturi și Servicii Publice – România (FSTSP), a comunicat public că acel conflict spontan de la STB SA, din ianuarie, a avut la bază tăcerea premeditată a autorităților, atât a Primăriei Capitalei, cât și a executivului (STB), a căror intenție s-a dezvăluit ulterior: în urma conflictului de muncă, întreținut prin refuzul autorităților de a discuta cu protestatarii, au concediat sute de angajați și au externalizat – și vor mai externaliza - servicii ale Societății, în detrimentul intereselor economice ale STB SA. Cu acest prilej, s-a mai discutat și despre dosarele aflate în instanță, a celor peste 200 de angajați concediați după acel conflict spontan, iar dintre acestea deja au fost câștigate la fond 90, iar speranța este ca peste 90

% din aceste procese să fie câștigate. După ce dosarele se vor încheia prin decizii definitive, salariații reclamanți își vor primi drepturile și despăgubirile de la angajator, iar Sindicatul Transportatorilor din București va formula acțiune civilă împotriva directorului general (STB), Adrian Criț, pentru ca să dea socoteală pentru prejudiciul creat Societății de Transport București. Același sindicat a mai formulat alte trei plângeri penale, una contra primarului general Nicușor Dan și alte două contra aceluiași director general (STB), dintre care una s-a concretizat deja într-un dosar penal.

III – *Într-o a treia speță* [218, pp. 9-11], *supunem analizei situația unei producător de mobilă din România care, în urma unui conflict colectiv de muncă legal, dublat de o grevă tot legală, dar îndelungată, în anul 2023 oficial și-a închis porțile. Însă, neoficial, în spatele lichidării, sindicatul susține că ar sta o inginerie de tip „suveică” prin care se asigură profit maxim pentru patru firme-pui, angajate în operațiuni cu firma „mamă”, precum și pentru firmele care vor închiria spațiile și vor vinde mobilă, toate firmele fiind „controlate” prin interpuși, de către foștii proprietari și administratori sau apropiați ai acestora! Unitatea este Quadra Invest SRL Târgoviște, producător de mobilă tapițată, care exporta 95% din producție, realizând mobilier tapițat precum scaune de dining sau de ocazie, canapele sau tăblii de pat, dar oferind și piese de mobilier în stilul rustic. Firma era deținută de Gijsbert Huijink, antreprenor cu peste 20 de ani de experiență în businessul românesc, iar mobila ajungea în Germania, Marea Britanie, Danemarca, Olanda, Belgia și alte țări din Europa. Investiția totală în fabrică (clădiri și echipamente) s-a ridicat la circa 2,5 milioane euro. În 2021, unitatea a avut afaceri de 18,3 milioane de lei (circa 3,8 milioane euro), iar exporturile firmei au ajuns la 2,2 milioane de euro, crescând cu 10 % față de 2020. Astfel:*

1 - La data de 24 august 2022, sindicatul „Valahia”, prin președintele Nicolae Dragodanescu, informa public că din acea zi: 1) a fost declanșat conflictul colectiv de muncă la nivelul Quadra Invest SRL, iar Sindicatul a depus la ITM Dâmbovița, Sesiunea în vederea concilierii conflictului de muncă; 2) în termen de 3 zile lucrătoare, Ministerul Muncii are obligația legală de a desemna persoana care va concilia conflictul de muncă și de a convoca părțile aflate în conflict în vederea concilierii conflictului, în termen de maxim 7 zile lucrătoare de la data desemnării conciliatorului; 3) dacă în urma concilierii nu se ajunge la un acord privind revendicărilor salariaților și nu se va încheia contractul colectiv de muncă, atunci conflictul de muncă rămâne deschis și Sindicatul Valahia are dreptul să organizeze grevă; 4) participarea la grevă este liberă, orice act de ingerință făcut cu scopul de a determina salariații să nu facă grevă, reprezintă infracțiune, conform legii; 5) fiecare salariat care este de acord să intre în grevă, este rugat să își dea consimțământul prin semnarea Tabelului de grevă; 6) Sindicatul va susține financiar salariații care vor face grevă, în acest sens fiind aprobată activarea fondului de grevă; 7) Negocierea colectivă este strict reglementată de lege, nu se poate sări peste etapele procedurale; 8) hotărârea de a face grevă aparține fiecărui salariat și nimănui altcuiva;

2 - Sindicatul a solicitat angajatorului, pentru angajații membri, un pachet salarial mai bun, în care salariile să fie majorate cu rata inflației: *“Corectarea salariilor cu rata inflației nu reprezintă o*

creștere salarială, ci o conservare a puterii de cumpărare existentă la începutul anului 2022, corecție necesară a fi efectuată în actualul context economic și cu o creștere mare a prețurilor la alimente și energie”. Totodată, s-a mai solicitat și încheierea unui contract colectiv de muncă, o grilă de salarizare și condiții clare privind promovarea pe nivele în cadrul acestei grile, precum și acordarea de prime de sărbători dar și pentru concediu, tichete de masă pentru fiecare zi lucrătoare, dar și ajutoare financiare în situațiile în care angajații au nou-născuți sau în caz de deces al salariatului sau al soțului/soției sau altor rude de grad 1;

3 - Potrivit declarațiilor liderului sindical, „propunerea informală a conducerii societății de a prelungi actualul CCM, în aceleași condiții, nu poate fi acceptată de sindicat pentru următoarele motive: profitul înregistrat de societate la 100 lei cifra de afaceri, aproape ca s-a dublat, adică a crescut de la 3,2% la 5,9 %, cifra de afaceri a crescut cu 36% în anul fiscal încheiat iar profitul a crescut cu 250% în același an fiscal încheiat. În medie, în anul fiscal încheiat, fiecare salariat a produs pentru societate un profit de 9.689 lei față de numai 4.064 lei profit în anul precedent”;

4 - După o grevă anterioară de avertisment, deoarece angajatorul nu le-a respectat doleanțele, la data de 15 septembrie 2022, la orele 12:00, membrii sindicatului „Valahia” au declanșat greva generală, același lider sindical Nicolae Dragodănescu transmițând că: ”Încercăm prin acest mijloc să stabilim un cost corect al forței de muncă pentru salariații Quadra Invest SRL! Nu vom protesta! Nu vom pierde timpul venind zilnic să facem prezență la grevă! Ocupați-vă timpul cât mai eficient cu putință! Nu comentați în nici un fel vis-a-vis de cei care nu au intrat în grevă și nici la postările noastre! Greva este un exercițiu democratic, o libertate și o responsabilitate! Pentru produsele de lux făcute de lucrătorii Quadra Invest SRL, din respect pentru aceștia, trebuie plătită corect munca lor (...) Apreciem că greva își va produce efectul după minim 30 de zile și va fi mai lungă decât greva anterioară de 51 de zile”;

5 - Însă din 24 august 2022, respectiv 15 septembrie 2022, conflictul colectiv de muncă nu a fost rezolvat și greva nu au încetat nicio zi, patronii olandezi nefiind de acord cu mărirea salariilor, așa că între sindicat și conducere nu a fost cale de dialog. Așa s-a ajuns la disponibilizări, iar patronatul a ajuns să vândă activele pentru a recupera tot ce se poate;

6 - În baza datelor comunicate public în media locală la 19.01.2023, s-a ajuns la o situație grea pentru cei 110 angajați de la Quadra Invest Târgoviște, așa că patronii olandezi au trecut la lichidarea afacerii, dând vina pe situația creată pe ultimele 6 luni, în care vânzările au scăzut dramatic. În acest sens, tot liderul sindical Nicolae Dragodănescu a mai precizat că: „Olandezii de la Quadra vor vinde către cineva din Germania care vrea să-i continue activitatea începând din luna februarie. Quadra și-a încetat activitatea încă din luna decembrie, acesta a fost și motivul pentru care nu au mai vrut să facă un contract colectiv de muncă, dar oamenii și-au primit plățile compensatorii. Să sperăm că din luna februarie, altcineva să facă mobilă la Quadra, pe partea de producție, care se pare că în continuare va avea aceeași destinație”;

7 - Ulterior, același lider sindical a venit cu acuzații grave la adresa fostului angajator, care a ales calea lichidării în urma grevei generale, pentru a se reinventa. Asta pentru că, pe 28.12.2022 s-au înregistrat la Registrul Comerțului, pe adresa sediului social al fostului angajator (Târgoviște, str. Găești nr.1), patru noi firme (Solenzara Maison SRL, Solenzara Salon SRL, Solenzara Group SRL, Găești Proprietate SRL), „controlate” prin interpuși (de către aceleași persoane sau apropiați ai acestora), oficial fiind administrate de cetățeni germani și olandezi, aceasta fiind o inginerie de tip „suveică” care asigură profit maxim pentru firma angajată în operațiuni cu firma „mamă”, precum și pentru firmele care vor închiria spațiile și vor vinde mobilă. Iar foștii salariați, care au fost disponibilizați, au fost contactați în vederea angajării, la firmele nou înființate.

4.6. Lock-out (greva patronală) ca instrument juridic aflat la îndemâna angajatorilor

Lock-out-ul poate interveni anterior (și preventiv), concomitent sau ulterior grevei salariale [192, p.88]. Iar potrivit mențiunilor doctrinei juridice civile [17, p.100; 30, p.713; 120, p.812; 227, p.88; 266, pp. 321-323], acesta se definește a fi o măsură dispusă de către angajator, simetric opusă grevei, constând în închiderea totală sau parțială a unității, pentru a contracara o grevă iminentă sau deja declanșată, ceea ce are ca și consecință refuzul angajatorului de a asigura condițiile de prestare a muncii și, concomitent, de a plăti salariile celor care nu participă la grevă.

Cercetătorul Aurelian-Gabriel Uluitu [327, p.137] constată ca pe plan mondial - după apariția grevei în secolul al XIX-lea - a apărut și *lock-out-ul*, iar acesta - ulterior - a fost recunoscut ca fiind un instrument de presiune a patronilor contra salariaților. La începuturile sale, caracterul *lock-out-ul* era unul majoritar ofensiv (deoarece, cu ajutorul său, patronul îi forța pe salariați să accepte măsuri contrare intereselor lor). Însă, în timp (ca un efect al transformărilor fundamentale privitoare la măsurile legale de protecție a salariaților) acest rol ofensiv al *lock-out-ului* s-a micșorat. Astfel, greva *lock-out* pentru angajatorii din unele țări europene reprezintă o replică la greva salariaților. Însă *măsura aceasta este legală doar dacă îndeplinește anumite condiții și numai în anumite situații* [76, pp.117-118]: Spre exemplu: (a) - când, într-o etapă ante-litigioasă, salariații își realizează defectuos atribuțiile de serviciu; (b) - când greva patronală este necesară, pentru că acțiunea grevistă salarială pune în pericol ordinea și securitatea angajatorului, cu efectul generării riscului angajării răspunderii juridice a angajatorului; (c) - atunci când greva primejduiește funcționarea unității în tot sau în parte.

Legislația română prevede direct principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii (art. 5 alin. 1 din CMR). Și, astfel, folosirea acestui principiu în relația celor doi parteneri sociali - salariații și angajatorii – ar impune în oglindă recunoașterea dreptului angajatorului la *lock-out*- în mod simetric cu cel la grevă al salariaților [238, p.103].

Din punct de vedere istoric-evolutiv, trebuie reliefat că legislația română din perioada anilor 1920 - 1950 (privitoare la conflictele colective de muncă și la greve), reglementase *lock-out-ul*, pe care îl definise ca reprezentând „posibilitatea patronilor de a închide unitatea, un serviciu, un atelier,

cu ocazia unui conflict colectiv de muncă” [264, p.89]. Însă legislațiile adoptate ulterior, referitoare la soluționarea conflictelor colective de muncă (Legea nr.15/1991 privind soluționarea conflictelor colective de muncă, Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă), nu au inclus și dispoziții exprese despre *lock-out*. Unii savanți opinează că - iar noi ne raliem lor - în sistemul legislației române, este inadmisibil *lock-out*-ul, deoarece în sfera relațiilor de muncă acționează principiul stabilității în muncă, prevăzut de art. 41, alin. 2 din CMR. Iar o concluzie identică se obține și după lămurirea cadrului legal din RM, potrivit căruia principiul stabilității în muncă guvernează executarea contractului individual de muncă, el devoalând că poate fi modificat unilateral contractul individual de muncă de către angajator, doar în situații excepționale (dispuse prin art. 104 alin. 2 lit. a și b din CM RM) și doar în condițiile din CM RM [244, p.171].

În paralel, în doctrina și jurisprudența civilă română, a fost cercetată problema asemănării șomajului tehnic cu *lock-out*-ul [238, p.107]. Astfel, reglementarea șomajului tehnic este făcută de art. 52, alin. 1 lit. c), alin. 3 și art. 53 din CMR, iar acesta se definește ca fiind oprirea sau reducerea temporară a activității, fără încetarea relației de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare. Cât durează șomajul tehnic, salariatul va avea o activitate redusă sau întreruptă (nu mai realizează activitate), motiv pentru care, pe de o parte, va primi o îndemnizație legală de șomaj, achitată din fondul de salarii (minim 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat), iar pe de altă parte va avea obligația corelativă de a sta la dispoziția angajatorului, care poate ordona oricând reluarea activității. Mai mult, raportat și la dispozițiile art. 52 alin. 3 din CMR, în situația scăderii temporare a activității - pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare - pe o durată ce depășește 30 de zile lucrătoare, angajatorul poate micșora programul de lucru de la 5 zile la 4 zile săptămânal, cu scăderea concordantă a salariului, până la îmbunătățirea situației ce a generat micșorarea programului, după consultarea anterioară a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau - după caz - a reprezentanților salariaților.

Plecând de la dispozițiile legale invocate, se conturează faptul că, deși art. 52 -53 din CMR se raportează generic la „*întreruperea activității angajatorului*”, nu putem conchide că legiuitorul ar fi reglementat implicit *lock-out*-ul, proiectat ca o măsură la dispoziția angajatorului, simetric opusă grevei, constând în închiderea totală sau parțială a unității, în contracararea unei greve iminente ori declanșate, prin refuzul angajatorului de a mai asigura condițiile de prestare a muncii și, astfel, de a plăti salariile angajaților neparticipanți la grevă. Achiesam la poziția autorilor Roxana Radu și Mioara Neamțu [238, p.107], potrivit căreia argumentele logice (și istorice) generează ideea că aceste texte legale trebuie interpretate în sensul că, pentru șomajul tehnic, întreruperea activității are la bază factori obiectivi, tehnici sau de altă natură, și nu în mod exclusiv voința angajatorului.

În doctrina juridică sunt expuse opinii divergente privitoare la *lockout*. Astfel, *de lege lata*, într-o primă opinie [18, p.153; 331, p.139] *lock-out*-ul nu este permis în nicio situație, fără a avea importanță scopul vizat de angajator prin oprirea temporară a activității. În susținerea acestei soluții,

sunt invocate argumente multiple: (i) - temeiul primar este reprezentat de principiul stabilității în muncă, care (chiar dacă nu este enumerat între principiile esențiale ce guvernează relațiile juridice de muncă; art. 3 - 9 din CMR și art. 5 din CM RM) poate fi lămurit din dispozițiile legale referitoare la obligațiile principale ale angajatorului (art. 40 din CMR și, respectiv, art. 10 din CM RM); (ii) - lipsa referirilor legislative la *lock-out* nu poate permite uzitarea principiului de interpretare, în baza căruia ceea ce nu e interzis, este permis, deoarece opțiunea legiuitorului de a legifera exclusiv greva reprezintă voința acestuia de a acorda caracter ilicit *lock-out*-ului.

A doua opinie susține că legalitatea *lock-out*-ului ar trebui acceptată, dacă prin asta angajatorul nu urmărește un scop ofensiv și caută să neutralizeze o grevă ilegală. Această opinie emană de la savantul I.T.Ștefănescu, care apreciază că închiderea temporară a unității de către angajator este legală atunci când acesta este în situații grave, ce pot fi rezolate doar prin *lock-out*, respectiv: (1) - dacă, pe substratul unei situații preconflictuale, angajatorul reacționează față de o prestare în mod intenționat defectuoasă a muncii (astfel, ar fi vorba despre o utilizare particulară a excepției *non adimpleti contractus*); (2) - în situația imperației de garanție a ordinii și securității unității, periclitată datorită grevei și care (dacă ar continua) ar putea antrena responsabilitatea juridică a angajatorului; (3) - atunci când angajatorul, datorită grevei, nu poate asigura funcționarea unității sale.

Și universitarul Alexandru Țiclea opinează [301, p.283] că *lock-out-ul* ar fi legitimat și de prevenirea unor greve ilegale, însă trebuie ca legiuitorul - precum a reglementat și greva lucrătorilor - să reglementeze în mod expres și greva patronală.

În domeniul reglementării *lock-out*-ului, am individualizat următoarele alegeri, în baza cercetării legislațiilor existente în alte țări referitoare la conflictele colective de muncă, precum și a dezvoltărilor doctrinare, dar și a soluțiilor jurisprudențiale [213, pp.272-273]:

a) *State în care lock-out-ul este autorizat și beneficiază de o reglementare specială:*

I - *Spania*. Prin Decretul-Lege asupra raporturilor de muncă din 1977, și pentru a asigura protecția dreptului la grevă, este admis caracterul legal al *lock-out*-ului doar în cazurile de excepție, când greva ar periclita însăși existența întreprinderii, viața persoanelor sau proprietatea acestora ș.a.

II - *Croația*. Prevederile art. 211 din Codul muncii al Croației dispun că angajatorul poate apela la *lock-out* numai pe timpul desfășurării grevei, în următoarele condiții: a) - au trecut minim 8 zile de la stoparea lucrului de către salariați fără ca părțile să ajungă la niciun acord; b) - numărul salariaților negreviști și care ar fi afectați de măsura angajatorului nu poate depăși jumătate din numărul salariaților greviști; c) - angajatorul e obligat să plătească salariaților neparticipanți la grevă (pe care *lock-out* îi afectează) o indemnizație egală cu salariul de bază minim legal.

III - *Statele Unite*. Legea Taft-Harley din 1947 consacră - în favoarea angajatorilor - dreptul la *lock-out*, declanșat atunci când reprezentanții organizației sindicale refuză și ultima ofertă înaintată de angajator în timpul negocierilor colective și își exprimă intenția să reînceapă activitatea în condiții identice cu cele prevăzute în CCM anterior, care a expirat sau va expira în scurt timp. În acest caz,

lock-out-ul are scopul să îi determine pe reprezentanții salariaților să fie de acord cu oferta finală a angajatorului [238, p.104].

b) *State în care, deși nu e reglementat, lock-out-ul are caracter licit în anumite situații:*

IV - *Italia*. Ca răspuns la grevă, *Lock-out-ul* este apreciat a fi licit, în situații strict ieșite din comun și riguros stabilite, atunci când greva ar periclita viața sau sănătatea oamenilor, ființa întreprinderii ori ar face imposibilă activitatea angajatorului.

V - *Franța*. Chiar în lipsa reglementărilor legale privitoare la problema *lock-out-ului*, doctrina și jurisprudența au determinat condițiile în care *lock-out-ul* poate fi apreciat a fi licit, respectiv angajatorul este obligat să dovedească că măsura închiderii întreprinderii a fost generată de anumite situații „constrângătoare”, capabile să îl libereze de obligația de a garanta condițiile de muncă și plata salariilor. Totodată, *lock-out-ul* este calificat a fi ilicit, atunci când patronul ripostează în raport de o prestație defectuoasă a muncii, ce depășește exercițiului normal al îndeplinirii obligațiilor de serviciu. În această situație, *lock-out-ul* se prezintă ca o manifestare a excepției de neexecutare a contractului, din partea patronului, în cazul în care trebuie asigurată ordinea și securitatea agentului economic, puse în pericol prin grevă și care ar fi de natură să genereze responsabilitatea juridică a patronului [27, p.56]. În doctrina franceză, *lock-out-ul* este un instrument juridic eficient pentru evitarea ocupării birourilor și atelierelor de către lucrătorii greviști, iar patronul este scutit astfel și de plata salariilor pentru lucrătorii negreviști [126, p.364].

c) *State în care este interzis lock-out-ul prin norme juridice imperative:*

VI - *Federația Rusă*. *Lock-out-ul* este prohibit expres în baza dispozițiilor art. 415 din Codul muncii al Federației Ruse.

VII - *Portugalia*. Interdicția organizării *lock-out-ului* este stipulată atât în dispozițiile constituționale, cât și în actele normative privitoare la soluționarea conflictelor colective de muncă, iar încălcarea acestei interdicții de către angajator, constituie infracțiune.

Dar acceptarea legalizării *lock-out-ului* nu echivalează cu un atentat la dreptul fundamental la grevă, ci - în temeiul principiului juridic al egalității armelor - acesta trebuie privit ca o posibilă ripostă legală exercitabilă de către angajator și censurabilă de către justiție [126, p.365].

De lege ferenda, de aceea opinăm că look-out-ul trebuie reglementat clar în ambele sisteme normative, cel al RM și cel românesc, cu respectarea următoarelor exigențe: (a) - identificarea tuturor situațiilor excepționale ce ar justifica lock-out-ul (spre exemplu, situații în care greva ar periclita viața sau sănătatea oamenilor); (b) - consfințirea expresă a rolului defensiv al lock-out-ului (doar ca reacție de răspuns la grevă sau la amenințarea cu greva); (c) - anunțarea salariaților neparticipanți la grevă, ce sunt afectați prin măsura angajatorului; (d) - consacrarea obligației angajatorului de a achita o indemnizație la nivelul salariului minim legal garantat pe țară, salariaților negreviști - și care își încetează și ei activitatea din cauza lock-out-ului.

4.7. Concluzii la Capitolul 4

La finalul cercetărilor despre instituția grevei, formulăm următoarele concluzii.

Dreptul la grevă nu este garantat explicit prin textul Convențiilor OIM, dar el se desprinde - interpretativ - din dispozițiile Convenției OIM nr.154/1981 „*Privind promovarea negocierii colective*” și ale Convenției OIM nr. 87/1948 „*Privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical*”. Și practica aplicării Convenției OIM nr. 154/1981 a apreciat că acest drept are acoperire atât prin dispozițiile convenției care garantează dreptul de a decide al acestor organizații asupra propriei activități, cât și prin faptul că dreptul la grevă apare ca un corolar implicit al libertății sindicale, respectiv al dreptului la negocieri colective.

Instrumentele internaționale din domeniu subliniază că: (i) - dreptul la grevă nu-i unul absolut, el putând reprezenta obiectul unei legiferări naționale ori poate fi prohibit unor categorii determinate lucrători, activi în sectoare economice naționale strategice; (ii) - greva pur politică poate fi interzisă de lege, așa și cum - în situații de criză economică gravă - greva poate fi suspendată.

Legislația Republicii Moldova consacră greva ca fiind un mijloc legal de presiune, ce poate fi accesat de către salariații atunci când ei apreciază că sunt periclitate interesele lor profesionale, economice și sociale, dreptul la grevă fiind prevăzut la art. 45 din Constituție pentru apărarea acestor interese, însă precizându-se că legea determină condițiile de exercitare a dreptului la grevă, ca și răspunderea pentru declanșarea nelegală a grevelor. Iar dispozițiile art. 362 alin. 1 din CM RM definesc greva ca reprezentând refuzul benevol al salariaților de a-și îndeplini obligațiile de muncă, total sau parțial, în scopul soluționării conflictului colectiv de muncă declanșat legal.

Doctrina română include numeroare definiții ale conceptului de grevă. Opinem ca fiind unitară și completă, definiția formulată de către cercetătorul Alexandru Țiclea, potrivit căreia prin *grevă se înțelege încetarea colectivă și voluntară a lucrului pe durata desfășurării conflictului de muncă, utilizată ca mijloc de presiune asupra angajatorilor, astfel încât aceștia să fie de acord cu revendicările profesionale, economice și sociale ale angajaților, susținute cu ocazia negocierii contractelor (acordurilor) colective de muncă*. Noțiunea de grevă are o definiție consacrată și în legislația română. Astfel, potrivit CMR, greva se definește a fi încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către salariați, iar în baza VLRDS, era definită a fi orice formă de încetare colectivă și voluntară a lucrului într-o unitate. Doar că această ultimă definiție legală a fost ținta criticilor doctrinare, autorul Alexandru Țiclea evidențiind că nu era potrivită folosirea sintagmei „*într-o unitate*”, deoarece greva are trăsături identice și la nivelurile superioare unității - grupuri de unități, ramuri de activitate, precum și la nivel național (greva generală). Pentru aceste motiv, prin NLRDS a fost eliminată sintagma „*într-o unitate*”, greva fiind acum definită ca reprezentând *încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către angajați/lucrători*.

Definițiile sus-menționate ne permit să desprindem următoarele trăsături ale grevei:

a) - greva reprezintă o încetare a lucrului voluntar organizată și decisă de personalul salariat,

în scop constrângător - dându-se astfel o atenție specială raportului causal dintre voința salariaților și oprirea lucrului. Iar când sunt și alte cauze concomitente de încetare a lucrului (ex: lipsa de materie primă sau de energie ș.a), se perimă voința salariaților, de aceea protestele lor nu pot fi calificate juridic ca îndeplinind elementele unei greve. Concomitent, greva reprezintă o oprire voluntară a lucrului, fiind rezultatul voinței individuale și colective a salariaților greviști;

b) - *greva poate fi declanșată pe durata conflictelor colective de muncă, însă aceasta poate fi declanșată* - la nivel de unitate, grupuri de unități, ramură de activitate, sectoare de negociere colectivă, ca și la nivel național - doar după epuizarea anterioară a tuturor celorlalte modalități legale de tranșare a conflictelor. Declanșarea grevei este imposibilă - în afara unui conflict colectiv de muncă (conflict de interese), fiind necesară și epuizarea tuturor căilor de tranșare a conflictului colectiv de muncă (a conflictului de interese) prin procedurile legale. Remarcându-se o anumită îngrădire a dreptului la declararea grevei, doctrina a propus extinderea posibilității declanșării grevei și pe durata existenței CCM din unitate, cât și introducerea prin prevederi legale exprese, a posibilităților și condițiilor declanșării grevei naționale, ramurale ori la nivelul grupului de unități. În plus, deși greva exprimă o modalitate de soluționare a unor conflicte colective de muncă, aceasta totuși nu trebuie confundată cu alte forme de proteste permise în societatea democratică.

c) - *greva are ca finalitate determinarea angajatorului de a accepta revendicările înaintate de salariați cu ocazia negocierii contractelor (acordurilor) colective de muncă*. Greva este un instrument juridic aflat la dispoziția salariaților, pentru a-l decide pe angajator să fie de acord cu propunerile lor legate în special de îmbunătățirea condițiilor de muncă, salarizare ș.a., cu prilejul negocierii contractelor (acordurilor) colective de muncă, iar când sunt acceptate, propunerile vor deveni clauze (obligatorii) ale acestor convenții (acorduri).

Potrivit dispozițiilor din NLRDS, greva nu se poate declanșa pentru atingerea unor scopuri politice, o astfel de grevă fiind ilegală, pentru că: (a) - se opune intențiilor legiuitorului, deoarece greva este reglementată strict ca o acțiune colectivă de protest pe motive profesionale, economice și sociale; (b) - persoana nu acționează ca salariat, ci în calitate de cetățean; (c) - se opune obligațiilor de neutralism politic caracteristic sindicatelor; (d) - păgubește în mod netemeinic pe angajator, pentru că nu-i generată de activitatea lui față de salariații săi; (e) - poate prejudicia instituțiile statale legale.

În timpul unei greve, criticarea autorităților executive nu va atribui respectivei greve un caracter politic, însă va avea un caracter evident politic cererea de schimbare a autorităților executive ori a unei autorități locale, pentru că se referă la o autoritate publică desemnată conform dispozițiilor constituționale (legale). Totuși, doctrina juridică opinează că grevele profesionale ar fi și politice, sau - altfel spus - adesea grevele politice au ca temei rațiuni profesionale, grevistul asumându-și riscul de pierdere a salariului pe durata grevei nu doar pentru că participă la o grevă politică, ci și pentru motive generate de dificultățile sale economice, de viață. Totodată, sindicalismul - devenit profesional-politic - conduce inevitabil către greve profesional-politice. Plecând de la problematica

legalității grevelor politice din Republica Moldova, remarcăm faptul că - în baza art. 362, alin. 2 din CM RM - greva poate fi declanșată în concordanță cu legislația muncii, numai pentru apărarea intereselor profesionale cu caracter economic și social ale salariaților, neputând avea scopuri politice.

Opinăm că legiuitorul moldovean, nereglementând expres modurile (temeiurile) de încetare a grevei, a săvârșit o neconcordanță serioasă. Astfel, chiar și în lipsa dispozițiilor exprese în CM RM, putem deduce implicit temeiurile următoare de încetare a grevei: (a) - *Prin renunțare*. Altfel spus, dacă salariații indicați în actul de declarare a grevei renunță la grevă, atunci aceasta va înceta obligatoriu; (b) - *Prin acordul părților*. Pe durata grevei, organizatorii sunt obligați la continuarea negocierilor cu angajatorul, pentru îndeplinirea revendicărilor ce au declanșat greva, iar aceste negocieri se pot concretiza într-un acord; (c) - *Prin hotărâre judecătorească*. Apare acest caz de încetare a grevei atunci când angajatorul a înregistrat la instanța de judecată cererea referitoare la soluționarea conflictului colectiv de muncă privitor la constatarea ilegalității grevei, iar instanța a stabilit că sunt întemeiate revendicările formulate în această cerere (art. 360 și 361 din CM RM).

Tot astfel, criticăm și dispozițiile art.370 alin.2 din CM RM, în baza cărora instanța judiciară care a constatat ilegalitatea grevei, va obliga pe organizatori să repare prejudiciul material și cel moral generate, în conformitate cu CM RM și cu alte acte normative în vigoare. Nu suntem de acord cu legiuitorul moldovean, care a conceput răspunderea persoanelor vinovate de declanșarea și desfășurarea grevei ilegale ca fiind de natură materială - adică de dreptul muncii. Susținem că ea nu poate reprezenta o răspundere materială, deoarece paguba produsă unității nu are legătură cu munca respectivelor persoane, ci cu inactivitatea lor. În plus, sindicatul - care este și organizatorul grevei, de cele mai multe ori - nu se găsește în relații juridice de muncă cu angajatorul, iar reprezentanții salariaților nu organizează și conduc acea acțiune în baza contractului lor individual de muncă. Opinăm că organizatorii grevei nelegale vor fi supuși unei răspunderi civile delictuale, iar în ipoteza opririi colective a lucrului, dreptul angajatorului la despăgubiri s-ar baza pe dispozițiile art. 1998 din CC al RM. De la această regulă propusă, există și o excepție: în cazul grevei spontane - declanșată fără intervenția sindicatului ori chiar în opoziție cu opinia acestuia - va fi antrenată răspunderea materială a salariaților participanți, reglementată de dreptul muncii.

În acest Capitol 4, am abordat conceptual și instituția juridică a *lock-out*-ului (greva patronală) și am concluzionat că aptitudinea angajatorului de a opri temporar activitatea trebuie delimitată imperativ în ambele cadre normative, din RM și din România, cu respectarea următoarelor exigențe: (a) - identificarea tuturor situațiilor speciale care ar justifica *lock-out*-ul (de exemplu, cazuri în care greva ar periclita viața sau sănătatea oamenilor); (b) - consfințirea expresă a rolului defensiv al *lock-out*-ului (numai ca reacție la grevă sau la amenințarea cu greva); (c) - anunțarea salariaților - neparticipanți la grevă - ce sunt afectați de măsura angajatorului; (d) - consacrarea obligației angajatorului de a plăti salariaților neparticipanți la grevă - și care își opresc activitatea datorită *lock-out*-ului - a unei îndemnizații concordante cu nivelul salariului minim legal garantat pe țară.

CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI

Pornind de la scopul principal al acestei investigații, ce a constat în efectuarea analizei sistematice a problematicii conflictelor colective de muncă și a procedurilor principale de soluționare a lor, precum și a efectelor acestora asupra relațiilor de muncă - ceea ce ar optimiza procesul de reglementare juridică a fenomenului studiat, formulăm următoarele concluzii:

1. Instituția conflictelor colective de muncă poate fi analizată total doar prin prisma conceptului de negociere colectivă și a *principiului priorității metodelor și procedurilor de conciliere*, concilierea fiind obligatorie și aplicată între părțile conflictelor, pentru soluționarea lor. Însă legislația muncii din R.M. și din România reglementează doar încercarea de conciliere a conflictelor colective de muncă (dar nu și soluționarea lor obligatorie) și prevăd o succesiune obligatorie de tranșare a conflictelor colective de muncă. Când se trece direct la grevă, fără respectarea urmărilor prealabile a procedurilor de conciliere, respectiva grevă va fi declarată nelegală.

2. Capitolul III din Titlul XII din CM RM reglementează soluționarea conflictelor colective de muncă în RM, iar doctrina moldovenească a preluat integral definiția legală a noțiunii de conflicte colective de muncă din CM RM, ca fiind completă, fără alte precizări, adăugiri sau completări ale ei.

Pentru acest motiv, concluzionăm că: (a) - *juridic*, conflictele colective de muncă rămân permanent conexe „genetic” de CCM și convențiile colective; (b) - *conflictele colective de muncă se pot genera privitor la*: (1) - fixarea și schimbarea condițiilor de muncă, inclusiv a salariului; (2) - purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea și executarea CCM/convențiilor colective; (3) - refuzul angajatorului de a respecta poziția reprezentanților salariaților la adoptarea - în cadrul unității - actelor juridice cu norme ale dreptului muncii; (4) - ivirea între partenerii sociali la diferite niveluri, a unor dispute privind interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților; (c) - *apreciem că*: conflictele colective de muncă privitoare la negocierea CCM/convențiilor colective, au trăsăturile conflictelor de drepturi și soluționarea lor revine direct instanțelor judecătorești, noi fiind în dezacord cu legiuitorul RM, privitor la modurile recomandate pentru soluționarea lor, respectiv: înaintarea revendicărilor, declanșarea conflictului colectiv de muncă, urmarea unor proceduri de conciliere, declararea grevei.

3. Când apar condițiile declanșării unui conflict colectiv de muncă, syndicatele reprezentative sau reprezentanții aleși ai salariaților (în lipsa sindicatelor din unitate) au dreptul să înainteze angajatorului revendicările lor privind stabilirea sau îmbunătățirea unor condiții de muncă, desfășurarea negocierilor colective, încheierea, modificarea și executarea CCM. Angajatorul este obligat legal să înregistreze revendicările, apoi să le răspundă în scris în 5 zile lucrătoare de la data înregistrării lor. Însă, *în faza înaintării revendicărilor nu-i declanșat încă conflictul colectiv de muncă, acesta socotindu-se declanșat doar atunci când angajatorul nu a răspuns la toate revendicările formulate sau - chiar dacă a răspuns - nu s-a obținut un consens.*

4. Prevederile art. 357 - 361 din CM RM reglementează efortul de conciliere a conflictelor colective de muncă, dar nu și soluționarea lor obligatorie, fiind evidențiat și faptul că dispozițiile CM RM fixează o succesiune obligatorie de soluționare a conflictului colectiv de muncă. Astfel că, dacă se ajunge direct la grevă, cu nerespectarea obligației de parcurgere a tuturor procedurilor de conciliere, atunci respectiva grevă va fi declarată ilegală.

Primele patru concluzii generale au fost evidențiate și cercetate de către autor și prin elaborarea unui număr de 10 articole științifice, a căror esență a fost diseminată direct și nemijlocit în conținutul tezei și enumerate la bibliografie sub nr. [207], [209], [210], [212], [214], [358], [359], [360], [361], [362].

5. Comparativ cu legislația română, cea moldovenească privitoare la soluționarea conflictelor colective de muncă, are un caracter rigid, fără un grad suficient de flexibilitate. Dacă legislația română reglementează multiple proceduri de soluționare a conflictelor colective de muncă, precum: concilierea, medierea și arbitrajul - dintre care doar concilierea are caracter obligatoriu, cea moldovenească consfințește doar procedura de conciliere ca și modalitate de tranșare a acestor conflicte. Însă CM RM consacră - ca modalitate de rezervă - soluționarea acestor conflicte direct în justiție. De aceea, când părțile conflictului nu au ajuns la o înțelegere sau nu acceptă decizia comisiei de conciliere, atunci fiecare parte va avea dreptul să înregistreze o cerere de soluționare a conflictului direct la instanță, în termen de 10 zile lucrătoare de la data adoptării deciziei referitoare la acord asupra revendicărilor salariaților ori recepționării informației din partea președintelui comisiei.

6. Dintre cele trei proceduri reglementate în legislația română, este obligatorie doar concilierea, iar medierea și arbitrajul sunt căi facultative de soluționare a conflictului colectiv de muncă, părțile având libertatea să se învoiască cu privire la recurgerea la ele. Medierea sau arbitrajul devin obligatorii doar dacă părțile, de comun acord, au hotărât aceasta anterior declanșării grevei sau chiar pe timpul desfășurării ei.

Concluziile generale nr. 5 și 6 au fost evidențiate și cercetate de către autor și prin elaborarea unui număr de 13 articole științifice, a căror esență a fost diseminată direct și nemijlocit în conținutul tezei și enumerate la bibliografie sub nr. [206], [208], [209], [211], [212], [214], [215], [219], [358], [359], [360], [362], [363].

7. În RM greva este un mijloc legal de presiune, folosit mereu de salariații când le sunt încălcate interesele profesionale, economice și sociale, art. 45 din Constituția RM prevăzând expres dreptul la grevă, pentru protejarea acestora, specificându-se însă că legea va reglementa condițiile de uz a dreptului la grevă, ca și răspunderea pentru declanșarea ilegală a grevelor. În CM RM greva exprimă refuzul benevol al salariaților de a-și îndeplini, total sau parțial, obligațiile de muncă, cu scopul soluționării conflictului colectiv de muncă declanșat legal.

Plecând de la aceste definiții, greva apare având următoarele trăsături: (a) - este o încetare a lucrului voluntar organizată și decisă de salariați, în scop constrângător, iar în cuprinsul acestei

trăsături o atenție specială o are legătura cauzale dintre voința salariaților și încetarea muncii. Astfel, când sunt și alte cauze concomitente de încetare a lucrului (ex: lipsa de materie primă și de energie șa), voința salariaților se perimă, de aceea protestele lor nu întrunesc juridic aspectul unei greve; (b) - *poate fi declarată la nivel de unitate, grupuri de unități, ramură de activitate, precum și la nivel național, doar pe durata desfășurării conflictelor colective de muncă, și doar după epuizarea tuturor celorlalte căi legale de soluționare a conflictelor, declanșarea ei fiind interzisă în lipsa unui conflict colectiv de muncă; (c) - are ca scop convingerea angajatorului să accepte revendicările salariaților din timpul negocierii C.C.M.*

Concluzia generală nr. 7 a fost evidențiată și cercetată de către autor și prin elaborarea unui număr de 9 articole științifice, a căror esență a fost diseminată direct și nemijlocit în conținutul tezei și enumerate la bibliografie sub nr. [205], [207], [210], [213], [216], [217], [218], [219], [361].

Referitor la contribuțiile personale ale autorului la cercetarea temei tezei doctorale, este de remarcat faptul că acestea se regăsesc în 21 de publicații/lucrări științifice susținute la diferite conferințe și simpozioane științifice naționale și/sau internaționale, din RM și România, sau publicate în diferite reviste și/sau periodice, publicații/lucrări care au fost evidențiate în bibliografia tezei, al căror conținut a fost diseminat și reflectat în capitolele de bază ale tezei. Enumerăm dintre acestea: „Telemunca în România - succintă analiză: de la negocierea colectivă, la conflictele colective de muncă și greva „invizibilă” ”[205] **(C.4, Sc.4.1, p.119)**; „Aspecte critice privind reglementarea instituțiilor contractului colectiv de muncă și ale conflictului colectiv de muncă în proiectul noului Cod al Muncii al Republicii Moldova, agreeat de către guvern și patronate” [206] **(C.2, Sc.2.2, p.71)**; „Greva - ca instrument legal și eficient de determinare a negocierii și încheierii contractului colectiv de muncă” [207] **(C.4, Sc.4.3, pp.142,143)**; „Influența renunțării la negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă unic la nivel național, asupra conflictelor colective de muncă” [208] **(C.2, Sc.2.2, p.68)**; „Limitări în declanșarea conflictelor colective de muncă, prin prisma instituțiilor contractelor colective de muncă” [209] **(C.2, Sc.2.2, pp.69,70)**; „Legalitatea grevei salariale declanșate ca urmare a refuzului angajatorului de a negocia Contractul colectiv de muncă - conducerea procesului în lipsă, de la distanță, utilizând mijloace electronice și poștale” [210] **(C.4, Sc.4.1, p.112)**; „Unele reflecții juridice privind reglementarea legală a grevei patronale (a lock-out-ului)”[213] **(C.4, Sc.4.6, p.165)**; „Imprevizibilitatea efectelor juridice produse de grevele (ne)legale, prin prisma analizei a trei spețe judiciare” [218] **(C.4, Sc.4.5, pp.154, 158, 160)**; „Reglementarea comparativă a conflictelor colective de muncă, prin prisma Legilor nr. 62/2011 și 367/2022” [219] **(C.4, Sc.4.1, p.120)**; „Collective labour disputes - limits imposed by the law regulating collective labour agreements”[358] **(C.2, Sc.2.2, pp. 69,70)**; “The correlation between mediating and terminating collective labor agreements and what initiates collective labour disputes - a comparative analysis, România and the Republic of Moldova” [359] **(C.2, Sc.2.2, p.68).**

Semnificația teoretică a acestor lucrări științifice se reflectă în înțelegerea în amănunt a

fenomenului juridic analizat, ceea ce a culminat cu redactarea prezentei teze de doctorat, ale cărei aplicații practice se concretizează în cinci propuneri de lege ferenda, precum și în două proiecte de lege. Respectiv în *Proiectul de lege privind modificarea și completarea Constituției Republicii Moldova* (Anexa 3) și în *Proiectul de lege privind modificarea și completarea Codului Muncii al Republicii Moldova* (Anexa 4). Prin *Scrisoarea nr. 03/6946 din 21 septembrie 2020* (Anexa 5), Ministerul Justiției al RM a răspuns că apreciază valoarea propunerilor înaintate, luând act de aceste 2 proiecte de lege pe care le va analiza cu interes în procedura de elaborare și promovare a unor proiecte de acte normative cu obiect similar.

Iar în baza rezultatelor prezentului studiu și în scopul dezvoltării abordărilor conceptuale privind conflictele colective de muncă ca instrumente juridice de realizare a parteneriatului social, formulăm *următoarele 5 propuneri/recomandări*, așa precum se desprind ele strict din conținutul capitolelor de bază ale tezei:

1. Propuneri de lege ferenda în legislația muncii

1.1. Propun - prin lege separată sau prin un titlu special inserat în CM RM - *consfințirea* legislativă etapizată a instanțelor specializate de muncă în Republica Moldova, respectiv: (a) - *primordial*, înființarea completurilor specializate de conflicte de muncă; (b) - *în etapa secundă*, transformarea acestora în secții specializate de conflicte de muncă; (c) - *la final, în situații bine argumentate*, unde realitatea o impune, transformarea unora dintre secțiile specializate în judecătorii specializate de conflicte de muncă. Susțin un mod de selecționare a viitorilor judecători de muncă, raportat la: (i) - consultarea partenerilor sociali pentru a confirma încrederea avută de candidat pe plan social, referitor la buna reputație și la stăpânirea efectivă a relațiilor juridice de muncă; (ii) - promovarea de către candidat a examenului organizat de un consiliu de specialitate al Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, coprezidată de un profesor universitar de dreptul muncii, pentru verificarea pregătirii profesionale și a stăpânirii metodelor de conciliere și promovare a parteneriatului social **(C. 3, p.100, par.4)**.

1.2. Propun completări la art. 20 din CM RM, în sensul introducerii unui nou alineat, nr. 4, pentru statuarea expresă a interdicției de sindicalizare a conducătorilor unităților și instituțiilor, pentru evitarea incompatibilităților în activitatea de parteneriat social și de negociere colectivă **(C. 2, p.75, par.2)**.

1.3. Propun - *pe lângă completarea articolului 182¹, alin. 1 din Codul de Procedură Civilă al RM, cu o nouă literă, având indicele d¹*, care să introducă și conflictele colective de muncă în enumerarea cazurilor legale supuse medierii judiciare **(C. 3, p.105, par.3)** - *ca și în CM RM să fie formulate completări referitoare la instituția conflictelor colective de muncă*, după cum urmează:

1.3.1. - introducerea în categoria conflictelor colective de muncă și a diferendelor ivite între conducerea unității și salariații unei subunități/compartiment al acesteia sau între conducerea unității și salariații având aceeași meserie/profesie în respectiva unitate **(C. 2, p.54, par.3)**;

1.3.2. - introducerea în CM RM, la nivelul art. 357 - 358, a posibilității ca, ori de câte ori sunt îndeplinite condițiile declanșării unui conflict colectiv de muncă, organizațiile sindicale reprezentative sau - după caz - reprezentanții angajaților, să sesizeze în scris angajatorul - respectiv organizația patronală - despre această situație, arătând care sunt revendicările angajaților, cu ce motivare, indicând și propunerile de soluționare (**C. 3, p.89, par.8**);

1.3.3. - introducerea în CM RM a procedurilor multiple de soluționare a conflictelor colective de muncă, precum concilierea, medierea și arbitrajul, doar concilierea fiind obligatorie (**C. 3, p.108, par.2**);

1.3.4. - *în subsidiar la 1.3.3*, introducerea direct în CM RM a prevederilor legale referitoare la medierea conflictelor colective (și individuale) de muncă, extrase din Legea RM a medierii (nr.137/03.07.2015), în paralel cu abrogarea din Legea medierii din RM a dispozițiilor normative referitoare la medierea conflictelor colective (și individuale) de muncă (**C. 3, p.104, par.6**);

1.3.5. - modificarea art. 360 alin. 1 din CM RM, pentru asigurarea faptului că la arbitraj obligatoriu se recurge doar la cererea ambelor părți litigante, deoarece și articolul 360 alin. 1 din CM RM se referă efectiv la un arbitraj judiciar, realizat de către instanța de judecată, în prezent fiind criticabil faptul că recurgerea la arbitraj obligatoriu este posibilă la cererea fiecărei părți a conflictului colectiv de muncă, nu la cererea ambelor părți ale acestuia (**C. 3, p.98, par.4**);

1.4. *Propun* - pentru o mai clară și mai cuprinzătoare reglementare a instituției grevei - *ca Parlamentul RM fie să adopte o Lege a RM referitoare la procedura de declanșare și desfășurare a grevelor* (**C. 4, p.128, par.6**), *fie propun să fie amplificat Capitolul IV, "Greva", din Titlul XII - CM RM*, (care în prezent are numai 9 articole care nu acoperă obiectiv toate ipotezele privitoare la greve), cu mai multe completări referitoare la instituția grevei, după cum urmează:

1.4.1. - anumite schimbări și completări privitoare la art. 370 alin. 2 CM RM, cu scopul modificării tezei în baza căreia instanța de judecată care a stabilit ilegalitatea grevei, va dispune ca organizatorii grevei să fie obligați să acopere prejudiciul material și cel moral generate, deoarece prejudiciul generat unității nu este legat de munca acelor persoane, ci de inactivitatea lor; și, în plus, organizația sindicală (de cele mai multe ori, organizatoare a grevei) nu e în relații de muncă cu angajatorul, iar reprezentanții salariaților nici nu organizează și nu conduc greva în baza contractelor lor individuale de muncă. Astfel, opinăm că organizatorii grevei declarate ilegale trebuie să suporte răspunderea civilă delictuală, dreptul angajatorului la despăgubiri - în situația încetării colective a lucrului - bazându-se pe prevederile art. 1998 din CC al RM, ce trebuie inserat expres sub forma unui alineat nou al art. 327 din CM RM (**C. 4, p.146, par.2, teza finală**);

1.4.2. - tot referitor la art. 370 din CM RM - completarea conținutului cu un nou aliniat, privitor la ipoteza unei greve spontane, declanșată fără intervenția sindicatului ori chiar în opoziție cu opinia acestuia, aliniat care să prevadă expres că numai în această ipoteză va fi antrenată răspunderea salariaților participanți ca fiind una materială, de dreptul muncii (**C. 4, p.146, par.2, teza finală**);

1.4.3. - completarea CM RM, în sensul statuării temeiurilor de încetare a grevei, prin consacrarea următoarelor temeiuri legale de încetare a grevei: (a) - prin renunțare; (b) - prin acordul părților; (c) - prin hotărâre judecătorească **(C. 4, p.145, par.3);**

1.4.4. - introducerea unui nou articol în CM RM, privitor la instituția *lock-out*-ului (greva patronală), care trebuie să fie prevăzută și delimitată imperativ, cu respectarea următoarelor exigențe: (a) - identificarea tuturor situațiilor excepționale care ar legitima *lock-out-ul* (de ex: situații în care greva ar periclita viața sau sănătatea oamenilor); (b) - consfințirea expresă a rolului defensiv al *lock-out*-ului (doar ca răspuns la grevă/ amenințarea cu greva); (c) - înștiințarea salariaților (care nu participă la grevă), ce sunt afectați de măsura angajatorului; (d) - consacrarea obligației angajatorului de a plăti salariaților neparticipanți la grevă - și care sistează activitatea din cauza *lock-out*-ului - o îndemnizație raportată la nivelul salariului minim garantat pe țară **(C. 4, p.166, par.6);**

1.4.5. - modificarea art. 363 alin. 3 din CM RM sau completarea cu un alineat suplimentar pentru ca - în caz de grevă - să se indice și nivelul minim al serviciilor asigurate de către organizatorii și participanții la grevă. Pentru că actualele prevederi ale art. 363 alin. 3 din CM RM stabilesc doar că salariații aflați în grevă au obligația ca, pe durata grevei, să protejeze bunurile unității și să asigure funcționarea continuă a utilajelor și instalațiilor a căror oprire ar putea pune în pericol viața și sănătatea oamenilor sau ar putea cauza prejudicii irecuperabile unității, însă fără a fi determinat minimul de servicii asigurate în caz de grevă **(C. 4, p.131, par.3, teza finală);**

1.4.6. - modificarea art. 369 alin. 2, lit. c) și h) din CM RM, pentru detalierea categoriilor de salariați ce nu pot participa la grevă în sistemul de telecomunicații și în unitățile cu producție pentru necesitățile de apărare a statului. Pentru că în actuala formă prevederile art. 369 alin. 2, lit. c) și h) din CM RM nu indică ce categorii de salariați nu pot participa la grevă în cele două domenii - menționate, iar Nomenclatorul unităților, sectoarelor și serviciilor ai căror salariați nu pot participa la grevă este prea restrictiv și nu corespunde practicilor internaționale **(C. 4, p.127, par.3);**

1.4.7. - completarea art. 86 și 87 din CM RM, cu dispoziții referitoare la concedierea individuală disciplinară a organizatorilor și participanților la greve constatate ca fiind nelegale de către instanța de judecată, precum și completarea prevederilor art. 211¹ din CM RM, în sensul introducerii faptelor organizatorilor sau participanților la o grevă ilegală în categoria celor care produc o încălcare gravă a obligațiilor de muncă **(C. 4, p.146, par.5);**

1.4.8. - introducerea unui articol nou în CM RM, prin care să fie reglementat un nou tip de grevă, cel de grevă împotriva politicii sociale și economice a Guvernului, după modelul introdus în legislația română la data de 25.12.2022, prin NLRDS **(C. 4, p.121, par.3);**

1.5. *Propun și modificarea sau dublarea noțiunii de "salariați" cu aceea de „lucrători” sau "salariați/ lucrători”, în cadrul articolului 45, alin.1 din Constituția R.M, deoarece termenul de „lucrători” este în consens cu reglementările europene și este mai amplu, în el incluzându-se atât noțiunea de salariați, cât și pe aceea de funcționari* **(C. 4, p.125, par.5 teza finală).**

Luând în considerare cele expuse, putem susține cu tărie că problematica deslușirii conceptului conflictelor colective de muncă și a modurilor lor de tranșare își va menține o actualitate maximă și în viitor, atât din punct de vedere teoretic, cât și practic, iar acest aspect generează imperativul cercetării ei și în cadrul unor lucrări viitoare, care să includă analize mai ample și asupra grevei patronale („look-down”), asupra conflictelor colective din telemuncă și a grevei „invizibile” a telesalariaților, cercetări care vor deveni foarte actuale în procesul de integrare europeană a Republicii Moldova.

BIBLIOGRAFIE

I. Bibliografie în limba română

1. ANECHITOAI, C-tin. *Dreptul muncii și securității sociale. Curs universitar*. București: Pro Universitaria, 2013. 242 p. ISBN 978-606-647-861-8.
2. ANGHEL, Răzvan. *Procedura soluționării conflictelor individuale de muncă. Ghid pentru practicieni. Ediția 2*. București: C.H. Beck, 2018. 672 p. ISBN 9786061807635.
3. ATHANASIU, Alexandru. *Drept social comparat. Negocierea colectivă în țările occidentale și în România*. București: Universitatea din București, 1992. 112 p. fără ISBN.
4. ATHANASIU, Alexandru, VLĂSCEANU Ana-Maria. *Dreptul muncii. Note de curs - Curs universitar*. București: C.H. Beck, 2017. 264 p. ISBN 9786061806539.
5. ATHANASIU Alexandru, DIMA Luminița. *Dreptul muncii*. București: All Beck, 2005. 371 p. ISBN 978-973-655-737-8.
6. ATHANASIU Alexandru. Legea nr.130/1996 privind contractul colectiv de muncă. În: *Dreptul*, 1997, nr.3. pp. 6-19. ISSN 1018-0435.
7. ATHANASIU Alexandru, DIMA Luminița. Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii (I). În: *Pandectele române*, 2003, nr. 2. pp. 240 - 259. ISSN 1582-4756.
8. ATHANASIU Alexandru, DIMA Luminița. Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii (IV). În: *Pandectele române*, 2003, nr. 6. pp. 203 - 241. ISSN 1582-4756.
9. AVORNIC, Gheorghe, ARAMĂ, Elena, NEGRU, Boris, COSTAȘ, Ruslan. *Teoria generală a dreptului. Manual*. Chișinău: Ed. Cartier, 2004. 656 p. ISBN 9975-79-275-8.
10. AVORNIC, Gheorghe. *Tratat de teoria generală a statului și dreptului. Vol. I*. Chișinău: Tipografia Centrală, 2009. 460 p. ISBN 9975-70-370-4.
11. AVORNIC, Gheorghe. *Tratat de teoria generală a statului și dreptului. Vol. II*. Chișinău: Tipografia Centrală, 2010. 577 p. ISBN 978-9975-78-865-6.
12. BARASCH, J. Marco. *Principii de legislația muncii*. București: Tipografia „Mișcarea”, 1932. 266 p. fără ISBN.
13. BARBU, Vlad. *Curs de dreptul muncii*. București: Național, 2003. 500 p. ISBN 973-659-006-2.
14. BADICĂ, Gheorghe, POPESCU, Andrei. *Contractul colectiv de muncă. Salarizarea și impozitarea*. București: Forum, 1991. 112 p. ISBN 978-9739065074.

15. BELIGRĂDEANU, Șerban. Jurisdicția muncii versus contenciosul administrativ. În: *Dreptul*, 2016, nr. 2. p. 83. ISSN 1018-0435.
16. BELIGRĂDEANU, Șerban. Considerații critice asupra diversității nejustificate a reglementării legale privind competența materială a instanțelor judecătorești în domeniul soluționării conflictelor de muncă. În: *Dreptul*, 2009, nr. 10. pp. 77-103. ISSN 1018-0435.
17. BELIGRĂDEANU, Șerban, ȘTEFĂNESCU, Ion Traian. *Dicționar de drept al muncii*. București: Lumina Lex, 1997. 224 p. ISBN 9735880350.
18. BELIGRĂDEANU, Șerban. *Legislația muncii 1990-1991, comentată, vol. I*. București: Lumina Lex 2002, 464 p. ISBN 9735885190.
19. BELIGRĂDEANU, Șerban. *Legislația muncii comentată, vol. IV*. București: Lumina Lex, 1992. 250 p. fără ISBN.
20. BELIGRĂDEANU, Șerban. *Legislația muncii comentată. vol. XXII (4/1996)*, București: Lumina Lex, 1997, 312 p. fără ISBN.
21. BELIGRĂDEANU, Șerban. Se cuvine repararea daunelor morale, pricinuite unității, în cazul grevei nelegal declarate sau continuate? În: *Dreptul*, 1993, nr. 2. pp. 13-16. ISSN 1018-0435.
22. BELIGRĂDEANU, Șerban. Examen de ansamblu asupra Legii nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă. În: *Dreptul*, 2000, nr. 1. pp.3-24. ISSN 1018-0435.
23. BELIGRĂDEANU, Șerban. Neincidența art. 9 din Regulamentul (CE) nr. 864/2007 al Parlamentului European și al Consiliului privind legea aplicabilă obligațiilor necontractuale (Roma II) asupra determinării naturii juridice a răspunderii reparatorii a salariaților/angajaților participanți la o grevă nelegală, potrivit Legii nr. 62/2011 a dialogului social. În: *Revista română de dreptul muncii*, 2012. nr. 3. pp 11-23. ISSN 1582-7534.
24. BELU, C-tin. Unele considerații cu privire la cooperarea tripartită pe plan mondial în materia negocierilor colective. În: *Revista de științe juridice*, 2002, nr. 26. pp.54-59. ISSN 1454-3699
25. BELU-MAGDO, Monna-Lisa. Răspunderea disciplinară în sistemul general al legislației muncii. În: *Revista română de dreptul muncii*, 2005, nr.1. pp. 58-66. ISSN 1582-7534
26. BELU-MAGDO, Monna-Lisa. *Conflictele colective și individuale de muncă*. București: C.H. Beck, 2001. 240 p. ISBN 973-655-106-7.
27. BELU-MAGDO, Monna-Lisa. Practică judiciară în materia dreptului muncii. În: *Raporturi de muncă*, 1997, nr.12. p. 61. ISSN 1224-4678.
28. BOIȘTEANU, Eduard. *Dreptul muncii. Partea generală*. Chișinău: Pontos, 2005. 142 p. ISBN 9975-72-169-9.
29. BOIȘTEANU, Eduard, ROMANDAȘ, Nicolaie, *Dreptul muncii. Partea generală. Manual*. Chișinău: CEP USM, 2012. 154 p. ISBN 978-9975-71-292-7.
30. BOIȘTEANU, Eduard, ROMANDAȘ, Nicolaie. *Dreptul muncii. Manual*. Chișinău: 2015. 736 p. ISBN 978-9975-53-444-4.

31. BOIȘTEANU, Eduard. *Fundamente teoretico-practice privind instituția juridică a parteneriatului social în sfera muncii*. teză de doctor habilitat în drept [online]. Chișinău: 2015. 342 p. [cit. 30.04.2023]. Disponibilă: http://www.cnaa.md/files/theses/2015/21841/boisteanu_thesis.pdf.
32. BOROI, Gabriel. *Drept civil. Partea generală. Persoanele*. București: ALL Beck, 2002. 414 p. ISBN 973-655-217-9.
33. BOROI, Gabriel, Stănciulescu, Liviu. *Drept civil: curs selectiv pentru licență. Teste grilă (ediția a III-a)*. București: Hamangiu, 2006. 619 p. ISBN 9738957273.
34. BREHOI, Gheorghe. Legislația muncii în perspectiva dezvoltării României. În: *Muncă și progres social*, 1990, nr.3. pp. 6-8. fără ISSN.
35. BREHOI, Gheorghe, POPESCU, Andrei. *Conflictul colectiv de muncă și greva*. București: Forum, 1991. 128 p. fără ISBN.
36. BREHOI, Gheorghe. Contractele colective de muncă la nivel național pe anul 1992. În: *Dreptul*, 1992, nr. 4. pp.5-15. ISSN 1018-0435.
37. BUDZA, Oleg. În viitorul apropiat în Chișinău ar putea fi creat Tribunalul Muncii [online]. Chișinău: Azi, 2009, 14 ian, p.1. [cit. 30.04.2023]. Disponibilă: <http://www.azi.md/ro/print-story/16911>.
38. BURLACU, Marcel, RUSU, Valeriu, RUSU, Svetlana. *Medierea - soluție eficientă a conflictelor de muncă, responsabilitate în prevenirea și reducerea șomajului*. Rezina, Asociația Obștească Agenția pentru Dezvoltare Regională Habitat: 2013. 166 p. ISBN 978-9975-80-687-9.
39. CAPȘA, Tudor. Comentariu științifico-practic la Codul muncii al Republicii Moldova. În: *Dreptul muncii*, 2010, nr. 7-8. pp. 17-20. ISSN 1018-0435.
40. *Carta Socială Europeană revizuită - În Aplicare*. Biroul de Informare al Consiliului Europei în Moldova. Chișinău: Liga pentru Apărarea Drepturilor Omului din Moldova, 2001. 135 p. ISBN 9975-9638-0-9.
41. *Carta Socială Europeană revizuită, ratificată parțial de către Parlamentul RM prin Legea organică nr. 484-XV din 28 sept. 2001*. În: Monitorul Oficial al RM, 26.10.2001, nr.130 [online]. Chișinău: 2001 [cit. 30.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=62100&lang=ro.
42. CĂLINOIU, Constanța. *Jurisdicția muncii. Aspecte teoretice și practice*. București: Lumina Lex. 1998. 464 p. ISBN 9735880849.
43. CERNAT, Cosmin. *Dreptul muncii. Ediția a V-a revăzută și adăugită*. București: Universul Juridic, 2014. 540 p. ISBN 978-606-673-269-7.
44. CHIRICĂ, Dan. *Drept civil. Contracte speciale*. București: Lumina Lex, 1997. 320 p. ISBN 973-588-007-5.
45. CIOCHINĂ-BARBU, Ion. *Dreptul muncii. Curs universitar*, București: Hamangiu, 2012. 432 p.

ISBN 978-606-522-678-4.

46. CIBOTARU, Andrei. Ce urmează după constituirea organizației sindicale. În: *Vocea Poporului*. 2002, nr. 34 (629). p.3. ISSN 1857 - 4939.

47. CILOCI, Igor, MORARI, Sergiu. *Profilul muncii decente în Republica Moldova*. Chișinău: OIM, 2013. 93 p. ISBN 978-92-2-828358-7.

48. CLOȘCA, Ionel, SUCEAVA, Ion. *Tratat de drepturile omului*. București: Europa Nova, 1995. 496 p. ISBN 978-973-918323-9.

49. CODREANU, Georgeta. Forme de realizare a dialogului social. În: *Revista română de dreptul muncii*, 2007, nr.4. pp.73-78. ISSN 1582-7534.

50. *Constituția României din 1991, revizuită prin Legea nr. 429/2003*. În: Monitorul Oficial al României, 31.10.2003, nr.767 [online]. București: 2003 [cit 30.04.2023]. Disponibil: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/47259>.

51. *Constituția Republicii Moldova*, adoptată de către Parlamentul RM la 29 iulie 1994, în vigoare din 19.08.1994. În: Monitorul Oficial al RM, 29.03.2016, nr.78. Modificată prin Legea nr.255/22.11.2018. În: Monitorul Oficial al RM, 14.12.2018, nr.467-479 [online]. Chișinău: 1994 [cit 30.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=111918&lang=ro.

52. *Codul muncii al Republicii Moldova*. nr. 154-XV din 28 martie 2003. În: Monitorul Oficial al RM, 29.07.2003, nr. 159-162. Modificat prin Legea nr.19/11.03.2019. În: Monitorul Oficial al RM, 15.03.2019, nr. 94-99 [online]. Chișinău: 2003 [cit 30.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=113032&lang=ro.

53. *Codul muncii al României*. Adoptat prin Legea nr.53/2003 din 24 ianuarie 2003, În: Monitorul Oficial al României, 05.02.2003, nr.72. Lege republicată. În: Monitorul Oficial al României, 18.05.2011, nr.345. Lege actualizată prin Legea 283/2022. În: Monitorul Oficial al României, 19.10.2022, nr.1013 [online]. București: 2003 [cit 30.04.2023]. Disponibil: <https://www.iprotectiamuncii.ro/codul-muncii-actualizat-2023>.

54. *Codul administrativ al RM, adoptat prin Legea nr.116 din 19.07.2018*. În: Monitorul Oficial al RM nr. 309-320, 17.08.2018 [online]. Chișinău: 2018 [cit 30.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=16072&lang=ro.

55. *Codul muncii 2016. Acte conexe*. București: Regia Autonomă Monitorul Oficial, 2016. 415 p. ISBN 5948368931787.

56. *Codul de procedură civilă al Republicii Moldova*. Nr.122-XV din 14 martie 2003. Chișinău: Cartea, 2003. 231 p. ISBN 9975-9707-4-5.

57. *Codul civil al Republicii Moldova*. Nr.1107-XV din 06.06.2002. Chișinău: PRAG-3, 2010. 384 p. ISBN 978-9975-77-135-8.

58. *Codul contravențional al Republicii Moldova*. Nr. 218-XVI din 24 octombrie 2008. În: Monitorul Oficial al RM, 16.01.2009, nr. 3-6 [online]. Chișinău: 2008 [cit 30.04.2023]. Disponibil:

<https://anta.gov.md/sites/default/files/document/attachments/COD%20Nr.%20218%20din%20%2024.10.2008%20CODUL%20CONTRAVEN%C5%A2IONAL%20AL%20REPUBLICII%20MOLDOVA.pdf>

59. *Codul penal al Republicii Moldova*. Nr. 985-XV din 18 aprilie 2002. În: Monitorul Oficial al RM, 13.09.2002. nr. 128-129. Republicat prin Legea nr.116/09.07. 2020. În: Monitorul Oficial al RM, 27. 07.2020, nr.193 [online]. Chișinău: 2002 [citat 30.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=122429&lang=ro.

60. *Codul de procedură civilă al României*. Legea nr. 134/2010 republicată. În: Monitorul Oficial al României, 10.04.2015, nr.247. Modificat prin Legea nr.57/2023. În: Monitorul Oficial al României, 6.03.2023, nr.186 [online]. București: 2023 [citat 30.04.2023]. Disponibil: <http://www.scj.ro/cms/0/publicmedia/getincludedfile?id= 5285>.

61. *Codul civil român*. Legea nr. 287/2009. În: Monitorul Oficial al României, 24.07.2009, nr. 511. [online]. București: 2009 [citat 30.04.2023]. Disponibil: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/109883>.

62. *Codul de procedură civilă - actualizat 20 octombrie 2011. Decizii ale Curții Constituționale, recursuri în interesul legii, legi uzuale. Ediția a 4-a*. București: Hamangiu, 2011. 361 p. ISBN 978-606-522-576-3.

63. COJOCARI, Eugenia. Mediarea - modalitate alternativă de soluționare a conflictelor. În: *Revista Națională de Drept*, 2011, nr.10-11. pp.12-18. ISSN 1811-0770.

64. *Comunicat de Presă nr. 88/07 din 11.12.2007, referitor la Hotărârea Curții în cauza C 438/05* [online]. Bruxelles: 2007 [citat 30.04.2023]. Disponibil: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/ro/CJE_07_88.

65. *Comunicat de Presă nr. 98/ din 18.12.2007, referitor la Hotărârea Curții în cauza C-341/05* [online]. Bruxelles: 2007 [citat 30.04.2023]. Disponibil: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/ro/CJE_07_98.

66. *Comunicat de presă al Confederației Naționale Sindicale Cartel ALFA din 13.05.2019* [online]. Târgoviște: 2019 [citat 30.04.2023]. Disponibil: <https://www.jurnaldedambovita.ro>.

67. *Concepția pentru dezvoltarea sistemului de dialog social*, aprobată prin HG RM nr.356 din 26.04.1999 (abrogată). În: Monitorul Oficial al RM, 20.05.1999, nr. 50-52 [online]. Chișinău: 1999. [citat 30.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=43909&lang=ro

68. *Constituția României*. În: Monitorul Oficial al României, 21.11.1991, nr.233. Modificată și completată prin Legea de revizuire a Constituției României, nr. 429/2003. În: Monitorul Oficial al României, 31.10.2003, nr.767 [online]. București: 2003 [citat 30.04.2023]. Disponibil: www.constitutiaromaniei.ro.

69. *Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 87/1948 „Privind libertatea asocierii și protecția dreptului la organizație”*, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 593-XIII din 26

- septembrie 1995. În: Monitorul Oficial al RM, 26.10.1995, nr. 59-60 [online]. Chișinău: 1995 [cit 30.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=60838&lang=ro.
70. *Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr.135/1971 „Privind protecția reprezentanților în întreprinderi și înlesnirile ce se acordă acestora”*, ratificată prin Hotărârea Parlamentul RM nr. 593-XIII din 26.09.1995. În: Monitorul Oficial al RM, 26.10.1995, nr. 59-60 [online]. Chișinău: 1995 [cit 30.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=60838&lang=ro.
71. *Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 98/1949 „Privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și purtarea tratativelor colective”*, ratificată prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova, nr. 593-XIII din 26.09.1995. În: Monitorul Oficial al RM, 26.10.1995, nr. 59-60 [online]. Chișinău: 1995 [cit 30.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=60838&lang=ro.
72. *Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr.144/1976 „Privind consultările tripartite pentru aplicarea normelor internaționale ale muncii”*, ratificată prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova, nr. 593-XIII din 26.09.1995. În: Monitorul Oficial al RM, 26.10.1995, nr. 59-60 [online]. Chișinău: 1995 [cit 30.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=60838&lang=ro.
73. *Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 154/1981 „Privind promovarea negocierilor colective”*, ratificată prin Hotărârea Parlamentului RM nr. 944-XIII din 15 octombrie 1996. În: Monitorul Oficial al RM, 21.11.1996, nr. 75-76 [online]. Chișinău: 1996 [cit 30.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=60782&lang=ro.
74. *Convenția Europeană a Drepturilor Omului adoptată la Roma la 4 noiembrie 1950*, ratificată prin Hotărârea Parlamentului RM nr. 1298-XIII din 24.07.1997. În: Monitorul Oficial al RM, 21.08.1997, nr.54-55 [online]. Chișinău: 1997 [cit 30.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=7462&lang=ro.
75. CORNESCU, Alexandru. *Dreptul sindical*. București: Hamangiu, 2010. 212 p. ISBN 978-606 - 522-316-5.
76. CORSIUC, Olia-Maria. *Soluționarea conflictelor de muncă: considerații teoretice și practice*. București: Lumina Lex, 2004. 287 p. ISBN 973-588-857-2.
77. COTEANU, Ion, SECHE, Luiza, SECHE, Mircea (coordonatori). *Dicționarul explicativ al limbii române*. București: Editura Academiei Române, 1998. 1195 p. ISBN 9789739243292.
78. COTUȚIU, Aurelia. Competența de soluționare a litigiilor privind funcționarii publici. În: *Curierul judiciar* 2005, nr.6. pp.113-117. ISSN 1454-9840
79. CASIAN, Cristina. Procedura reprezentării salariaților în procesul de negociere colectivă. În: *Curierul Judiciar* 2012, nr. 5. pp.288-292.ISSN 1582-7526.
80. CUCERESCU, Ana. Unele considerații referitoare la soluționarea litigiilor individuale de muncă și conflictelor colective de muncă: aspecte juridico-practice, din legislația Republicii Moldova. În:

Universul Juridic, 2019, nr. 6. pp. 103-115. ISSN 239 - 3445.

81. DEACONU, Ștefan - coord., MURARU, Ioan, TĂNĂSESCU, Elena Simina, BARBU, Silviu Gabriel. *Codex Constituțional. Constituțiile statelor membre ale Uniunii Europene*, Vol. I. București: Monitorul Oficial, 2015. 844 p. ISBN 978-973-567-901-9. ISBN Vol.1 978-973-567-9095.

82. DEACONU, Ștefan - coord., MURARU, Ioan, TĂNĂSESCU, Elena Simina, BARBU, Silviu, Gabriel. *Codex Constituțional Constituțiile statelor membre ale Uniunii Europene*. Vol. II. București: Monit. Oficial, 2015. 876 p. ISBN 978-973-567-901-9. ISBN Vol.II 978-973-567-910-1.

83. DEAK, Francisc. *Tratat de drept civil. Contracte speciale*. București: Actami, 1999. 492 p. ISBN 9739300138.

84. *Declarația Universală a Drepturilor Omului* adoptată de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite la 10 decembrie 1948. Ratificată prin Hotărârea Parlamentului RM nr. 217-XII din 28 iulie 1990. În: *Tratate internaționale*. Chișinău: Centrul de Drept al Avocaților, 1998, volumul 1, p.11-18 [online]. Chișinău: 1998 [citat 30.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=115562&lang=ro.

85. *Decizia Curții Constituționale a României nr. 110/1995 privind excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 2 și art. 24 din Legea nr. 15/1991 pentru soluționarea conflictelor colective de muncă*; În: Monitorul Oficial al României, 11.04.1996, nr. 74 [online]. București: 1996 [citat 30.04.2023]. Disponibil: <http://www.lexex.ro/Decizia-110-1995-7016.aspx>.

86. *Decizia Curții Constituționale nr. 20/1996 privind pronunțarea asupra recursului declarat de Sindicatul Liber „Ulpia” Deva împotriva Deciziei Curții Constituționale nr. 110 din 8 noiembrie 1995*. În: Monitorul Oficial al României, 11.04.1996, nr. 74 [online]. București: 1996 [citat 30.04.2023]. Disponibil: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/8003>.

87. *Decizia Curții Constituționale a României nr.574/2011 „Referitoare la obiecția de neconstituționalitate a dispozițiilor Legii dialogului social în ansamblul său, precum și, în special, ale art. 3 alin. (1) și (2), art. 4, art. 41 alin. (1), titlul IV privind Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social, titlul V privind Consiliul Economic și Social, art. 138 alin. (3), art. 183 alin. (1) și (2), art. 186 alin. (1), art. 202, art. 205, art. 209 și art. 224 lit. a) din lege”*. În: Monitorul Oficial al României, 26.05.2011, nr. 368 [online]. București: 2011 [citat 30.04.2023]. Disponibil: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/128853>.

88. *Decizia Curții Constituționale a României nr. 819/2006 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 12 și art. 13 din Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă*. În: Monitorul Oficial al României, 18.01.2007, nr.39 [online]. București: 2007 [citat 30.04.2023]. Disponibil: <https://lege5.ro/Gratuit/he3tsnjv/d-e-c-i-d-e-decizie-819-2006?dp=gmydqnrxgm3tg>.

89. *Decizia Curții Constituționale a României nr. 639 din 28 noiembrie 2005 referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 58, art. 60 alin. (1) lit. b) și art. 61 alin. (2) din Legea*

- nr.168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă. În: Monitorul Oficial al României, 02.12. 2005, nr.1089 [online]. București: 2005 [citat 30.04.2023]. Disponibil: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/66463>.
90. DELEANU, Ion, DELEANU, Sergiu. *Mică enciclopedie a dreptului*. Cluj-Napoca: Dacia, 2000. 455 p. ISBN 973-35-0973-6.
91. DELEANU, Ion. Medierea în procesul civil. În: *Dreptul*, 2006, nr.10. p. 83. ISSN 1018-0435.
92. *Dicționarul explicativ al limbii române, Ediția a II-a*. București: Univers enciclopedic, 1998. 380 p. ISBN: 973-9243-29-0.
93. *Dicționar de drept privat*. București: Mondan '94, 1997. 1079 p. ISBN: 973-97488-6-4.
94. DIMA, Luminița. *Dreptul muncii*. București: C.H. Beck, 2017. 392 p. ISBN 978-606-18-07444.
95. DIMITRIU, Raluca. *Conflictele de muncă și soluționarea lor*. București: Tribuna Economică, 2006. 290 p. ISBN 9736880761.
96. DIMITRIU, Raluca. *Legea privind soluționarea conflictelor de muncă. Comentarii și explicații*. București: C.H. Beck, 2007. 301 p. ISBN 978-973-115-216-5
97. DIMITRIU, Raluca. O perspectivă asupra dreptului colectiv al muncii. În: *Revista Română de Dreptul muncii*, 2010, nr.7. pp. 9-19. ISSN 1582-7534.
98. DIMITRIU, Raluca. Exercițiul libertății sindicale. În: *Dreptul*, 2004, nr.5. pp.99-100. ISSN 1018-0435.
99. DIMITRIU, Raluca. Soluționarea conflictelor de muncă prin conciliere și mediere. În: *Revista română de dreptul muncii*, 2004, nr.2. pp. 35-36. ISSN 1582-7534.
100. DOBOȘ-LAZĂR, Ștefan-Mihai. Concilierea conflictelor de interese. În: *Revista română de dreptul muncii*, 2008, nr. 1. pp. 93-115. ISSN 1582-7534.
101. DOGARU, Ion. *Drept civil. Idei producătoare de efecte juridice*. București: All Beck, 2002. 876 p. ISBN 978-973-655-165-9.
102. *Directiva 94/45/CE a Consiliului din 22 septembrie 1994 "Privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară"*, reformată prin *Directiva 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 6 mai 2009 "Privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară"*. În: *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene* L 122/28 din 16.5.2009 [online]. Bruxelles: 2009 [citat 30.04.2023]. Disponibil: http://publications.europa.eu/resource/ellar/43e2f1cc-9ee0-4921-b86a-303097d422a3.0019.02/DO_C_1.
103. DOGARU, Ion, DĂNIȘOR, Dan Claudiu. *Drepturile omului și libertățile publice*. Chișinău: Zamolxe, 1998. 242 p. ISBN 9975-9983-0-5.
104. DORNEANU, Valer. *Dreptul muncii. Partea generală*. București: Universul Juridic, 2012.

252 p. ISBN: 978-973-127-851-3.

105. DORNEANU, Valer. *Dialogul social - fundament al democrației economico-sociale*. București: Lumina Lex, 2006. 222 p. ISBN 973-588-983-8.

106. DORNEANU, Valer, BĂDICĂ, Gheorghe. *Dreptul muncii*. București: Lumina Lex, 2002. 700 p. ISBN 973-588-461-5.

107. DORNEANU, Valer. *Introducere în dreptul muncii. Dreptul colectiv al muncii*. București: România de Măine, 2000. 344 p. ISBN 973-582-229-6

108. DORNEANU, Valer. *Dialogul social*. București: Lumina Lex, 2005. 222 p. ISBN 973-588-982-X.

109. DORNEANU, Valer, ALBICI, Mihai, *Participarea sindicatelor la elaborarea și aplicarea legislației muncii*. București, Ed. Politică, 1984. 150 p. fără ISBN.

110. *Dosarul nr. 2ra-2381/11, SRL „S.” vs M.G., S.B., V. B. ș.a. cu privire la declararea și organizarea ilegală a grevei* [online]. Chișinău: 2011 [citat 30.04.2023]. Disponibil: <http://www.csj.md/admin/public/uploads/Dosarul%20nr.%202ra-2381-11%20SRL%20Stratex%20vs%20G%C5%A3anu.pdf>.

111. *Dosarul nr. 3r-774/10, ÎM „RTEC” vs A. T. și I.C. cu privire la declararea ilegală a grevei* [online]. Chișinău: 2010 [citat 30.04.2023]. Disponibil: <http://www.csj.md/admin/public/uploads/Dosarul%20nr.%203r-774-10%20%C3%8EM%20Regia%20Transport%20Electric%20vs%20Tofan.Pdf>.

112. ELISEI, C-tin. Soluționarea conflictelor colective de muncă prin conciliere. În: *Dreptul*, 2002, nr.3. pp.57-63. ISSN 1018 - 0435.

113. ELISEI C-tin. Considerații în legătură cu viitoarea reglementare a jurisdicției muncii și a asigurărilor sociale. În: *Dreptul*, 2002, nr.11. pp.37-47. ISSN 1018 - 0435.

114. ELISEI, C-tin, POPA, Cristian-Nicolaie, SÎNGEORZAN, Diana-Persida, ANDONIE, Adrian - Vlad. Sinteză teoretică a jurisprudenței Judecătorei Târgu-Mureș și a Tribunalului Mureș în materia dreptului muncii pe semestrul II/2000 și semestrul I/2001. În: *Dreptul*, 2002, nr.7. pp.187-198. ISSN 1018 - 0435.

115. EUNSON, Baden. *Managementul conflictului*. București: Remind, 2015. 147 p. ISBN 978- - 606-940-682-3.

116. FILIP, Gh., CRĂCIUN, Dumitru, MANTALE, Mihai, PANAINTE, Septimiu, BUTNARIU, Romeo. *Dreptul muncii și securității sociale*. Iași: Junimea, 2001, 300 p. ISBN: 9733706167.

117. FILIP, Gheorghe, FILIP, Liviu. *Dreptul muncii și securității sociale*. Focșani: Neuron, 1994. 297 p. ISBN 973-95788-7-X

118. GHEORGHE, Monica. *Căi amiabile de soluționare a conflictelor de muncă*. București: Universul Juridic, 2010. 472 p. ISBN 978-973-127-382-2.

119. GHIMPU, Sanda, ȚICLEA, Alexandru. *Dreptul muncii*. București: All Beck, 2000. 738 p.

ISBN 978-973-655-010-2.

120. GHIMPU, Sanda, ȚICLEA, Alexandru. *Dreptul muncii*. București: All Beck, 2001. 880 p. ISBN 978-973-655-125-3.

121. GHIMPU, Sanda, ȚICLEA, Alexandru. *Dreptul muncii*. București: Șansa, 1997. 575 p. ISBN 978-973-916772-7.

122. GHIMPU, Sanda, ȚICLEA, Alexandru. *Dreptul muncii*. București: Șansa, 1995. 600 p. ISBN 973-9167-39-x.

123. GHIMPU, Sanda, ȚICLEA, Alexandru. *Dreptul muncii, Volumul II*. București: Șansa, 1994. 246 p. ISBN 978-973-916713-0/973916725x.

124. GHIMPU, Sanda, ȘTEFĂNESCU, Ion-Traian, BELIGRĂDEANU, Șerban, MOHANU, Gheorghe. *Dreptul muncii, vol. I*. București: 1978. 480 p. fără ISBN.

125. GHINEA, Valentina. *Managementul Conflictelor*. București: Rentrop & Straton, 2016. 79 p. ISBN 978-606-672-304-6.

126. GIDRO, Romulus. *Dreptul muncii. Curs universitar*. București: Univ. Juridic, 2013. 376 p. ISBN 978-606-673-048-8.

127. GÎLCĂ, Costel. *Drept comunitar al muncii. Transpunerea în dreptul muncii român*, București: Rosetti Internațional, 2012. 392 p. ISBN 978-606-93270-4-3.

128. GÎLCĂ, Costel. *Codul muncii - Comentat și adnotat. Vol. 2 (Art.111-281). Ediția 2022*. București: Rosetti Internațional, 2022. 776 p. ISBN 978-606-025-082-1.

129. GOSTIN, Cecilia. *Negocierea contractelor colective de muncă*, În: Proiectul “Abordarea provocărilor generate de nouă legislație a muncii și a dialogului social în România”, cofinanțat prin intermediul contribuției elvețiene pentru UE extinsă [online]. București: 2017. 124 p. [cit. 30.04.2023]. Disponibil: <https://www.fnme.ro/files/Negocierea%20contractelor%20colective%20de%20munca.pdf>.

130. GUGA, Ștefan, CONSTANTIN, Camelia. *Analiza impactului noii legislații a dialogului social adoptate în 2011 - cercetare sociologică și juridică* [online]. București: 2015. 232 p. [cit. 30.04.2023]. Disponibil: http://www.asociatiaconect.ro/upload_res/Cercetare_impactul_legislatiei_muncii.pdf.

131. GODEANU, Teodor Narcis. Particularități și observații cu privire la acordurile colective dintre autorități și instituțiile publice și funcționarii publici În: *Revista română de dreptul muncii*, 2009, nr.2. pp.57-61. ISSN 1582-7534.

132. HANGA, Vladimir; CALCIU, Rodica. *Dicționar juridic român-englez, englez-român*. București: Lumina Lex, 2003. 480 p. ISBN 973-588-716-9.

133. HORIA, Marin. A șasea zi de grevă generală, la Electroaparataj SA Târgoviște. În: *Realitatea de Dâmbovița*, 2019, 07 iun., p.1 [online]. Târgoviște: 2019 [cit. 30.04.2023]. Disponibil: <https://realitateadedâmbovița.Net>.

134. *Hotărârea Curții Constituționale a RM nr.30/7.11.2017 privind controlul constituționalității art. 369 alin. (2), (3) și (4) din Codul muncii, art. 21 alin. (2) și (3) din Codul transportului feroviar, Hotărârii Guvernului nr. 656 din 11 iunie 2004 cu privire la aprobarea Nomenclatorului unităților, sectoarelor și serviciilor ai căror salariați nu pot participa la grevă (limitarea dreptului la grevă pentru unele categorii de angajați. În: Monitorul Oficial al RM, 01.12.2017, nr. 421-427 [online]. Chișinău: 2017 [citat 30.04.2023]. Disponibil: <https://www.constcourt.md/ccdocview.php?l=ro&tip=hotariri&docid=637>.*
135. *Hotărârea Guvernului RM nr.426 din 26 aprilie 2004 „Privind aprobarea Modulului de calculare a salariului mediu”. În: Monitorul Oficial al RM, 07.05.2004, nr.73-76. Modificată prin HG nr.685 din 27.12.2019. În: M.Of. al RM, 31.12.2019, nr. 400-406 [online]. Chișinău: 2019 [citat 30.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=119783&lang=ro.*
136. *Hotărârea Guvernului RM nr. 1449 din 24 decembrie 2007 „Privind carnetul de muncă”. În: Monitorul Oficial al RM, 11.01.2008, nr. 5-7 [online]. Chișinău: 2008 [citat 30.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=11856&lang=ro.*
137. *Hotărârea Guvernului RM nr. 656 din 11 iunie 2004 „Cu privire la aprobarea Nomenclatorului unităților, sectoarelor și serviciilor ai căror salariați nu pot participa la grevă”. În: Monitorul Oficial al RM, 29.06.2004, nr. 104. Modificată prin HG nr. 389 din 25.04.2018. În: Monitorul Oficial al RM, 27.04.2018, nr.133-141 [online]. Chișinău: 2004 [citat 30.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=104532&lang=ro.*
138. *Hotărârea Guvernului RM nr. 389 din 25.04.2018 cu privire la modificarea Nomenclatorului unităților, sectoarelor și serviciilor ai căror salariați nu pot participa la grevă. În: Monitorul Oficial al RM, 27.04.2018, nr. 133-141. Modificată prin HG nr.458 din 25.09.2019. În: Monitorul Oficial al RM, 27.09.2019, nr 296-301 [online]. Chișinău: 2018 [citat 30.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?document_status=0&tip%5B%5D=39352&emitent%5D=39303&nr_doc=389++&datepicker1=25.04.2018+&publication_status=+-+TOATE+-+&nr=&publish_date=&search_type=1&search_string=.*
139. *Hotărârea nr.9/18.04.2007, a Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective „Cu privire la aprobarea Regulamentului-tip privind organizarea și funcționarea Comisiei pentru dialog social „angajator-salariați”. În: Monitorul Oficial al R.M., 21.11.2008, nr. 208-209 [online]. Chișinău: 2008 [citat 30.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=86528&lang=ro.*
140. *Hotărârea Guvernului RM nr. 208/2021 privind aprobarea structurii Clasificatorului Ocupațiilor din Republica Moldova În: Monitorul Oficial al R.M., 2021, nr.239-248 [online]. Chișinău: 2021 [citat 30.04.2023]. Disponibil: <https://gov.md/sites/default/files/document/attachments/subiect-07 - nu 674 msmps 2020.pdf>.*
141. HRISTEA, Theodor. Tripartism sau tripartitism? În: *Revista română de dreptul muncii*, 2002,

nr. 1. pp. 41-43. ISSN 1582-7534.

142. KOLBAY, Gabriel. *După 71 de ani, Electroaparataj Târgoviște ar putea falimenta, din cauză că muncitorii refuză să mai lucreze* [online]. Târgoviște: 10 Mai 2019 [citat 30.04.2023]. Disponibil: <https://ziare.com/economie/productie/dupa-71-de-ani-electroaparataj-targoviste-ar-putea-falimenta-din-cauza-ca-muncitorii-refuza-sa-mai-lucreze-1561033>.

143. KOHLRIESER, George. *Soluționarea conflictelor și creșterea performanței*. Iași: Polirom, 2006. 390 p. ISBN: 978-973-46-0628-3.

144. *Legea RM nr.245/2006 „Privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial”*. În: Monitorul Oficial al RM, 08.09.2006, nr.142-145. *Modificată prin Legea nr.106 din 14.06.18*. În: Monitorul Oficial al RM, 27.07.2018, nr. 277-284 [online]. Chișinău: 2006 [citat 30.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=107309&lang=ro.

145. *Legea RM nr. 186 din 10.07.2008, a securității și sănătății în muncă*. În: Monitorul Oficial al RM, 05.08.2008, nr. 143-144. *Modificată prin Legea nr.245 din 15.11.18*. În: Monitorul Oficial al RM, 12.12.18, nr.462-466 [online]. Chișinău: 2008 [citat 30.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=110580&lang=ro.

146. *Legea RM nr. 136 „Cu privire la Guvern”*, din 07.07.2017. În: Monitorul Oficial al RM nr.252, 19.07.2017. *Modificată prin Legea nr.74 din 26.04.18*. În: Monitorul Oficial al RM, 26.06.2018, nr.235-244 [online]. Chișinău: 2017 [citat 30.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=105700&lang=ro.

147. *Legea RM nr.632-XV/2001, a insolvabilității*. În: Monitorul Oficial al RM nr. 139-140, 15.11.2001. *Modificată prin Legea nr.194-XVI din 26.09.2008*. În: Monitorul Oficial al RM, 24.10.2008, nr.190-192 [online]. Chișinău [citat 30.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=78327&lang=ro.

148. *Legea RM nr.1129-XIV/2000, a sindicatelor*. În: Monitorul Oficial al RM nr. 130-132, 19.10.2000. *Modificată prin Legea nr.114 din 09.07.2020*. În: Monitorul Oficial al RM, 31.07.2020, nr. 194-107 [online]. Chișinău: 2000 [citat 30.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=122740&lang=ro.

149. *Legea RM nr. 26-XVI „Privind întrunirile”*, din 22.02.2008. În: Monitorul Oficial al RM nr. 80, 22.04.2008. *Modificată prin Legea nr. 220 din 08.11.2018*. În: Monitorul Oficial al RM, 12.12.2018, nr.462-466 [online]. Chișinău: 2008 [citat 30.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=110166&lang=ro.

150. *Legea RM nr.976-XIV/2000, a patronatelor*. În: Monitorul Oficial al RM, 09.11.2000, nr.141-143. *Modificată prin Legea nr. 178 din 21.07.2017*. În: Monitorul Oficial al RM, 18.08.2017, nr. 301-315 [online]. Chișinău: 2000 [citat 30.04.2023]. Disponibil: <https://www.legis.md/cautare/>

[getResults?doc_id=64325&lang=ro.](#)

151. *Legea RM nr.793-XIV/2000, a contenciosului administrativ*. În: Monitorul Oficial al RM, 18.05.2000, nr. 57-58. (Abrogată la 01.04.2019 și înlocuită cu *Codul administrativ al Republicii Moldova*. În: Monitorul Oficial nr. 309-320) [online]. Chișinău: 2000 [citat 30.04.2023]. Disponibil: https://anrceti.md/files/u1/Legea_793_2000.pdf.

152. *Legea RM nr.1298-XII/1993 „Pentru soluționarea conflictelor colective de muncă”* (abrogată). În: Monitorul Oficial al RM, 30.04.1993, nr.4 [online]. Chișinău: 1993 [citat 30.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=68174&lang=ro.

153. *Legea RM nr.179-XVI din 10 iulie 2008 „Cu privire la parteneriatul public-privat”*. În: Monitorul Oficial al RM, 02.09.2008, nr.165-166. Modificată prin Legea nr.79 din 24.05.2018. În: Monitorul Oficial al RM, 15.06.2018, nr. 195-209 [online]. Chișinău: 2008 [citat 30.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=106753&lang=ro.

154. *Legea RM nr. 847-XV din 14 februarie 2002, a salarizării*. În: Monitorul Oficial al RM, 11.04.2002, nr.50-52. Modificată prin Legea nr.2 din 04.03.2021. În: Monitorul Oficial al RM, 31.03.2021, nr. 86 [online]. Chișinău: 2002 [citat 30.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=125897&lang=ro.

155. *Legea RM nr. 158/04.07.2008 „Cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public”*. În: Monitorul Oficial al RM, 23.12.2008, nr.230-232. Modificată prin Legea nr.122 din 23.09.2021. În: Monitorul Oficial al RM, 01.10.2021, nr.230-23 [online]. Chișinău: 2008 [citat 30.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=120077&lang=ro.

156. *Legea RM nr.23/22.02.2008 „Cu privire la arbitraj”*. În: Monitorul Oficial al RM, 20.05.2008, nr. 88-89. Modificată prin Legea nr. 211 din 29.07.2016. În: Monitorul Oficial al RM, 30.09.2016, nr.338-34 [online]. Chișinău: 2008 [citat 30.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=95607&lang=ro.

157. *Legea RM nr.1303 din 25 februarie 1993, „Privind contractul colectiv de muncă”*. În: Monitorul Oficial al RM, 01.05.1993, nr. 5 [online]. Chișinău: 1993 [citat 30.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=65358&lang=ro.

158. *Legea RM nr.137 din 03.07.2015 „Cu privire la mediere”*. În: Monitorul Oficial al RM, 21.08.2015, nr. 224-233. Modificată prin Legea nr. 238 din 08.11.2018. În: Monitorul Oficial al RM, 30.11.2018, nr.[online]. Chișinău: 2015 [citat 30.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=110536&lang=ro.

159. *Legea RM nr. 31 din 17.03.2017, pentru completarea Codului de procedură civilă al RM nr. 225/2003*. În: Monitorul Oficial al RM, 05.05.2017, nr.144-148 [online]. Chișinău: 2017 [citat 30.04.2023]. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=98967&lang=ro.

160. *Legea României nr. 367/2022 a dialogului social*. În: Monitorul Oficial al României, 22.12.2022 [online]. București: 2022 [citat 30.04.2023]. Disponibil: <https://legislatie.just.ro/Public/>

DetaliiDocument/262989. Modificată prin OUG nr.42 din 24.05.2023. În: Monitorul Oficial al României, 25.05.2023, nr.459 [online]. București: 2023 [citat 13.10.2023]. Disponibil: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/270729>.

161. *Legea României nr. 62/2011 a dialogului social* (abrogată la 25.12.2022). În: Monitorul Oficial al României, 10.05.2011, nr. 322 [online]. București: 2011 [citat 30.04.2023]. Disponibil: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/128345>.

162. *Legea României nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator*. În: Monitorul Oficial al României, 22.05.2006, nr.441. Modificată și completată prin Legea nr. 154/2019. În: Monitorul Oficial al României, 26.07.2019, nr 623 [online]. București: 2006 [citat 30.04.2023]. Disponibil: <https://lege5.ro/Gratuit/ha3dgnzz/legea-nr-192-2006-privind-mediarea-si-organizarea-profesiei-de-mediator>.

163. *Legea României nr. 80/1995 „Privind statutul cadrelor militare”*. În: Monitorul Oficial al României, 20.07.1995, nr. 155. Modificată prin Legea nr. 325 din 22.11.2022. În: Monitorul Oficial al României, 23.11.2022. nr.1130 [online]. București: 1995 [citat 30.04.2023]. Disponibil: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/6151>.

164. *Legea României nr. 269/2003 „Privind Statutul Corpului diplomatic și consular al României”*. În: Monitorul Oficial al României, 23.06.03, nr.441 [online]. București: 2003 [citat 30.04.2023]. Disponibil: https://www.mae.ro/sites/default/files/file/anul_2020/pdf_2020/legea-269-2003-forma-sintetica-pentru-data-2020-03-26.pdf.

165. *Legea României nr. 340/2004 „Privind prefectul și instituția prefectului”*. În: Monitorul Oficial al României, 24.03.2008, nr.225. (abrogată prin intrarea în vigoare a Codului administrativ, adoptat prin OUG nr.57/03.07.2019) [online] București: 2004 [citat 30.04.2023]. Disponibil: <https://lege5.ro/Gratuit/gu3dmmjv/legea-nr-340-2004-privind-prefectul-si-institutia-prefectului>.

166. *Legea României nr. 360/2002 „Privind Statutul polițistului”*. În: Monitorul Oficial al României, 24.06.02, nr. 440. Modificată prin OUG nr. 142 din 28.10. 2022. În: Monitorul Oficial al României, 28.10.2022 [online]. București: 2022 [citat 30.04.2023]. Disponibil: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/36819>.

167. *Legea României nr.51/2006 „Privind serviciile comunitare de utilități publice”*. În: Monitorul Oficial al României, 21.03.2006, nr. 254 [online]. București: 2005 [citat 30.04.2023]. Disponibil: [https://www.ista.com/fileadmin/twt_customer/countries/content/Romania/Documente legislatie/Actualizat/LEGE_nr.51_actualizata.pdf](https://www.ista.com/fileadmin/twt_customer/countries/content/Romania/Documente_legislatie/Actualizat/LEGE_nr.51_actualizata.pdf).

168. *Legea contenciosului administrativ, nr.554 din 2 decembrie 2004*. [online]. București: 2004 [citat 30.04.2023]. Disponibil: <http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Legislație/LEGI/L554-2004.pdf>.

169. *Legea României nr.188/1999„Privind Statutul funcționarilor publici”*, republicată. În: Monitorul Oficial al României, 29.05.2007, nr. 365. (abrogată prin OUG nr. 57/2019 privind Codul

- administrativ. În: Monitorul Oficial al României, 05.07.2019, nr.555) [online]. București: 1999 [citat 30.04.2023]. Disponibil: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/50608>.
170. *Legea României nr.161/2003 „Privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției”*. În: Monitorul Oficial al României, 21.04.2003, nr. 279 [online]. București: 2003 [citat 30.04.2023]. Disponibil: <https://parlamentare2016.bec.ro/wp-content/uploads/2016/09/Lege-161-2003.pdf>.
171. *Legea României nr. 15/1991 „Privind soluționarea conflictelor de muncă”* (abrogată). În: Monitorul Oficial al României, 11.02.1991, nr. 33 [online]. București: 1991 [citat 30.04.2023]. Disponibil: <http://www.lex.ro/Legea-15-1991-1905.aspx>.
172. *Legea României nr. 168/1999 „Privind soluționarea conflictelor de muncă”* (abrogată). În: Monitorul Oficial al României, 29.11.1999, nr.582 [online]. București: 1999 [citat 30.04.2023]. Disponibil: http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Munca/DO-legislatie/Lege_168_1999.pdf.
173. *Legislația muncii. Ediție actualizată la 17 martie 2019*. București: Rosetti, 2019. 624 p. ISBN 9786068794990.
174. LEIK, Adrian, MANTALE, Mihai, FILIP, Gheorghe. *Dreptul muncii și securității sociale*. Iași: Graphix, 1997. 322 p. ISBN 973-9163-42-4.
175. LEȘ, Ioan. *Sisteme judiciare comparate*. București: All Beck, 2002. 568 p. ISBN 978-973655-164-2.
176. *Libertatea sindicală. Culegere de decizii și principii ale Comitetului pentru Libertate Sindicală al Consiliului de Administrație BIM”, Ediția a IV-a(revizuită)*. Biroul internațional al Muncii. Geneva, 2003 [online]. București: 2014. pp.115-118. [citat 30.04.2023]. Disponibil: <https://infolex.snsh.ro>.
177. LOGHIN, I. Corneliu. *Conflicte: metode alternative de administrare și soluționare*. Iași: Editura Universității „Al.I. Cuza”, 2016. 358 p. ISBN 978-606-704-329-4.
178. MACOVEI, Codrin. *Dreptul european al contractelor: modernizarea normelor de drept conflictual*. Iași: Editura Universității „Al. I. Cuza”, 2008. 418 p. ISBN 978-973-703-371-0,
179. MACOVEI, Tatiana. Noțiunea și clasificarea conflictelor colective de muncă. În: *Legea și viață*, 2016, nr.9. pp.21-25. ISSN: 2587-4365.
180. MALAURIE, Philippe, AYNES, Laurent, STOFFEL-MUNCK, Philippe, ȘCHEAUA, Marius. *Drept civil. Obligațiile*. București: Wolters Kluwer, 2009. 910 p. ISBN 978-973-191162-5.
181. MALIȚA, Mircea. *Teoria și practică negocierilor*. București: Editura Politică, 1972. 299 p. fără ISBN.
182. MARCU, Florin. *Mic dicționar de neologisme*. București: Albatros, 1986. 496 p. fără ISBN.
183. MARIAN, Brândușa, ROBĂ, Maria-Roxana. *Dreptul muncii*, București: Univ. Juridic, 2012.

152 p. ISBN 978-973-127-800-1.

184. MAZILU, Dumitru. *Teoria generală a dreptului*. București: ALL Beck, 2000. 432 p. ISBN 978-973-655-053-9.

185. MOARCĂȘ, Claudia-Ana. *Dreptul colectiv al muncii*. București: C.H. Beck, 2012. 328 p. ISBN 978-606-18-0116-9.

186. MOARCĂȘ, Claudia-Ana, BOTEANU, Paula, VLĂSCLEANU, Ana-Maria. O analiză comparativă între ”șomajul tehnic” și munca prin agent de muncă temporară. În: *Revista Română de Dreptul Muncii*, 2010, nr.7. pp. 28-48. ISSN 1582-7534.

187. MOCANU Mihaela Cristina, DRUMEA Mihnea Claudiu. *Dreptul muncii. Caiet de aplicații și jurisprudență*. București: C.H. Beck, 2019. 272 P. ISBN 978-606-27-1274-7.

188. MOLDOVANU, Ion. Dreptul salariaților la grevă, apărut de sindicatele din întreaga lume. În: *Vocea Poporului*, 2015, 20 febr. [online]. Chișinău: 2015 [citat:30.04.2023]. Disponibil: <https://vocea.md/dreptul-salariatilor-la-greva-apatat-de-sindicatele-din-intreaga-lume/>.

189. MORARU Anton, PORCESCU Gheorghe. *Istoria sindicatelor din agricultură și industria prelucrătoare din Republica Moldova*. Chișinău: Evrica, 2001. 256 p. ISBN 9975-941-73-7.

190. MOROȘAN, Ion-Mihai. *Bazele statului, dreptului și legislația muncii - manual*. Chișinău: Univ. Agrară de Stat din Moldova, 2014. 559 p. ISBN 978-9975-64-259-0.

191. MREJERU, Theodor. *Conflictele de muncă: aspecte teoretice și practice*. București: Continent XXI, 2001. 441 p. ISBN 973-9330-17-7.

192. NEGRU, Boris, OSMOCHESCU, Nicolae, SMOCHINĂ, Andrei, GURIN, Corneliu, CREANGĂ, Ion, POPA, Victor, COBĂNEANU, Sergiu, ZAPOROJAN, Veaceslav, ȚURCAN, Sergiu, ȘTERBEȚ, Valeria, ARMEANIC, Alexandru, PULBERE, Dumitru. *Constituția Republicii Moldova: comentariu*, Chișinău: Arc, 2012. 576 p. ISBN 978-9975-61-700-0.

193. NEGRU, Teodor. *Dreptul muncii*. Chișinău: Reclama, 1995. 64 p. ISBN 5-7790-0161-8.

194. NEGRU, Teodor, SCORȚESCU, Cătălina. *Dreptul muncii (partea generală). Codul muncii*. Chișinău: ULIM, 2004. 290 p. ISBN 9975-934-22-6.

195. NEGRU, Teodor, SCORȚESCU, Cătălina. *Dreptul muncii - curs universitar*. Chișinău: Labirint-Cutasevici Îl, 2010. 320 p. ISBN 978-9975-943-9-19-7.

196. NICOLAU, Eduard Traian. *Modalități nesindicale de reprezentare a salariaților*. București: C.H.BECK, 2022. 392 p. ISBN 978-606-18-1207-3.

197. ONICĂ-CHIPEA, Lavinia. *Dreptul Muncii. Curs universitar*. București: Pro Universitaria, 2013. 268 p. ISBN 978-606-647-825-0.

198. ONICĂ-CHIPEA, Lavinia. *Dreptul muncii. Curs universitar. Ediția a II-a revăzută și adăugită*. București: Pro Universitaria, 2017. 312 p. ISBN 978-606-26-0843-9.

199. OPREA, Tibi. Electroaparataj Târgoviște dă vina pe Sindicatul Valahia pentru iminenta apariție a insolvenței și implicit a falimentului. “Practic, a oferit personalului muncitor șansa să stea acasă,

plătit din fondul de grevă și să ceară măriri salariale - o ofertă greu de refuzat!”. În: *Ziarul Financiar*, 2019, 08 mai [online]. București: 2019 [cit. 30.04.2023]. Disponibil: <https://www.zf.ro/companii/electroaparataj-targoviste-da-vina-sindicatul-valahia-iminenta-aparitie-insolventei-implicit-falimentului-practic-oferit-personalului-muncitor-sansa-stea-acasa-platit-fondul-greva-ceara-mariri-18121444>.

200. *OUG nr. 57/2019 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ*. În: Monitorul Oficial al României, 05.07.2019, nr. 555 [online]. București: 2019 [cit. 30.04.2023]. Disponibil: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/215925>.

201. *Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, adoptat de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite la 16 decembrie 1966*. Ratificat prin Hotărârea Parlamentului RM nr.217-XII din 28.07.1990. În: *Tratate internaționale la care Republica Moldova este parte (1990-1998)*, vol. I, p.18. Chisinau: 1998. 390 p. ISBN 9975-73-022-1.

202. PAȘCA, Mihai. Contract Colectiv de Muncă: prelungire, valabilitate și forță juridică a normelor convenționale. În: *Universul Juridic*, 2016, nr.5. p.101-113. ISSN 2393-3445.

203. PANAINTE, Septimiu. *Drept european al muncii, Principalele directive. Jurisprudența CJUE. Conformitatea dreptului național*. București: Hamangiu, 2017. 576 p. ISBN 978-606-270734-7.

204. POPA, Vasile, PANĂ, Ondina. *Dreptul muncii comparat*. București: Lumina Lex, 2003. 560 p. ISBN 973-588-718-5.

205. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni**, FĂGHIAN, Cătălin. Telemunca în România - succintă analiză: de la negocierea colectivă, la conflictele colective de muncă și greva „invizibilă”. În: volumul *Conferinței științifice "Teoria și practica administrării publice"*, Academia de Administrare Publică, 22 mai, 2020, Chișinău. pp.365-369. ISBN 978-9975-3240-9-0.

206. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni**, FĂGHIAN, Cătălin. Aspecte critice privind reglementarea instituțiilor contractului colectiv de muncă și ale conflictului colectiv de muncă în proiectul noului Cod al Muncii al Republicii Moldova, agreeat de către guvern și patronate. În: *„Mecanisme de protecție a drepturilor omului”*. Chișinău: 2018. pp.225-235. ISBN 978-9975-71-978-0.

207. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni**, FĂGHIAN, Cătălin. *Greva - ca instrument legal și eficient de determinare a negocierii și încheierii contractului colectiv de muncă*. La: Conferința organizată de către Tribunalul Dâmbovița și Centrul de Cercetare în științe juridice și Administrative din cadrul Facultății de Drept și Științe Administrative a Universității „Valahia”, 2 nov. 2018, Târgoviște. 7 p.

208. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni**, FĂGHIAN, Cătălin. *Influența renunțării la negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă unic la nivel național, asupra conflictelor colective de muncă*. La: Conferința „Dreptul românesc la 100 de ani de la Marea Unire. Continuitate și discontinuitate”, organizată de Tribunalul Dâmbovița și Centrul de Cercetări în Științe Juridice și Administrative din Cadrul Facultății de Drept și Științe Administrative - Universitatea “Valahia”, Ed. a VI-a, 30 martie 2018, Târgoviște. 10 p.

209. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni, FĂGHIAN, Cătălin.** *Limitări în declanșarea conflictelor colective de muncă, prin prisma instituțiilor contractelor colective de muncă.* La: Conferința organizată de către Tribunalul Dâmbovița și Centrul de Cercetare în Științe Juridice și Administrative din cadrul Facultății de Drept și Științe Administrative a Universității „Valahia”, 29 martie 2019, Târgoviște. 8 p.
210. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni, FĂGHIAN, Cătălin.** *Legalitatea grevei salariale declanșate ca urmare a refuzului angajatorului de a negocia Contractul colectiv de muncă - conducerea procesului în lipsă, de la distanță, utilizând mijloace electronice și poștale.* La: Conferința națională “Impactul digitalizării în aplicarea dreptului”, organizată de către Tribunalul Dâmbovița și Centrul de Cercetare în științe juridice și Administrative din cadrul Facultății de Drept și Științe Administrative a Universității „Valahia”, 01 nov.2019, Târgoviște. 16 p.
211. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni, FĂGHIAN, Cătălin.** Posibilitatea declanșării conflictului colectiv de muncă în România, prin nerespectarea prevederilor legale din OUG nr. 82/16.11.2017 referitoare la obligativitatea inițierii negocierii colective. În: *Mecanisme de protecție a drepturilor omului*. Chișinău: 2018. pp. 352-357. ISBN 978-9975-71-978-0.
212. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni.** Noțiunea și trăsăturile caracteristice ale conflictului colectiv de muncă prin prisma legislației Republicii Moldova și a legislației române. În: *Administrarea Publică*, 2013, nr. 3. pp. 98 - 102. ISSN 1813-8489.
213. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni.** Unele reflecții juridice privind reglementarea legală a grevei patronale (a lock-out-ului). În: *Administrarea Publică*, 2013, nr.4. pp. 141-145. ISSN 1813-8489.
214. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni.** Soluționarea și securitatea conflictelor de muncă, prin prisma noului Cod al Muncii și al Codului de Dialog Social. La: Sesiunea internațională de comunicări științifice “*Științe Politice Relații Internaționale și Studii de Securitate*”, organizată de Facultatea de Științe Politice, Relații Internaționale și Studii Europene, Universitatea “Lucian Blaga” Ediția V-a, 27-29 mai 2011, Sibiu.
215. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni.** Trăsături caracteristice ale conflictelor de muncă. La: Conferința Științifică “*Economia Cunoașterii - Percepții, tendințe și schimbări în economia cunoașterii spre dezvoltare durabilă*”, organizată de către Facultatea de Științe Economice, Sociale și Juridice Bacău a Universității “Alma Mater” Sibiu, Ediția I-a, 09 apr. 2011, Bacău.
216. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni.** *Interdicții și limitări ale dreptului la grevă.* În: volumul Conferinței internaționale a cadrelor didactice și studenților - ed. I-a, Universitatea Alma Mater Sibiu, 24-26 mai 2007. Sibiu: 2007. pp. 106-110. ISSN 1843 - 8288.
217. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni.** *Tipologia grevelor contemporane în societățile pe acțiuni.* În: volumul Conferinței internaționale a cadrelor didactice și studenților, ed. I-a, Universitatea Alma Mater Sibiu, 24-26 mai 2007. Sibiu: 2007. pp.111-119. ISSN 1843 - 8288.
218. **POPA-ROMAN, Gioni.** Imprevizibilitatea efectelor juridice produse de grevele (ne)legale,

prin prisma analizei a trei spețe judiciare. În: RODE (*Revista Online de Drept și Economie*) [online]. Bacău la 18.04.2023. [cit. 30.04.2023]. 14 p. Disponibil: <https://revistaonline.drepteeconomie.blogspot.com/2023/04/imprevizibilitatea-efectelor-juridice.html>.

219. **POPA-ROMAN, Gioni.** Reglementarea comparativă a conflictelor colective de muncă, prin prisma Legilor nr. 62/2011 și 367/2022. 11 p. La: Conferința „*Provocări ale jurisprudenței în contextul modificărilor legislative din anul 2022*”, organizată de către Tribunalul Dâmbovița și Centrul de Cercetare în științe juridice și Administrative din cadrul Facultății de Drept și Științe Administrative a Universității „Valahia”, ed. a X-a, Târgoviște, 30.03.2023. [online]. Târgoviște [cit. 30.04.2023]. Disponibil: <https://www.juridice.ro/500262/cum-a-fost-provocari-ale-jurisprudentei-in-contextul-modificarilor-legislative-din-anul-2022-31-martie-2023-targoviste.html>.

220. POP, Liviu. *Drept civil român. Teoria generală a obligațiilor*. București: Lumina Lex, 1998. 512 p. ISBN 973-588-055-5.

221. POPESCU, Agata-Mihaela, CIOCHINĂ-BARBU, Ioan. *Dreptul muncii. Ediția 2*. București: CH Beck, 2016. 566 p. ISBN 978-606-18-0630-0.

222. POPESCU, Andrei. *Reglementări ale relațiilor de muncă. Practică Europeană*. București: Tribună Economică, 1998. 272 p. ISBN 973-9348-13-0.

223. POPESCU, Andrei. *Drept internațional al muncii*. București: Holding Reporter, 1998. 576 p. ISBN 978-973-932212-6.

224. POPESCU, Andrei. *Dreptul internațional al muncii*. București: C.H. Beck, 2006. 682 p. ISBN 973-115-002-1. ISBN 978-973-115-002-4.

225. POPESCU, Radu Răzvan. *Dreptul muncii. ediția a II-a*. 2012. 290 p. ISBN 978-973-127-902-2.

226. POPESCU, Radu Răzvan. *Dreptul muncii. Ediția a III-a*. București: Universul Juridic, 2013. 312 p. ISBN 978-606-673-157-7.

227. POPESCU, Radu Răzvan. *Dreptul muncii - Ediția a IV-a, revăzută și adăugită*. București: Universul Juridic, 2014. 400 p. ISBN 978-606-673-447-9.

228. POPESCU, Radu Răzvan. *Dreptul muncii. Doctrina și jurisprudența Legislației internă și internațională*. București: Universul Juridic, 2015. 390 p. ISBN 978-606-673-733-3.

229. POPESCU, Radu Răzvan. *Dreptul muncii. Legislație internă și internațională (Ed. a II-a)*. București: Universul Juridic, 2016. 388 p. ISBN 978-606-673-897-2.

230. POPESCU, Radu Răzvan. *Dreptul muncii. Legislație, doctrina, jurisprudența*. București: Hamangiu, 2019. 456 p. ISBN 978-606-27-1368-3.

231. PREDUȚ, Marius-Cătălin. *Codul muncii - comentat*. București: Universul Juridic, 2016. 660 p. ISBN 9789266739092.

232. PRIBAC, Veronica. *Abuzul de drept și contractele de muncă*. București: Wolters Kluwer, 2007. 192 p. ISBN 978-973-88339-2-0.

233. PREDUȚ, Marius-Cătălin. *Codul muncii comentat. Ediția a II-a, completată și revizuită. Protecția datelor personale. Telemunca, munca virtuală și alte forme de muncă*. București: Universul Juridic, 2019. 514 p. ISBN 9786063904059.
234. *Propunerea legislativă privind dialogul social*. [online]. București: 2019. [citat 30.04.2023]. Disponibil: https://www.cdep.ro/pls/proiecte/upl_pck2015.proiect?idp=17541.
235. *Propunere de Regulament al Consiliului privind exercitarea dreptului de a desfășura acțiuni Colective în cadrul libertății de stabilire și a libertății de a presta servicii* [online]. Bruxelles: 2012 [citat 30.04.2023]. Disponibil: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=COM%3A2012%3A0130%3AFIN>.
236. PUȘCAȘ, Victor, LUNGU, Adrian, SPRÎNCEANĂ, Vitalie. *Instanțele specializate în litigii de muncă. O evaluare a necesității lor în Republica Moldova*, Chișinău: Cartier, 2016. 64 p. ISBN 978-9975-79-951-5.
237. RABEI, Olga - coordonator. *Îndrumar juridic elementar*. Chișinău: Institutul de Reforme Penale, 2017. 867 p. fără ISBN.
238. RADU, Roxana, NEAMȚU, Mioara. Greva patronală (lock-out-ul). În: *Revista de Științe Juridice/La Revue de Sciences Juridiques*, nr. 3/2006. Craiova: Themis 2006. pp.103-108. ISSN 1454-3699.
239. ROȘ, Nicolaie. *Dreptul muncii. Curs universitar*. București: Pro Universitaria, 2017. 446 p. ISBN 978-606-26-0730-2.
240. ROȘ, Nicolaie. *Dreptul muncii. Manual de studiu individual*. București: Pro Universitaria, 2019. 201 p. ISBN 978-606-26-1058-6.
241. ROMANDAȘ, Nicolae. *Dreptul muncii*. Chișinău: Universitatea de Stat, 1997. 409 p. ISBN 9975-900-28-3.
242. ROMANDAȘ, Nicolae. *Dreptul european al muncii*. Chișinău: Secția de Editare a AAP, 1998. 162 p. fără ISBN.
243. ROMANDAȘ, Nicolae, BOIȘTEANU, Eduard. *Dreptul colectiv și individual al muncii*. Chișinău, Centrul Editorial al USM, 2003, 288 p. ISBN 9975-70-344-5.
244. ROMANDAȘ, Nicolae, BOIȘTEANU, Eduard. *Dreptul muncii. Manual*. Chișinău: Reclama, 2007. 404 p. ISBN 978-9975-900-74-4.
245. ROMANDAȘ, Nicolae, BOIȘTEANU, Eduard. *Dreptul colectiv al muncii*. Bălți: Presa universitară bălțeană, 2003. 102 p. ISBN 9975-931-26-x.
246. ROMANDAȘ, Nicolae, BOIȘTEANU, Eduard. *Ghidul specialistului în sfera resurselor umane*. Chișinău: Reclama, 2009. 220 p. ISBN 978-9975-105-25-5.
247. ROMANDAȘ, Nicolae. *Dreptul muncii*. Chișinău: Reclama, 1997. 410 p. ISBN 9975-90028-3.
248. SAFTA, Dan. *Managementul conflictelor în organizație*. București: Trei, 2016. 464 p. ISBN

978-606-719-661-0.

249. SASU, Horațiu. *Codul muncii (actualizat la 13 februarie 2023)*. București: Solomon, 2023. 192 p. ISBN 978-606-9628-31-7.

250. SECRIERU, Oxana, MACOVEI, Tatiana. *Litigii de muncă*. Chișinău: Tipografia centrală, 2012. 254 p. ISBN: 978-9975-53-135-1.

251. *Sentința civilă nr. 463/2019 pronunțată în dosarul civil nr. 1690/110/2019* de Tribunalul Bacău [online intranet, nepublicată]. Bacău: 2019. [citat 30.04.2023]. Disponibil: intranet Tribunal Bacău.

252. SOSNA, Boris, CAPȘA, Tudor, SOSNA, Alexandru. *Dreptul muncii: Întrebări și răspunsuri*. Chișinău: Inst. de Formare Continuă, 2013. 393 p. ISBN 978-9975-4416-5-0.

253. SOSNA, Boris, CAPȘA, Tudor. *Comentariu științifico-practic la Codul muncii al Republicii Moldova: (Cu toate modificările și completările operate la 01.03.2014)*. Chișinău: Universitatea de Studii Europene, 2014. 444 p. ISBN 978-9975-4024-4-6.

254. *Statutul Federației Naționale a Sindicatelor din Agricultură și Alimentație „Agroindsind” din Republica Moldova*. [online]. Chișinău: 2022 [citat 30.04.2023]. Disponibil: <https://www.agroindsind.md/statutul-fnsaa-agroindsind/>.

255. SPĂTĂRI, Marcel, CHELARU, Diana, STĂNESCU, Ștefan. *Situația salariaților din România - Ghid și indicatori pentru negocieri colective*. București: CH Beck, 2015. 174 p. ISBN 9786061804726.

256. STRASSER, Freddie, RANDOLPH, Paul. *Medierea - O perspectiva psihologică asupra soluționării conflictelor*. București: FMMM.RO, 2012. 176 p. ISBN 973-0-12892-5.

257. STĂTESCU, C-tin. Actul juridic ca izvor de obligații. În: “*Drept civil. Teoria generală a obligațiilor*” de STĂTESCU, C-țin, BÎRSAN, Cornel. București: All Beck, 2000. 453 p. ISBN 9789736550140.

258. ȘTEFĂNESCU, Ion Traian. *Aspecte controversate în interpretarea și aplicarea prevederilor Codului muncii și ale Legii dialogului social*. București: Universul Juridic, 2013. 300 p. ISBN 978-606-673-022-8.

259. ȘTEFĂNESCU, Ion Traian. *Tratat teoretic și practic de drept al muncii. - Ed. a 3-a, rev. și adăug.* București: Universul Juridic, 2014. 990 p. ISBN 978-606-673-405-9.

260. ȘTEFĂNESCU, Ion Traian - coord. *Codul muncii și legea dialogului social Comentarii și explicații*, București: Universul Juridic, 2017. 560 p. ISBN 978-606-39-0112-6.

261. ȘTEFĂNESCU, Ion Traian. *Dreptul colectiv al muncii*. București: Lumina Lex, 1998. 222 p. ISBN 973-588-074-1.

262. ȘTEFĂNESCU, Ion Traian. *Conflictele de muncă*. București: Lumina Lex, 2000. 136 p. ISBN 973-588-205-1.

263. ȘTEFĂNESCU, Ion Traian. *Dreptul muncii*. București: Lumina Lex, 1997. 400 p. ISBN 973-9186-99-8.

264. ȘTEFĂNESCU, Ion Traian. *Tratat elementar de drept al muncii*. București: Lumina Lex, 1999. 535 p. ISBN 973-588-170-5.
265. ȘTEFĂNESCU, Ion Traian. *Dreptul muncii, Ediția a II-a*. București: Lumina Lex, 2002. 664 p. ISBN 973-588-285-X.
266. ȘTEFĂNESCU, Ion Traian. *Tratat de dreptul muncii, vol. II*. București: Lumina Lex, 2003. 384 p. ISBN 973- 588-705-3.
267. ȘTEFĂNESCU, Ion Traian. *Tratat de dreptul muncii*. București: Wolters Kluwer, 2007. 768 p. ISBN: 973-88141-3-4.
268. ȘTEFĂNESCU, Ion Traian. *Dreptul muncii*. București: Lumina Lex, 2000. 464 p. ISBN: 973588285.
269. ȘTEFĂNESCU, Ion Traian. *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*. București: Universul Juridic, 2010. 936 p. ISBN 978-973-127-300-6.
270. ȘTEFĂNESCU, Ion Traian. *Tratat teoretic și practic de drept al muncii. Ed. a 3-a, rev. și adăug.* București: Universul Juridic, 2014. 940 p. ISBN 978-606-673-405-9.
271. ȘTEFĂNESCU, Ion Traian. *Modificările Codului Muncii - comentate*. București: Lumina Lex, 2006. 140 p. ISBN: 973-758-012-5.
272. ȘTEFĂNESCU, Ion Traian. *Tratat de dreptul muncii*. București: Wolters Kluwer, 2007. 768 p. 978-973-88141-3-4.
273. ȘTEFĂNESCU, Ion Traian. Reglementarea conflictelor colective de muncă, in lumina Legii nr. 62/2011 a dialogului social. În: *Revista română de jurisprudență*, 2011, nr. 3. p.234. ISSN 1844-6450.
274. ȘTEFĂNESCU, Ion Traian. *Tratat teoretic și practic de drept al muncii. Ed. a 4-a, rev. și adăug.* București: Universul Juridic, 2017. 1060 p. ISBN 978-606-39-0023-5.
275. ȘTEFĂNESCU, Ion Traian. *Dicționar de drept al muncii*. București: Universul Juridic, 2017. 400 p. ISBN 978-606-673-455-4.
276. ȘTEFĂNESCU, Ion Traian. Situații speciale de nelegalitate a grevei. În: *Dreptul*, 2009, nr.3. pp.22-25. ISSN 1018-0435.
277. ȘTEFĂNESCU, Ion Traian. Reglementări recente referitoare la contractele colective de muncă și la grevă. În: *Revista română de dreptul muncii*, 2006, nr.1. pp. 9-12. ISSN 1582-7534.
278. ȘTEFĂNESCU, Ion Traian. Răspunsuri la provocări ale practicii. În: *Revista română de dreptul muncii*, 2011, nr. 8. pp.9-43. ISSN 1582-7534.
279. ȚICHINDELEAN, Mărioara. *Dreptul colectiv al muncii*. București: Universul Juridic, 2016. 224 p. ISBN 978-606-673-712-8.
280. THATHAM, Allan, OSMOCHEȘCU, Eugen. *Dreptul Uniunii Europene*. Chișinău: ARC, 2003. 508 p. ISBN 9975-61-286-5.
281. TOFAN, C-tin, ZAHARIA Vasile. Încetarea grevei. În: *Raporturi de muncă*, 1998, nr.7. 80 p.

282. *Tribunalul București, secția a IV-a civilă, Dec. Nr. 1173/1993. În: LUPAȘCU, Dan, POPESCU, Doina, MARCU. Culegere de practică judiciară a Tribunalului București, 1993-1997, București: All Beck, 1998. 438 p. ISBN 978-973-943511-6.*
283. *Tribunalul București, secția a III-a civilă, Dec. Nr. 1047/1993. În: LUPAȘCU, Dan, POPESCU, Doina, MARCU. Culegere de practică judiciară a Tribunalului București, 1993-1997, București: All Beck, 1998. 438 p. ISBN 978-973-943511-6.*
284. TOFAN, Mihaela, PETRIȘOR, Mihai-Bogdan. *Dreptul muncii - Curs universitar*. București: Hamangiu, 2013. 206 p. ISBN 978-606-522-883-2.
285. TUFAN, C-tin, FLORESCU, Viorel. *Conflictul colectiv de muncă și greva*. București: All Beck, 1998. 176 p. ISBN 9739876587.
286. ȚICLEA, Alexandru. *Codul muncii comentat. Ediția a 2-a. Republicat 18 mai 2011*. București: Universul Juridic, 2011. 360 p. ISBN 978-973-127-591-8
287. ȚICLEA, Alexandru. *Codul muncii comentat. Ediția a 3-a. Republicat aprilie 2013*. București: Universul Juridic, 2013. 384 p. ISBN 978-973-127-957-2.
288. ȚICLEA, Alexandru. *Codul muncii comentat. Ediția a 5-a. Republicat iulie 2014*. București: Universul Juridic, 2014. 424 p. ISBN 978-606-673-413-4.
289. ȚICLEA, Alexandru. *Codul muncii comentat. Ediția a 6-a. Republicat februarie 2015*. București: Universul Juridic, 2015. ISBN 978-606-673-525-4.
290. ȚICLEA, Alexandru. *Codul muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudența relevantă*. București: Universul Juridic, 2017. 722 p. ISBN 978-606-39-0071-6.
291. ȚINCA, Ovidiu. *Dreptul muncii. Relațiile colective*. București: Lumina Lex, 2004. 288 p. ISBN 973-588-853-X.
292. ȚICLEA, Alexandru. *Dreptul muncii*. București: Rosetti, 2004. 824 p. ISBN 973-8378-65-6.
293. ȚICLEA, Alexandru. *Dreptul muncii. Ediția a VI-a, revăzută și adăugită*. București: Universul Juridic, 2019. 592 p. ISBN 978-606-39-0377-9.
294. ȚICLEA, Alexandru. *Tratat de dreptul muncii*. București: Universul Juridic, 2009. 1021 p. ISBN 978-973-12-7130-9.
295. ȚICLEA, Alexandru. *Tratat de dreptul muncii*. București: Universul Juridic, 2007. 1013 p. ISBN 978-973-89296-5-4.
296. ȚICLEA, Alexandru, POPESCU, Andrei, TICHINDELEAN Mărioara. *Dreptul muncii: curs universitar*. București: Rosetti. 2004. 823 p. ISBN 978-973-8378-65-0.
297. ȚICLEA, Alexandru. *Dreptul muncii - Curs universitar, Ediția a V-a revizuită și actualizată*. București: Universul Juridic, 2012. 540 p. ISBN 978-973-127-941-1.
298. ȚICLEA, Alexandru. *Codul muncii comentat: republicat 18 mai 2011*. București: Universul Juridic, 2011. 360 p. ISBN 9789731275741.

299. ȚICLEA, Alexandru. *Codul muncii comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență. Volumul II*. București: Universul Juridic 2008. 680 p. ISBN 978-073-127-062-3.
300. ȚICLEA, Alexandru. *Răspunderea pentru daune în raporturile de muncă. Teorie și jurisprudență*. București: Universul Juridic, 2014. 504 p. ISBN 9786066733533.
301. ȚICLEA, Alexandru. *Tratat de dreptul muncii*. București: Universul Juridic, 2011. 1060 p. ISBN 9789731276090.
302. ȚICLEA, Alexandru. *Tratat de dreptul muncii. Ediția a VI-a, revăzută și adăugită*, București: Universul Juridic, 2012. 1024 p. ISBN 978-973-127-812-4.
303. ȚICLEA, Alexandru. *Dreptul muncii*, București: Universul Juridic, 2012. 520 p. ISBN 978973-127-941-1.
304. ȚICLEA, Alexandru. *Tratat de dreptul muncii. Ediția a VII-a, revăzută și adăugită*. București: Universul Juridic, 2013. 1048 p. ISBN 978-606-673-094-5.
305. ȚICLEA, Alexandru. *Tratat de dreptul muncii. Ediția a VIII-a revăzută și adăugită. Legislație. Doctrina. Jurisprudența*. București: Universul Juridic, 2014. 1072 p. ISBN 978-606673159-1.
306. ȚICLEA, Alexandru. *Tratat de dreptul muncii. Ediția a IX-a revăzută și adăugită. Legislație. Doctrina. Jurisprudența*, București: Universul Juridic, 2015. 1100 p. ISBN 978-606673-569-8.
307. ȚICLEA, Alexandru. *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrina. Jurisprudența, Ediția a X-a actualizată*. București: Universul Juridic, 2016. 1120 p. ISBN 978-606-673-834-7.
308. ȚICLEA, Alexandru. GEORGESCU, Laura. *Dreptul muncii. Curs universitar, Ed. a 6-a*. București: Universul Juridic, 2019. 590 p. ISBN 978-606-39-0377-9.
309. ȚICLEA, Alexandru. *Tratat privind răspunderea pentru daune în raporturile de muncă. Legislație. Doctrina. Jurisprudența*. București: Universul Juridic, 2019. 395 p. ISBN 97860639 04080.
310. ȚICLEA, Alexandru (coordonator) și colectivul de autori. *Codul muncii - adnotat și Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, Ediția a VII-a actualizată*. București: Lumina Lex, 2015. ISBN 978-606-673-715-9.
311. ȚICLEA, Alexandru (coordonator) și colectivul de autori. *Codul muncii - adnotat și comentat, Ediția a II-a*. București: Lumina Lex, 2006. 1184 p. ISBN 973-758-007-9.
312. ȚICLEA, Alexandru, TUFAN, C-tin. *Soluționarea conflictelor de muncă*. București: Lumina Lex, 2000. 320 p. ISBN 978-973-588-290-7.
313. ȚICLEA, Alexandru, TUFAN, C-tin. *Dreptul muncii*. București: Global Lex, 2001. 800 p. ISBN 973-99745-4-6.
314. ȚICLEA, Alexandru. *Dreptul muncii. Curs universitar*, București: Universul Juridic, 2007. 1055 p. ISBN 978-973-89299-2-0.
315. ȚICLEA, Alexandru. *Dreptul muncii. Ed. a IV-a*. București: Universul Juridic, 2011. 524 p. ISBN 978-973-127-625-0.

316. ȚICLEA, Alexandru. Acte normative noi - Codul muncii. În: *Revista Română de Dreptul muncii*, 2003, nr. 1. pp. 8-12. ISSN 1582-7534.
317. ȚICLEA, Alexandru. Opinii referitoare la răspunderea patrimonială în cazul încetării colective a lucrului. În: *Dreptul*, 2001, nr. 12. pp. 66-72. ISSN 1018-0435.
318. ȚICLEA, Alexandru. Soluții și propuneri privind interpretarea și aplicarea unor dispoziții ale Codului muncii. În: *Revista Română de Dreptul muncii*, 2003, nr. 2. pp. 7-8. ISSN 1582-7534.
319. ȚICLEA, Alexandru. Omisiuni ale Codului muncii. În: *Revista Română de Dreptul muncii*, 2003, nr.4. pp.12-13. ISSN 1582-7534.
320. ȚICLEA, Alexandru. Reglementarea grevei în dreptul german. În: *Revista română de dreptul muncii*, 2010, nr. 4. pp.11-14. ISSN 1582-7534.
321. ȚICLEA, Alexandru. Reglementarea conflictelor colective de muncă în dreptul comparat. În: *Revista română de dreptul muncii*, 2010, nr. 5. pp. 15-25. ISSN 1582-7534.
322. ȚICLEA, Alexandru. Soluționarea conflictelor (litigiilor) de muncă ale funcționarilor publici (la fond). În: *Revista română de dreptul muncii*, 2021, nr. 3. pp.19-41. ISSN 1582-7534.
323. ȚICLEA, Alexandru. Necesitatea codificării dispozițiilor legale privind jurisdicția muncii. În: *Revista română de dreptul muncii*, 2012, nr. 3. pp.24-31. ISSN 1582-7534.
324. ȚICLEA, Alexandru. GEORGESCU, Laura. *Dreptul muncii. Curs universitar, Ed. a 8-a*. București: Universul Juridic, 2022. 600 p. ISBN 978-606-39-0986-3.
325. ȚOP, Dan. *Tratat de Dreptul Muncii*. București: Wolters Kluwer, 2008. 583 p. ISBN 9739731911083.
326. ULUITU, Aurelian-Gabriel. Inexistența dreptului salariatului de a solicita, individual, constatarea nulității clauzelor contractului colectiv de muncă. În: *Dreptul*, 2010, nr. 12. pp.82-85. ISSN 10180435.
327. ULUITU, Aurelian-Gabriel. *Greva*. București: Lumina Lex, 2008. 288 p. ISBN 973-758-135-8.
328. ULUITU, Aurelian-Gabriel. “Greva” patronală (lock-out-ul). În: *Dreptul*, 2004, nr. 11. pp. 137-141. ISSN 1018-0435.
329. UȚĂ, Lucia. *Răspunderea patrimonială a salariaților și angajaților*. București: Universul Juridic, 2017. 400 p. ISBN 9786063900402.
330. UȚĂ, Lucia, ROTARU, Florentina, CRISTESCU, Simona. *Jurisdicția muncii. Contractele colective, conflictele de muncă. Practică judiciară*. București: Hamangiu, 2010. 344 p. ISBN 978-606-522-209-0.
331. VARTOLOMEI, Brîndușa. *Dreptul muncii*. București: Universul Juridic, 2016. 356 p. ISBN 978606-673-774-6.
332. VASIU, Ioana. Discuții despre necesitatea reglementării lock-out-ului. În: *Dreptul*, 1993, nr. 9. pp.41-42. ISSN 1018-0435.

333. VIERIU, Eufemia. Libertatea sindicală. Reglementări internaționale și interne. În: *Administrația publică*, 2011, nr. 3. pp.50-58. ISSN 1813-8489.
334. VIERIU, Eufemia, VIERIU, Dumitru. *Dreptul muncii*. Chișinău: Contrast-Design, 2012. 822 p. ISBN 978-9975-4249-0-5.
335. VIERIU, Dumitru, GURIN, Eduard. *Litigii de muncă-Note de curs*. Chișinău: Universitatea de Studii Europene din Moldova, 2013. 52 p. fără ISBN.
336. VIERIU, Eufemia. *Tratat de dreptul muncii*. București: Prouniversitaria, 2016. 425 p. ISBN 606-26-0521-6.
337. VINTILĂ, Gheorghe, FURTUNĂ, C-tin. *Daune morale. Studiu de doctrină și jurisprudență*. București: ALL BECK, 2002. 240 p. ISBN 973-655-157-1.
338. VOICU, Marin, POPOACĂ, Mihaela. *Dreptul muncii. Tratat de jurisprudență română și europeană, vol. I*. București: Lumina Lex, 2001. ISBN: 9735883694.
339. VOICU, Marin, POPOACĂ, Mihaela. *Dreptul muncii. Convenții internaționale, vol. II*. București: Lumina Lex, 2001. 320 p. ISBN: 978-973-588-369-0.
340. VOICULESCU, Nicolaie. *Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare*. București: Rosetti, 2003. 392 p. ISBN: 973-8378-33-8.
341. VOICULESCU, Nicolaie. *Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare*. București: Wolters Kluwer, 2007. 383 p. ISBN 978-973-88141-2-7.
342. VOLONCIU, Magda, ATHANASIU, Alexandru, CAZAN, Oana-Ileana, DIMA, Luminita. *Codul muncii. Comentariu pe articole. Volumul II. Articolele 108-298*. București: C.H. Beck, 2011. 488 p. ISBN 978-973-115-667-5.
343. ZUBCO, Angela. *Medierea și negocierea în activitatea administrativă (Suport de curs)*. Chișinău: USM, 2017. 138 p. ISBN 978-9975-71-961-2.
344. WEISS, Manfreg. Sistemul tribunalelor muncii în Germania. În: *Revista română de dreptul muncii*, 2004, nr. 3. pp. 94-108. ISSN 1582-7534.

II. Bibliografie în limba franceză

345. de LAUBADERE, Andre., VENEZIA, Jean-Claude, GAUDEMET, Yves. *Tratat de Droit administratif*, Tome I, ed. Paris: LGDJ, 1988. 864 p.
346. AUZERO, Gilles, DOCKES, Emmanuel. *Droit du travail*, 29/e. Paris ed. Dalloz 2015. 1576 p. ISBN 978-2-247-13733-6.
347. Bureau Internațional du travail, *La liberte syndicale-Manuel d'education ouvriere*. Geneve, 1988. 153 p. ISBN 92-2-205782-1.
348. LYON-CAEN, Gerard, PELISSIER Jean, SUPLOT, Alain. *Droit du travail*. Dalloz, Paris Economica, 1998. 1171 p. ISBN 2-247-02727-X (EAN 9782247027279).

349. MOREAU, Marc. *La greve*, Paris, 1998. 108 p. ISBN 9782717836912.
350. SEIFERT, Achim (Friedrich-Schiller-Universität Jena). Allemagne (Les droits des conflits collectifs - 1re partie). În: *Revue du droit du travail (RdT)* - Paris, 2010, nr. 4. pp.250-256. ISSN 1951-0152.
351. KOUKIADAKI Aristeia. (University of Manchester). Le droit des conflits collectifs (2de partie). În: *Revue de droit du Travail (RdT)* - Paris, 2010, nr. 5. pp 321-331. ISSN 1951-0152.
352. VANNES, Viviane. *Le droit collectif du travail: les acteurs et les institution, les délégués syndicaux des entreprises et les représentants du personnel*. Bruxelles: Larcier, 2022. 856 p. ISBN 978-2-8079-3152-7.
353. VANNES, Viviane, *Le droit de greve: concilier le droit de greve et les autres droits fondamentaux: recours au principe de proportionnalite?* Bruxelles: Gent Larcier, 2015. 861 p. ISBN 978-2-8044-7919-0.
354. WYLER, Remy. *Droit du travail*, Berne: Staempfei Editions SA, 2002. 908 p. ISBN 97830354-0487-6.

IV. Bibliografie în limba engleză

355. *Declaration on fundamental principles and rights at work* [online]. ILO, Geneva, 1998 [citat 30.04.2023]. Disponibil: <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/ang-en/index.htm>.
356. LIGOMER, K. Lesli. *Employment Law in China, 4th Edition*. Hong Kong: CCH, 2012.400 p. ISBN 9789881552396.
357. KENWORTHY, Lane, KITTEL, Bernhard. *Indicators of Social Dialogue: Concepts and Measurements*. ILO, Geneva, 1998 [citat 30.04.2023]. Disponibil: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public>.
358. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni**, FĂGHIAN, Cătălin. Collective labour disputes - limits imposed by the law regulating collective labour agreements. În: *Revue Europeenne Du Droit Social*, 2019, vol. XLIV, issue 3. pp.73-79. ISSN 2393-073X, ISSN-L1843-679X.
359. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni**, FĂGHIAN, Cătălin. The correlation between mediating and terminating collective labor agreements and what initiates collective labour disputes - a comparative analysis, România and the Republic of Moldova. În: „*Law Study – Suplement of Valahia University*”, 2018. pp. 432 - 437. ISSN 2247 - 9937, ISSN-L 2247-9937.
360. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni**. The management of collective conflicts of interests. To: „*The 2nd Economy Transdisciplinarity Cognition International Conference on Law-Economic Policies-Community Development*”, George Bacovia University, May 5th - 6th, 2010 [online]. Bacau: 2010 [citat 30.04.2023]. Disponibil: https://www.ugb.ro/etc2010/Program_ETC_2010.pdf.
361. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni**. *The strike - as a legal instrument for resolving the collective*

labor conflicts. În: volume I, The 33-Th Annual Congress of The American Romanian Academy of Arts and Sciences (ARA), june 02-07, 2009. Ouebec: Polytechnic Internațional Press Montreal, Canada, 2009. pp. 122-124. ISBN 978-2-553-01433-8.

362. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni**. About the by rights abuse în collective work conflicts. To: *International Conference „Education and Academic Research Structures of The Knowledge-Based Society”*, second edition, Subsection Law Sciences, Universitatea “Alma Mater”, May, 22-24, 2008. Sibiu: Alma Mater Publishing House. Vol. III, pp. 65-69. ISSN 18445381.

363. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni**. Solving the Conflicts of Interest în a Share Society. În: Volume XIII-th International Conference “*The Knowledge Based Organization*“. Sibiu: Land Forces Academy Publishing House, Section Juridical Science, Nov., 22-25, 2007. pp.92-108. ISSN 1843-6722.

Către Ministerul Justiției al Republicii Moldova

Prin prezenta, subsemnatul, Popa-Gavrilovici Gioni, doctorand în cadrul **Institutul de Cercetări Juridice, Politice și Sociologice din cadrul Academiei de Științe a Moldovei**, vă remit spre examinare și aviz proiectul *Legii pentru modificarea Constituției Republicii Moldova și pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova*, însoțite de o scurta *Notă informativă* la proiectele legilor în cauză.

În contextul dat, țin să mai menționez că proiectele prezentate au ca finalitate perfecționarea și eficientizarea legislației RM cu privire la raporturile conflictuale de muncă, respectiv privitoare la declanșarea și la soluționarea conflictelor colective de muncă, proiectele fiind rezultatul unei cercetări științifice efectuate de către subsemnatul pe parcursul anilor de studii doctorale, în cadrul elaborării tezei de doctor în drept cu tema ***Regimul juridic privind modul de declanșare și soluționare a conflictelor colective de muncă***.

La prezenta, depun că Anexe:

1. Scurtă Notă informativă privitoare la proiectul *Legii pentru modificarea Constituției Republicii Moldova și la proiectul Legii pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova*.
2. Proiectul *Legii pentru modificarea Constituției Republicii Moldova*
3. Proiectul *Legii pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova*.

Cu respect,

drd. Gioni POPA-GAVRILOVICI

Către Ministerul Justiției al Republicii Moldova

Scurtă Notă informativă privitoare la proiectul Legii pentru modificarea Constituției Republicii Moldova și la proiectul Legii pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova.

I. Proiectul Legii pentru modificarea Constituției Republicii Moldova și proiectul Legii pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova au fost elaborate de către Gioni POPA-GAVRILOVICI, drd, în cadrul studiilor de doctorat, realizate la ICJPS, în vederea scrierii tezei de doctor în drept cu tema ***Regimul juridic privind modul de declanșare și soluționare a conflictelor colective de muncă.***

Proiectele de lege în cauză au scopul de a perfecționa și a eficientiza legislația muncii în materia raporturilor litigioase ce rezultă din conflictele colective de muncă și, nu în ultimul rând, respectivele proiecte își propun ajustarea normelor legale la necesitățile și situațiile apărute în practică.

II. Referitor la ***Expunerea problemelor abordate în proiectele de lege prin prisma cadrului normativ în vigoare, la argumentarea necesității de reglementare și evidențierea elementelor noi,*** țin să subliniez că evoluția societății, diversitatea și multitudinea raporturilor sociale, au impus reglementarea tuturor tipurilor de relații sociale, aici incluzând și relațiile litigioase ce se nasc în cadrul conflictelor colective de muncă, respectiv cauzele și efectele acestor conflicte, precum și modalitățile moderne și eficiente de soluționare a acestora.

Instituția conflictului colectiv de muncă este relativ nouă în legislația Republicii Moldova, neexistând pe vremea Codului muncii socialist, ea fiind introdusă după obținerea statalității RM și a fost consolidată prin adoptarea *Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003, ce conține* dispoziții normative care fac referire expresă la conflictele colective de muncă, acest lucru permițând partenerilor sociali, sindicatelor și patronatelor, angajatorilor și angajaților, să se implice și în activități de soluționare a conflictelor colective de muncă.

Cercetările efectuate ne permit să venim cu anumite recomandări practice (de ordin legislativ) în domeniul relațiilor juridice referitoare la declanșarea și soluționarea conflictelor colective de muncă, în vederea sporirii protecției sociale a salariaților și a activității unităților economice și a instituțiilor publice, precum și a înfăptuirii justiției sociale, recomandări pe care le expunem într-o formă sintetică.

Către Ministerul Justiției al Republicii Moldova

Proiect

PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA

LEGE
pentru modificarea și completarea
Constituției Republicii Moldova

Parlamentul adoptă prezența lege organică.

Articol unic.

Constituția Republicii Moldova, adoptată la 29 iulie 1994, intrată în vigoare la 27.08.1994, publicată în Monitorul Oficial al R. Moldova nr.1 din 12.08.1994. cu modificările și completările ulterioare, în temeiul prevederilor art. constituționale nr. 141 și 143, se modifică după cum urmează:

„ Articolul 45. Dreptul la grevă

*(1) Dreptul la grevă este **garantat**. Grevele pot fi declanșate numai în scopul apărării intereselor profesionale cu caracter economic și social ale **lucrătorilor**”.*

Către Ministerul Justiției al Republicii Moldova

Proiect

PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA

LEGE

**pentru modificarea și completarea
Codului muncii al Republicii Moldova**

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Articol unic. — Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159-162, art. 648), cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. Se introduce articolul 20, alin. 4), care va avea următorul conținut:

Art. 20, (4):

Pentru evitarea incompatibilităților în activitatea de parteneriat social și de negociere colectivă, se interzice în mod expres sindicalizarea conducătorilor oricărui tip de unități și instituții, iar încălcarea acestei dispoziții legale echivalează cu demiterea de drept a celor care o încalcă.

2. Se completează articolul 86, alin.1), cu lit. w), care va avea următorul conținut:

Articolul 86, (1):

Concedierea - desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată - se admite pentru următoarele motive:

w) pentru organizatorii și participanții la greve constatate ca fiind nelegale de către instanța de judecată.

3. Se introduce articolul 211^{A1}, lit i), care va avea următorul conținut:

Articolul 211^{A1}:

Se consideră încălcare gravă a obligațiilor de muncă următoarele acțiuni ale salariatului:

i)- faptele organizatorilor sau ale participanților la o grevă constatată ca fiind nelegală de către instanța de judecată.

4. La articolul 170, se introduce alin. 3) și alin. 4), care va avea următorul conținut:

Articolul 170:

(3) În ipoteza unei greve spontane - declanșată fără intervenția sindicatului ori chiar în opoziție cu opinia acestuia, va fi antrenată răspunderea salariaților participanți ca fiind o răspundere materială, de dreptul muncii.

(4) Organizatorii sindicali ai grevei declarate ilegale vor suportă o răspundere civilă delictuală, dreptul angajatorului la despăgubiri - în situația încetării colective a lucrului - bazându-se pe prevederile articolelor specifice din Codul Civil al RM.

5. Articolul 357, alin. 1 se completează după cum urmează:

Art. 357 (1):

Prin conflicte colective de muncă se înțeleg divergențele nesoluționate dintre salariați (reprezentanții lor) și angajatori (reprezentanții lor) privind stabilirea și modificarea 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, **inclusiv divergențele ivite între conducerea unității și salariații unei subunități ori compartiment al acesteia sau între conducerea unității și salariații având aceeași meserie (profesie) în respectiva unitate.**

6. Articolul 358, alin. 2) se completează după cum urmează:

Articolul 358. (2):

Revendicările salariaților sînt înaintate angajatorului (reprezentanților acestuia) în formă scrisă. Acestea trebuie să fie motivate și să conțină referiri concrete la normele încălcate ale legislației în vigoare, **indicându-se și propunerile de soluționare a lor.**

7. Se introduce articolul 359^{A1}, care va avea următorul conținut normativ:

Articolul 359^{A1}:

Conflictele colective de muncă, în cazul în care părțile conflictului nu au ajuns la o înțelegere sau nu sînt de acord cu decizia comisiei de conciliere, vor fi supuse în mod obligatoriu medierii în condițiile Legii nr. 137 din 03.07.2015 cu privire la mediere, înainte de a fi deduse judecării instanței de judecată.

8. Articolul 361, alin. 1) se modifică și completează după cum urmează:

Articolul 361. (1):

Cererile privind soluționarea conflictelor colective de muncă referitoare la constatarea nulității contractului colectiv de muncă, a convenției colective sau a unor clauze ale acestora **pot fi depuse doar împreună de ambele părți (sub semnătura ambelor părți)** la instanțele de judecată începînd cu data semnării contractului colectiv de muncă sau a convenției colective.

9.Articolul 363, alin. 3) se modifică și completează după cum urmează:

Articolul 363, alin 3):

Salariații aflați în grevă, în comun cu angajatorul, au obligația, pe durata grevei, să protejeze bunurile unității și să asigure **la minim o treime** funcționarea continuă a utilajelor și instalațiilor a căror oprire ar putea pune în pericol viața și sănătatea oamenilor sau ar putea cauza prejudicii irecuperabile unității.

10.Se introduce articolul 369^A1, care va avea următorul conținut normativ:

Art. 369 indice 1 - Încetarea grevei:

Următoarele sunt temeiurile legale de încetare a unei greve:

- a) *prin renunțare la greva de către participanții la greva;*
- b) *prin acordul părților;*
- c) *prin hotărâre judecătorească.*

11.Se introduce articolul 370^A 1, care va avea următorul conținut normativ:

Art 370^A1 - Greva patronală (lock-out):

Greva patronală poate fi declanșată și desfășurată la nivelul oricărui angajator, cu respectarea cumulativă a următoarelor exigențe:

- a) *doar în situațiile în care greva salariaților ar periclita viața sau sănătatea angajaților, cetățenilor beneficiari ai serviciilor prestate de unitate, locuitorilor din zona învecinată cu unitatea economică sau instituția publică respectivă;*
- b) *greva patronală va avea întotdeauna un rol defensiv, numai ca răspuns la greva salarială sau la amenințarea cu greva;*
- c) *înștiințarea salariaților neparticipanți la grevă ce sunt afectați de măsura angajatorului;*
- d) *angajatorul va plăti salariaților neparticipanți la greva salarială - și care își sistează activitatea din cauza grevei patronale - o indemnizație raportată la nivelul salariului minim garantat pe țară.*

Răspunsul Ministerului Justiției al Republicii Moldova



Domnului Gioni POPA-GAVRILOVICI
e-mail: gionipopagavrilovici@yahoo.com
 Copie: Cancelaria de Stat

Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale

Ministerul Justiției a recepționat și examinat propunerile de modificare a art. 45 din *Constituția Republicii Moldova* (în continuare - *Constituția*) și a unor prevederi din *Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003* (în continuare - *Codul muncii*) înaintate de doctorandul Gioni POPA-GAVRILOVICI, în contextul scrierii tezei de doctor în drept, intitulată *Regimul juridic privind modul de declanșare și soluționare a conflictelor colective de muncă*, și comunică următoarele.

Ministerul Justiției informează că a luat act de propunerile înaintate și le va examina suplimentar în procedura de elaborare și promovare a unor proiecte de acte normative cu obiect similar. Totodată subliniem că, Ministerul Justiției apreciază valoarea propunerilor înaintate, mai ales în contextul modernizării relațiilor de muncă și alinierii legislației naționale la actele normative comunitare ale Uniunii Europene.

În acest context, în urma examinării *prima facie* reglementarea cadrului general al dreptului la grevă cu respectarea principiului proporționalității potrivit căruia greva trebuie să fie potrivită și necesară atingerii scopurilor propuse, dreptul la grevă este garantat ca o componentă indispensabilă a dreptului la muncă.

Cu referire la modificarea art. 45 din *Constituție*, unde legiuitorul constituant a consfințit dreptul la grevă, statuează că *grevele pot fi declanșate numai în scopul apărării intereselor profesionale cu caracter economic și social ale salariaților*. În același timp, potrivit alineatului (2) al articolului nominalizat, *condițiile de exercitare a dreptului la grevă, precum și răspunderea pentru declanșarea nelegitimă a grevelor se stabilesc prin lege*.

Dreptul la grevă este consacrat și într-o serie de documente internaționale. Menționăm astfel,

Carta Socială Europeană (revizuită) recunoaște dreptul lucrătorilor și al patronilor la acțiuni colective în caz de conflict de interese, inclusiv dreptul la grevă, sub rezerva obligațiilor care ar putea rezulta din convențiile colective în vigoare (art. 6 § 4). Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale stabilește la art. 8 lit. d) că statele părți la prezentul Pact se angajează să asigure: d) dreptul la grevă, exercitat în conformitate cu legile fiecărei țări.

Deși dreptul la grevă nu este prevăzut în mod expres în *Convenția Europeană a Drepturilor Omului*, prin prisma art. 11 din Convenție care garantează „Libertatea de întrunire și asociere”, Curtea Europeană în jurisprudența sa a subliniat că o componentă esențială a activității sindicale este exercitarea dreptului la grevă, în scopul protecției intereselor lor, dreptul de a fi auziți, lăsând fiecărui stat libertatea de a alege mijloacele a fi utilizate în acest scop. Totodată, acordarea dreptului la grevă reprezintă fără îndoială unul dintre cele mai importante dintre aceste mijloace, dar nu unul singur (*Uniunea Națională a Poliției Belgiene v. Belgia; Sindicatul suedez al conducătorilor de locomotivă v. Suedia; Schmidt și Dahlstrom v. Suedia*).

În ceea ce privește modificarea art. 45 alin. (1) din *Constituție*, subliniem constatările Curții Constituționale în *Hotărârea nr.17/2011 privind interpretarea prevederilor art. 78 din Constituția Republicii Moldova* unde Curtea menționa că:

„În dreptul constituțional comparat cu referire la interpretarea Constituției s-a afirmat teoria „arborelui viu”. Conform acestei teorii, Constituția este indisolubil legată de viața omului și, spre deosebire de lege, trebuie interpretată larg și progresiv, conform noilor realități sociale, fără exagerarea trecutului. Dacă în cei peste 200 de ani cele mai vechi constituții din lume ar fi fost interpretate doar textual, statele respective ar fi rămas la nivelul relațiilor sociale existente la momentul adoptării acestor constituții.”.

De asemenea, Curtea Constituțională a mai statuat în *Hotărârea nr. 28/2017 pentru interpretarea prevederilor articolului 98 alin. (6) în coroborare cu articolele 1, 56, 91, 135 și 140 din Constituție (neîndeplinirea obligațiilor constituționale de către Președinte)* că:

„92. [...] [o]rice interpretare a prevederilor constituționale derivă din natura, obiectivele și spiritul Constituției înseși.

93. În același timp, Constituția urmează a fi privită ca „un instrument viu”, care trebuie interpretată în lumina realităților social-politice actuale, astfel încât să garanteze instituții cu funcționalitate continuă și efectivă.

94. Constituția reflectă contractul social - o obligație acceptată în mod democratic de

către toți cetățenii Republicii Moldova față de generațiile actuale și viitoare de a trăi în conformitate cu normele fundamentale consacrate în Constituție și de a le respecta, pentru a asigura legitimitatea autorității de guvernare, legitimitatea deciziilor acesteia, precum și pentru a asigura drepturile omului și libertățile fundamentale, astfel încât să existe armonie în societate (HCC nr. 36 din 5 decembrie 2013, HCC nr. 9 din 14 februarie 2014).”

În ceea ce privește delimitarea conceptelor juridice dintre termenii de lucrător și salariat pentru o clarificare a acestor noțiuni și extinderea noțiunii de lucrător/salariat la toate categoriile de lucrători (liberii profesioniști, lucrătorii migranți etc.) ține de legislația subsidiară *Constituției* în cazul dat referindu-ne la *Codul muncii* și alte acte normative conexe.

Cu referire la modificarea *Codului muncii*, cu un șir de prevederi normative referitoare la declanșarea și soluționarea conflictelor colective de muncă în vederea sporirii dreptului la protecție socială a salariaților, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției sociale în răspunsul său (*se anexează*) oferit în contextul examinării propunerilor dumneavoastră a subliniat că potrivit Planului de acțiuni al Guvernului pentru anii 2020-2023, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.636/2019, în scopul eficientizării raporturilor de muncă și asigurării garanțiilor pentru angajați și angajatori, legislația muncii urmează a fi modernizată.

Drept urmare, în cadrul unui grup de lucru tripartit creat din reprezentanți ai Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Confederației Naționale a Patronatului și Confederației Naționale a Sindicatelor a fost elaborat un proiect de lege cu propuneri de modificare a 28 articole din Codul muncii, iar la 9 iulie 2020 Parlamentul a aprobat modificările respective. Drept urmare, propunerile de modificare înaintate de dumneavoastră vor fi propuse spre examinare suplimentară în cadrul următoarelor runde de negociere dintre partenerii sociali.

Totodată, Ministerul Justiției ține să menționeze cu referire la propunerea de completare a *Codului muncii* cu un nou articol, art. 3702 a cărui obiect de reglementare ar constitui sancționarea angajatorului pentru recurgerea la practici intimidante în adresa lucrătorilor care își revendică drepturile lor sindicale va fi analizată suplimentar în cadrul unui proiect de lege pentru modificarea *Codului contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008* (în continuare - *Codul contravențional*), întrucât reglementarea sancțiunilor pentru încălcarea prevederilor legislației Republicii Moldova, inclusiv a celor din *Codul muncii* își are sediul juridic în *Codul contravențional*.

**Secretar de stat
Radu FOLTEA**

Ex.: Adriana Dodon
Email: adriana.dodon@justice.gov.md
Tel.: 022-20-14-27

DECLARAȚIA PRIVIND ASUMAREA RĂSPUNDERII

Subsemnatul, Gioni POPA-ROMAN, declar pe răspundere personală că materialele prezentate în teza de doctorat sunt rezultatul propriilor cercetări și realizări științifice.

Conștientizez că, în caz contrar, urmează să suport consecințele în conformitate cu legislația în vigoare.

„___” _____2024

Gioni POPA-ROMAN

CV-ul AUTORULUI

POPA-ROMAN GIONI, cetățean român

I - EXPERIENȚĂ PROFESIONALĂ:

- **mai 2000 - în prezent**, magistrat cons./asistent judiciar la Tribunalul Bacău, mun. Bacău, România;
- **iunie. 2001 - octombrie 2015**, lector universitar titular la Universitățile "Lucian Blaga" Sibiu și "Alma Mater" Sibiu; precum și cadru didactic asociat la USAMV Iași, Universitățile "George Barițiu" Brașov, "Danubius" Galați și "George Bacovia" Bacău;
- **1992-1996**, ziarist (reporter de anchete-investigații, redactor, crainic-redactor) la săptămânalul „Flacăra”, cotidienele „Ziua”, „Ultima Oră”, „Informația Bacăului”, postul de radio „STAR B.” Bacău, televiziunea „TELE M.” Bacău;
- **din 2007, în prezent**: scriitor - 2 cărți beletristică ("Fantome la autostop" și "Răscrucea Diavolului") și alte 18 titluri de carte științifică (Drept, Științe Politice și Militare, Economie).

II - EDUCAȚIE ȘI FORMARE:

- 1999, Licențiat în Drept, Universitatea "Lucian Blaga", 1999;
- 2003, Licențiat în Contabilitate și Informatică de Gestiune, Universitatea "George Bacovia" Bacău;
- 2007, Licențiat în Relații Internaționale și Studii Europene, Universitatea "Lucian Blaga" Sibiu;
- 2013, Licențiat în Psihologie, Universitatea "Petre Andrei" Iași;
- 2016 - absolvent al modului nivel I - Departamentul pentru Pregătirea Personalului Didactic din cadrul Universității Ovidius Constanța;
- 2018 - absolvent al modului nivel II - Departamentul pentru Pregătirea Personalului Didactic din cadrul Universității Ștefan Cel Mare Suceava.
- 2018, Absolvent al Centrului de Studii Europene Iași, Școala Tehnică Postliceală Sanitară (asistent medical BFKT/nivelul V);
- 1993, Absolvent al școlii Tehnice Postliceale Sanitare de Stat Bacău (asistent medical generalist);
- 1990, Absolvent al Liceului de matematică-fizică "George Bacovia" Bacău;
- 2007 - prezent, doctorand, ICJPS - USM, cu tema "Regimul juridic privind modul de declanșare și soluționare a conflictelor colective de muncă".

III - PUBLICAȚII în domeniul tezei de doctorat:

1. **POPA-ROMAN, Gioni.** Imprevizibilitatea efectelor juridice produse de grevele (ne)legale, prin prisma analizei a trei spețe judiciare. (poziția 218 din Bibliografia tezei);
2. **POPA-ROMAN, Gioni.** Reglementarea comparativă a conflictelor colective de muncă, prin prisma Legilor nr. 62/2011 și 367/2022. (poziția 219 din Bibliografia tezei);
3. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni, FĂGHIAN, Cătălin.** Collective labour disputes - limits imposed by the law regulating collective labour agreements. (poziția 358 din Bibliografia tezei);
4. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni, FĂGHIAN, Cătălin.** The correlation between mediating and terminating collective labor agreements and what initiates collective labour disputes - a comparative analysis, România and the Republic of Moldova. (poziția 359 din Bibliografia tezei);
5. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni.** The management of collective conflicts of interests. (poziția 360 din Bibliografia tezei);
6. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni.** The strike - as a legal instrument for resolving the collective labor conflicts. (poziția 361 din Bibliografia tezei);
7. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni.** About the by rights abuse in collective work conflicts. (poziția 362 din Bibliografia tezei);
8. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni.** Solving the Conflicts of Interest in a Share Society. (poziția 363 din Bibliografia tezei);
9. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni, FĂGHIAN, Cătălin.** Telemunca în România - succintă analiză: de la negocierea colectivă, la conflictele colective de muncă și greva „invizibilă”. (poziția 205 din Bibliografia tezei);
10. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni, FĂGHIAN, Cătălin.** Aspecte critice privind reglementarea instituțiilor contractului colectiv de muncă și ale conflictului colectiv de muncă în proiectul noului Cod al Muncii al Republicii Moldova, agreeat de către guvern și patronate. (poziția 206 din Bibliografia

tezei);

11. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni, FĂGHIAN, Cătălin.** *Greva - ca instrument legal și eficient de determinare a negocierii și încheierii contractului colectiv de muncă.* (poziția 207 din Bibliografia tezei);

12. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni, FĂGHIAN, Cătălin.** *Influența renunțării la negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă unic la nivel național, asupra conflictelor colective de muncă.*(poziția 208 din Bibliografia tezei);

13. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni, FĂGHIAN, Cătălin.** *Limitări în declanșarea conflictelor colective de muncă, prin prisma instituțiilor contractelor colective de muncă.* (poziția 209 din Bibliografia tezei);

14. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni, FĂGHIAN, Cătălin.** *Legalitatea grevei salariale declanșate ca urmare a refuzului angajatorului de a negocia Contractul colectiv de muncă - conducerea procesului în lipsă, de la distanță, utilizând mijloace electronice și poștale.* (poziția 210 din Bibliografia tezei);

15. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni, FĂGHIAN, Cătălin.** *Posibilitatea declanșării conflictului colectiv de muncă în România, prin nerespectarea prevederilor legale din OUG nr. 82/16.11.2017 referitoare la obligativitatea inițierii negocierii colective.* (poziția 211 din Bibliografia tezei);

16. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni.** *Noțiunea și trăsăturile caracteristice ale conflictului colectiv de muncă prin prisma legislației Republicii Moldova și a legislației române.* (poziția 212 din Bibliografia tezei);

17. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni.** *Unele reflecții juridice privind reglementarea legală a grevei patronale (a lock-out-ului).* (poziția 213 din Bibliografia tezei);

18. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni.** *Soluționarea și securitatea conflictelor de muncă, prin prisma noului Cod al Muncii și al Codului de Dialog Social.* (poziția 214 din Bibliografia tezei);

19. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni.** *Trăsături caracteristice ale conflictelor de muncă.* (poziția 215 din Bibliografia tezei);

20. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni.** *Interdicții și limitări ale dreptului la grevă.* (poziția 216 din Bibliografia tezei);

21. **POPA-GAVRILOVICI, Gioni.** *Tipologia grevelor contemporane în societățile pe acțiuni.* (poziția 217 din Bibliografia tezei);

IV - COMPETENȚE PERSONALE:

(i) - bune abilități de comunicare și retorică;

(ii) - excelente abilități de scriere, juridice, beletristice și jurnalistice;

(iii) - capacitatea de a explica situațiile/aspectele juridice, cu termeni juridici sau nejuridici, potrivit contextului acestora și în funcție de auditoriu;

(iv) - capacitate de adaptare la situațiile noi și imprevizibile ce pot să apară;

(v) - rezistență crescută la stres și capacitatea de a gestiona situații de criză și de a lua decizii importante în termen scurt și sub presiune;

(vi)- capacitatea de a lucra independent sau în echipă.

Limba maternă: - Limba română

Alte limbi

străine cunoscute:	INTELEGERE		VORBIRE		SCRIERE
	Ascultare, Citire,		Participare la conversație,	Discurs oral,	
Limba franceză	A1	A2	A2	A2	A2
Limba engleză	B2	B2	B2	B2	B2
Limba germană	A1	A2	A2	A1	A1

V - DATE DE CONTACT:

Adresa: Str. Ion Simionescu, nr. 403, comuna Hemeiș (suburbie a mun. Bacău), județ Bacău,

Tel. 0040-754605960

E-mail: gionipopagavrilovici@yahoo.com gionipopagavrilovici@gmail.com