

## Unele reflec ii juridice privind reglementarea legal  a grevei patronale (a lock-out-ului)

**Gioni POPA GAVRILOVICI,**  
*doctorand, Universitatea de Stat din Moldova*

### SUMMARY

*In the employment relationship, a lock-out occurs when management shuts down company operations to prevent union workers from working. It is a tactic typically used by employers to hinder union organization or to gain leverage in labour disputes.*

*In this connection, the author of the given research paper has elucidated some aspects of the legal nature of the lock-out according to the labour legislation of the Republic of Moldova and other countries.*

Dup  cum se men ioneaz   n literatura de specialitate,<sup>1</sup> *lock-out*-ul reprezint  o m sur  dispus  de c tre angajator, simetric opus  grevei, constând în închiderea totală sau par ial  a unității, în considerarea unei greve iminente ori declan ate, ceea ce are drept urmare refuzul angajatorului de a oferi condi iile de prestare a muncii  i, astfel, de a plăti salariile celor care nu participă la grevă.

 n opinia cercetătorului rom n Aurelian-Gabriel Uluitu,<sup>2</sup> pe plan mondial, după apari ia grevei în secolul al XIX-lea, *lock-out*-ul a apărut  i, ulterior, a fost recunoscut ca instrument de presiune a patronilor asupra salariaților.

Dacă în prima sa etapă, *lock-out*-ul avea caracter preponderent ofensiv (prin intermediul său, patronul  i determina pe salariați să accepte măsuri care contraveneau intereselor acestora), cu timpul, datorită modificărilor semnificative referitoare la măsurile legale de protec ie a salariaților, rolul ofensiv al *lock-out*-ului s-a diminuat. Astfel, în unele   ri europene, angajatorii recurg la *lock-out* ca o ripostă la greva declan at  de salariați, dar *această măsură este considerată legală numai dacă sunt respectate anumite condi ii  i numai în anumite situații*:<sup>3</sup> de exemplu, atunci c nd,

Într-o fază preconflitual , salaria ii   i îndeplinesc în mod defectuos atribu iile de serviciu; atunci c nd o astfel de măsură se impune deoarece greva amenin  să pericliteze ordinea  i securitatea angajatorului, cu consecin a na terii riscului angajării răspunderii juridice a angajatorului; atunci c nd greva amenin  funcționarea totală sau par ial  a unității.

 n legisla ia rom n  este consacrat, în mod expres, principiul egalit  ii de tratament fa  de to i salaria ii  i angajatorii (art. 5, alin. (1) din *Codul muncii al României*).<sup>4</sup> Astfel, aplicarea acestui principiu în raport cu cei doi parteneri sociali (salaria ii  i angajatorii) ar impune recunoa terea dreptului angajatorului la *lock-out*, simetric cu dreptul salariaților la grevă.<sup>5</sup>

Se cere men ionat că, pe plan istoric, legisla ia rom n  referitoare la conflictele colective de muncă  i la greve din perioada anilor 1920-1950 reglementa *lock-out*-ul ca fiind „posibilitatea patronilor de a închide unitatea, un serviciu, un atelier, cu ocazia unui conflict colectiv de muncă.”<sup>6</sup>  ns  reglementările ulterioare privind soluționarea conflictelor colective de muncă (Legea nr. 15/1991 privind soluționarea conflictelor colective de muncă<sup>7</sup>  i Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor

de muncă<sup>8)</sup>) nu au cuprins prevederi expres referitoare la *lock-out*.

În opinia unor savanți, la care ne raliem și noi, în sistemul legislației românești, *lock-out*-ul este inadmisibil, întrucât în sfera raporturilor de muncă operează principiul stabilității în muncă, consacrat prin art. 41, alin. (2) din Codul muncii al României. La aceeași concluzie ajungem după elucidarea cadrului legal existent în Republica Moldova, potrivit căruia executarea contractului individual de muncă este guvernată de principiul stabilității în muncă, ceea ce presupune că modificarea unilaterală de către angajator a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazuri excepționale (prevăzute de art. 104, alin. (2), lit. a) și b) din *Codul muncii al Republicii Moldova*<sup>9</sup> (în continuare – CM RM)) și doar în condițiile prevăzute de CM RM.<sup>10</sup>

Totodată, în doctrina și practica românească, s-a pus în discuție problema asemănării șomajului tehnic cu *lock-out*-ul.<sup>11</sup> Astfel, șomajul tehnic este reglementat de art. 52, alin. (1), lit. c), alin. (3) și art. 53 din Codul Muncii al României, constând, în special, în întreruperea sau reducerea temporară a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare. Pe durata șomajului tehnic, salariatul implicat în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază, pe de o parte, de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, iar pe de altă parte, își va asuma o obligație corelativă de a se afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

În plus, luând în considerare prevederile art. 52, alin. (3) din Codul Muncii al României, în cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul dispune de posibilitatea reducerii

programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.

Luând în considerare prevederile legale invocate, concluzia care se desprinde este că, chiar dacă art. 52-53 din Codul Muncii al României se referă generic la „întreruperea activității angajatorului,” nu se poate concluziona că legiuitorul ar fi reglementat implicit *lock-out*-ul, conceput ca o măsură dispusă de către angajator, simetric opusă grevei, constând în închiderea totală sau parțială a unității, în considerarea unei greve iminente ori declanșate, ceea ce are drept urmare refuzul angajatorului de a oferi condițiile de prestare a muncii și, astfel, de a plăti salariile celor care nu participă la grevă.

Așadar, susținem întru totul poziția autorilor Roxana Radu și Mioara Neamțu,<sup>12</sup> care au relevat că argumentele logice (și istorice) conduc la ideea că textele legale citate trebuie interpretate în sensul că întreruperea activității în cazul șomajului tehnic este determinată de factori obiectivi, tehnici sau de altă natură, iar nu exclusiv de voința angajatorului.

Se cere relevat faptul că în doctrină au fost expuse opinii divergente referitoare la *lock-out*. Astfel, potrivit unor autori,<sup>13</sup> se consideră că, *de lege lata*, *lock-out*-ul nu este permis în nicio situație, indiferent de scopul urmărit de angajator prin întreruperea temporară a activității. În sprijinul acestei soluții, pot fi invocate mai multe argumente:

- această poziție negativă are ca fundament principiul stabilității în muncă, care deși nu este enumerat în rândul principiilor fundamentale care guvernează raporturile juridice de muncă (art. 3-9 din Codul Muncii al României; art. 5 din CM RM), poa-

te fi dedus din prevederile legale referitoare la obligațiile principale ale angajatorului (art. 40 din Codul Muncii al României și, respectiv, art. 10 din CM RM);

- lipsa din legislație a oricărei referiri la *lock-out* nu poate conduce la aplicarea principiului de interpretare, potrivit căruia ceea ce nu este interzis este permis, întrucât opțiunea legiuitorului de a reglementa în mod exclusiv greva exprimă voința acestuia de a conferi *lock-out*-ului caracter ilicit.

Conform celei de-a doua opinii,<sup>14</sup> se afirmă că legalitatea *lock-out*-ului ar trebui admisă, dacă prin acesta angajatorul nu urmărește un scop ofensiv și încearcă să contracareze o grevă ilegală.

Ulterior, cea de-a doua opinie a fost împărtășită de savantul Ion Traian Ștefănescu, care consideră că închiderea temporară de către angajator a unității este licită atunci când acesta se află în situații grave care nu pot fi depășite decât prin *lock-out* și anume:<sup>15</sup>

- dacă pe fondul unei situații preconflictuale angajatorul ripostează față de o prestație a muncii defectuoasă în mod intenționat; astfel, ar fi vorba, ca reacție, despre o aplicare concretă a excepției *non adimpleti contractus*;

- în situația necesității de a asigura ordinea și securitatea unității, periclitate din cauza grevei și care, dacă ar continua, ar fi de natură să antreneze responsabilitatea juridică a angajatorului;

- atunci când angajatorul, din cauza grevei, este în imposibilitate de a asigura funcționarea unității sale.

În opinia lui Alexandru Țiclea,<sup>16</sup> *lock-out*-ul ar fi justificat și de contracararea unor greve ilegale. Dar, desigur că este necesar ca legiuitorul să reglementeze în mod expres greva patronală așa cum reglementează și greva lucrătorilor.

Din analiza reglementărilor din alte țări, având ca obiect conflictele colective de muncă, a dezvoltărilor doctrinale și a solu-

țiilor jurisprudențiale, putem identifica următoarele opțiuni în materie de *lock-out*:<sup>17</sup>

- a) *state în care lock-out-ul este permis și beneficiază de o reglementare specială:*

- Statele Unite. Legea Taft-Harley din 1947 consfințește în favoarea angajatorilor dreptul la *lock-out*. *Lock-out*-ul se declanșează atunci când reprezentanții organizației sindicale resping ultima ofertă făcută de angajator în cadrul negocierilor colective și sunt de acord să reînceapă lucrul în aceleași condiții ca cele stipulate în contractul colectiv de muncă anterior, care a expirat sau urmează să expire în scurt timp. În acest caz, *lock-out*-ul este menit să-i determine pe reprezentanții salariaților să accepte oferta finală a angajatorului;<sup>18</sup>

- Croația. Potrivit dispozițiilor art. 211 din Codul Muncii al Croației, angajatorul poate recurge la *lock-out* exclusiv pe durata desfășurării grevei, în următoarele condiții: au trecut, cel puțin, 8 zile de la încetarea lucrului de către salariați și părțile nu au ajuns la un acord; numărul salariaților care nu participă la grevă și care ar fi afectați de măsura angajatorului nu trebuie să depășească jumătate din numărul salariaților greviști; angajatorul trebuie să plătească salariaților care nu participă la grevă și sunt afectați de *lock-out* o indemnizație egală cu salariul de bază minim stabilit prin lege;

- Spania. Decretul-Lege asupra raporturilor de muncă din 1977, în scopul protecției dreptului la grevă, admite caracterul licit al *lock-out*-ului numai în cazurile de excepție în care prin grevă s-ar pune în pericol însăși existența întreprinderii, viața persoanelor ori proprietatea acestora ș.a.;

- b) *state în care, fără a fi reglementat, lock-out-ul i se recunoaște, în anumite situații, caracterul licit:*

- Franța. În lipsa unor reglementări legale referitoare la problemă *lock-out*-ului, doctrina și jurisprudența au identificat condițiile în care *lock-out*-ul poate fi recu-

noscut licit, respectiv, angajatorul trebuie să probeze că măsura închiderii întreprinderii s-a datorat unei situații „constrângătoare” de natură a-l elibera de obligația de a asigura condițiile de muncă și plata salariilor. Totodată, *lock-out-ul* poate fi calificat ca fiind ilicit, dacă patronul ripostează față de o prestație defectuoasă a muncii, care excede exercițiului normal al îndeplinirii obligațiilor de serviciu. În acest caz, *lock-out-ul* apare ca o manifestare din partea patronului a excepției de neexecutare a contractului, în situația în care este necesară ordinea și securitatea agentului economic, periclitare prin grevă și care ar fi de natură să antreneze responsabilitatea juridică a patronului;<sup>19</sup>

- Italia. *Lock-out-ul* este considerat licit, ca răspuns la grevă, în situații strict excepționale și strict determinate, când greva ar pune în pericol viața sau sănătatea oamenilor, existența întreprinderii ori ar face imposibilă activitatea angajatorului;

c) *state în care lock-out-ul este interzis prin norme juridice imperative:*

- Portugalia. Interdicția organizării *lock-out-ului* se regăsește atât în prevederile constituționale, cât și în actele normative

ce reglementează soluționarea conflictelor colective de muncă. Se cere remarcat faptul că încălcarea de către angajator a acestei interdicții constituie infracțiune;

- Federația Rusă. *Lock-out-ul* este interzis expres prin dispozițiile art. 415 din Codul Muncii al Federației Ruse.

Luând în considerare cele expuse mai sus, considerăm 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 salariilor care nu participă la grevă și care sistează activitatea din cauza *lock-out-ului* a unei indemnizații raportate la nivelul salariului minim garantat pe țară.

## NOTE

<sup>1</sup> Beligrădeanu Ș., Ștefănescu I. T. *Dicționar de drept al muncii*. București: Lumina Lex, 1997, p. 100; Ghimpu S., Țiclea A. *Dreptul muncii, ediția a II-a, revăzută și adăugită*. București: All Beck, 2001, p. 812; Ștefănescu I. T. *Tratat de dreptul muncii*, vol. II. București: Lumina Lex, 2003, p. 321-323.

<sup>2</sup> Uluitu A. G. „Grevă” patronală (*lock-out-ul*). În: *Dreptul*, nr. 11/2004, p. 137.

<sup>3</sup> Corsiuc Olia-Maria. *Soluționarea conflictelor de muncă: considerații teoretice și practice*. București: Lumina Lex, 2004, p. 117-118.

<sup>4</sup> *Codul muncii. Codul dialogului social și 5 legi uzuale*. București: Hamangiu, 2011.

<sup>5</sup> Roxana Radu, Mioara Neamțu, *Grevă patronală (lock-out-ul)*. În: *Revista de Științe Juridice/La Revue de Sciences Juridiques*, nr. 3/2006, Craiova: Themis, 2006, p. 103.

<sup>6</sup> Ion Traian Ștefănescu. *Dreptul muncii*. București: Lumina Lex, 1997, p. 89.

<sup>7</sup> Legea României nr. 15/1991 „Privind soluționarea conflictelor de muncă” (abrogată). În: *Monitorul Oficial al României*, Partea I, 11.02.1991, nr. 33.

<sup>8</sup> Legea României nr. 168/1999 „Privind soluționarea conflictelor de muncă” (abrogată). În: *Monitorul Oficial al României*, Partea I, 29.11.1999, nr. 582.

<sup>9</sup> *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 159-162 din 29.07.2003.

<sup>10</sup> Nicolae Romanda , Eduard Boi teanu. *Dreptul muncii: Manual*. Chi in u: Reclama, 2007, p. 171.

<sup>11</sup> Roxana Radu, Mioara Neam u. *Greva patronală (lock-out-ul)*.  n: Revista de  tiin e Juridice/La Revue de Sciences Juridiques, nr. 3/2006, Craiova: Themis, 2006, p. 107.

<sup>12</sup> *Idem*.

<sup>13</sup> Beligrădeanu  . *Legisla ia muncii 1990-1991, comentată*, vol. I. București: Lumina Lex, 1991, p. 153; Uluitu A. G. „*Greva*” *patronală (lock-out-ul)*.  n: Dreptul, nr. 11/2004, p. 139.

<sup>14</sup> Vasiu I. *Discu ii despre necesitatea reglementării lock-out-ului*.  n: Dreptul, nr. 9/1993, p. 41-42.

<sup>15</sup> Ion Traian  tef nescu. *Tratat teoretic  i practic de dreptul muncii*. București: Universul Juridic, 2010, p. 863-864.

<sup>16</sup> Alexandru  iclea. *Tratat de dreptul muncii*. București: Universul Juridic, 2011, p. 283.

<sup>17</sup> Uluitu A. G. „*Greva*” *patronală (lock-out-ul)*.  n: Dreptul, nr. 11/2004, p. 139-141.

<sup>18</sup> Roxana Radu, Mioara Neam u. *Greva patronală (lock-out-ul)*.  n: Revista de  tiin e Juridice/La Revue de Sciences Juridiques, nr. 3/2006, Craiova: Themis, 2006, p. 104.

<sup>19</sup> Monna-Lisa Belu Magdo. *Conflictele colective  i individuale de muncă*. București: All Beck, 2001, p. 56.

**Prezentat:** 12 mai 2013.

**E-mail:** craciunana88@yahoo.com