

Noțiunea și trăsăturile caracteristice ale conflictului colectiv de muncă prin prisma legislației Republicii Moldova și a legislației române

Gioni POPA GAVRILOVICI,
doctorand, Universitatea de Stat din Moldova

SUMMARY

This paper is intended to clarify the criteria used to differentiate the individual from the collective nature of labour disputes in labour law, and to cast light on processes and powers assigned to the actors to seek a settlement.

Also, the current research is aimed at conceptually approaching the juridical institution of collective labour disputes by means of national legislation and doctrinal opinions.

Este inevitabil ca în anumite situații patronul și organizația sindicală să fie în dezacord privitor la problemele de la locul de muncă. În aceste condiții apar premise reale pentru declanșarea conflictului colectiv de muncă.

Necesitatea reglementării legale a conflictelor colective de muncă a rezultat dintr-un adevăr simplu constatat atât de către stat, cât și de către părțile conflictului: prelungirea conflictelor colective, și cu deosebire a grevelor, conduce în final ca atât învingătorii, cât și învinșii să devină epuizați, iar economia națională – afectată.

Trebuie să relevăm din start că în doctrina dreptului muncii din Republica Moldova s-a arătat că litigiile de muncă pot fi clasificate în mai multe categorii în funcție de următoarele criterii:¹

- fazele derulării contractelor de muncă;
- natura contractului.

În funcție de *fazele derulării contractelor de muncă*, litigiile de muncă se grupează în felul următor: a) în cazul celor individuale, litigiile legate de încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor individuale de muncă; b) în cazul celor colective, litigii legate de purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective.

După *natura contractului*, litigiile de muncă se clasifică în: a) litigii în legătură cu contractele individuale de muncă; b) litigii în legătură cu contractele colective de muncă și convențiile colective.

În doctrina sovietică,² au fost relevate două categorii de litigii de muncă:

- a) litigii ce apar în legătură cu aplicarea legislației muncii;
- b) litigii ce vizează stabilirea condițiilor de muncă.

Totodată, în doctrina sovietică se discuta despre faptul că „pentru raporturile socialiste de muncă este caracteristică inexistența conflictelor colective de muncă, conflicte care se pot isca doar la încheierea contractelor colective de muncă”.³ Un alt cercetător sovietic N. G. Alexandrov adăuga, în acest sens, că obiectul conflictelor colective de muncă rezidă în stabilirea sau modificarea unor condiții de muncă cu caracter normativ local.⁴

În doctrina română sunt reliefate și alte clasificări ale litigiilor de muncă. Astfel, autoarea Constanța Călinoiu a clasificat litigiile de muncă în funcție de legătura litigiilor cu fiecare dintre cele două categorii de contracte de muncă (contractele individuale și cele colective de muncă) în următoarele categorii:⁵

- litigii în legătură cu contractele individuale de muncă (litigii individuale de muncă);
- litigii în legătură cu contractul colectiv de muncă (conflicte colective de muncă).

Astfel, ne întâlnim cu aspectul terminologic redat și în legislația Republicii Moldova, când divergențele individuale (ce au apărut între salariat și angajator) sunt denumite *litigii* (art. 354 din *Codul muncii al Republicii Moldova* (în continuare – CM RM)),⁶ iar cele colective – *conflicte* (art. 357, alin. (1) CM RM).

Materia solu ion rii conflictelor colective de muncă este reglementată în Capitolul III al Titlului XII din CM RM. Potrivit art. 357 CM RM, prin *conflicte colective de muncă* se  n teleg divergen ele nesolu ionate dintre salariați (reprezentan ii lor)  i angajatori (reprezentan ii lor) privind stabilirea  i modificarea condițiilor de muncă (inclusiv a salariului), privind purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea  i executarea contractelor colective de muncă  i a convențiilor colective, privind refuzul angajatorului de a lua în considerare pozi ia reprezentan ilor salariaților în procesul adoptării, în cadrul unit  ii, a actelor juridice ce con in norme ale dreptului muncii, precum  i divergen ele referitoare la interesele economice, sociale, profesionale  i culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

Observăm, în acest sens, că literatura de specialitate din Republica Moldova⁷ a preluat această defini ie legală, consider nd-o exhaustivă, fără ca să opereze precizări, adăugiri sau completări la textul legal men ionat.

 n ceea ce ne prive te, considerăm că din defini ia legală a no iunii de conflicte colective de muncă se desprind următoarele concluzii:

- legiuitorul moldovean a reconfirmat teza, potrivit căreia conflictele colective de muncă ca institu ie juridică au fost  i sunt în continuare „genetic” legate de contractele colective de munc ⁸  i convențiile colective;

-  n accep iunea legiuitorului, conflictele colective de muncă pot apărea: a)  n legătură cu stabilirea  i modificarea condițiilor de muncă (inclusiv a salariului); b)  n legătură cu purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea  i executarea contractelor colective de muncă  i a convențiilor colective; c) ca urmare a refuzului angajatorului de a lua în considerare pozi ia reprezentan ilor salariaților în procesul adoptării, în cadrul unit  ii, a actelor juridice ce con in norme ale dreptului muncii; d)  n legătură cu apari ia unor divergen e referitoare la interesele economice, sociale, profesionale  i culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali;

-  n opinia noastră, conflictele colective de muncă ce apar în legătură cu executarea contractelor colective de muncă  i a convențiilor colective întrunesc caracteristicile conflictelor

de drepturi  i deci urmează să fie soluționate nemijlocit în instan ele judecătore ti. A adar, nu suntem de acord cu legiuitorul în ceea ce prive te modalit  ile propuse pentru tran area unei astfel de categorii de conflicte colective de muncă,  i anume:  naintarea revendicărilor, declan area conflictului colectiv de muncă, urmarea unor proceduri de conciliere, declararea grevei.

De asemenea, sus inem că legiuitorul trebuie să recunoască drept conflicte colective de muncă  i acele diferende ce au apărut între conducerea unit  ii  i salariații unei subunit  i sau ai unui compartiment al acesteia, precum  i între conducerea unit  ii  i salariații care exercită aceea i meserie sau profesie în respectiva unitate.

 n opinia autorilor Nicolae Romandaș  i Eduard Boi teanu,⁹ pentru a fi în prezen a unui conflict colectiv de muncă, se cer a fi întrunite următoarele condi ii:

- conflictul de muncă se referă la una dintre problemele relevate expres în art. 357 din CM RM sau la interesele economice, sociale, profesionale  i culturale ale salariaților. Aceste interese nu sunt altceva dec t consecin a drepturilor fundamentale ale salariaților  i anume: dreptul la muncă, dreptul la salariu, dreptul la odihnă, dreptul la asociere în sindicate, dreptul la condi ii de muncă corespunzătoare etc.  n principiu, rezultă că revendicările de factură generală, cum ar fi diminuarea infla iei, a  omajului, nu pot constitui obiectul unui conflict colectiv de muncă;

- conflictul de muncă a rezultat din desf  urarea raporturilor de muncă dintre unitate  i salariații acesteia ori majoritatea salariaților ei.

Legisla ia română utilizează terminologia de conflicte de muncă (art. 231 din *Codul muncii al României*¹⁰), după caz, colective  i individuale. Lu nd în considerare prevederile art. 208 din *Legea română nr. 62/2011 a dialogului social*,¹¹ potrivit căruia conflictele individuale de muncă se solu ioneaz  de către instan ele judecătore ti, putem limpede concluziona că aceste conflicte sunt, de fapt, litigii de muncă.  n plus, observăm că în unele acte normative se operează în continuare cu sintagma „litigii de muncă”. Astfel, *Legea română nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici*¹² utilizează această sintagmă pentru a desemna cauzele

litigioase dintre funcționarii publici și autoritățile și instituțiile publice în care își desfășoară activitatea.

Termenul de „litigiu” provine de la latinescul „litigium” care înseamnă „sfadă”, „neînțelegeri”.¹³ Într-un sens larg, litigiile sunt niște neînțelegeri apărute între membrii unei colectivități. Evident că nu orice controversă poate fi denumită litigiu, acesta implicând un obiect specific.

Ne raliem la opinia autorului român Alexandru Țiclea,¹⁴ care a apreciat că există sinonimie între noțiunea „conflicte de muncă” și cea de „litigii de muncă”, ambele fiind neînțelegeri între prestatorii muncii (lucrători) și beneficiarii acesteia (angajatorii), care urmează să fie soluționate de organele de jurisdicție competente.

Totuși conform opiniei exprimate de Constanța Călinoiu, o terminologie juridică exactă impune menținerea delimitării celor două noțiuni prin denumiri diferite de natură să evite orice confuzie.¹⁵

În conformitate cu art. 1, lit. p) din Legea română nr. 62/2011 a dialogului social, prin *conflict individual de muncă* se subînțelege conflictul de muncă ce are ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații care decurg din contractele individuale și colective de muncă ori din acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, precum și din legi sau din alte acte normative. Achiesăm la punctul de vedere al savantului Alexandru Țiclea,¹⁶ care a relevat că drepturile și obligațiile menționate decurg nu numai din contractele individuale de muncă sau raporturile de serviciu, dar și din contractele (acordurile) colective de muncă, precum și din legi sau alte acte normative. În plus, ele vizează nu numai salariații, ci și funcționarii publici.

În același timp, intervenim cu o remarcă, potrivit căreia sunt considerate, de asemenea, conflicte individuale de muncă, cele în legătură cu:

a) conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părți prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin contractul individual de muncă ori raportul de serviciu;

b) conflictele în legătură cu constatarea nu-

lității contractelor individuale de muncă ori a unor clauze ale acestora;

c) conflictele în legătură cu constatarea încetării raporturilor de serviciu ori a unor clauze ale acestora.

Legea română nr. 62/2011 a dialogului social definește *conflictele colective de muncă* drept conflictul de muncă ce intervine între angajați și angajatori care are ca obiect începerea, desfășurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă. Totodată, observăm că astfel de conflicte pot avea loc doar pentru apărarea intereselor colective cu caracter economic, profesional sau social, în conformitate cu prevederile art. 156 din Legea română nr. 62/2011.

Conflictele colective de muncă sunt reglementate ca un drept al salariaților (art. 156 din Legea română nr. 62/2011), ele putând fi declanșate doar pentru apărarea intereselor colective cu caracter economic, profesional sau social ale acestora. După cum consideră Alexandru Țiclea,¹⁷ interesele menționate mai înainte sunt consecința drepturilor fundamentale ale salariaților și anume: dreptul la muncă, dreptul la salariu, dreptul la odihnă, dreptul la asociere în sindicate, dreptul la condiții de muncă corespunzătoare, dreptul la asigurări sociale sau securitate socială.

În cazul în care angajații sunt lezați în aceste drepturi, ei pot declanșa conflicte colective de muncă, inclusiv grevă. Curtea Constituțională a României a decis că dispozițiile legale, referindu-se la interesele profesionale cu caracter economic și social ale salariaților, nu au în vedere o sferă mai restrânsă de interese decât cele enumerate de Constituție, nefiind de conceput ca, în raporturile dintre salariați și unitate, pot exista interese profesionale pure și simple, fără caracter economic și social în același timp.¹⁸

În opinia lui Alexandru Țiclea,¹⁹ în practica de după 1990 din România, prin conflictele ce au fost declanșate, interesul profesional cu caracter economic cu precădere invocat a fost cel ce se referea la salarii, în special creșterea acestora, liberalizarea lor prin eliminarea fondului de salarii de referință, stabilirea salariului minim brut pe țară și garantarea plății lui, moderarea creșterii prețurilor, deci menținerea unui salariu real corespunzător.

Achiesăm la punctul de vedere sus inut de majoritatea autorilor rom ni, potrivit căruia conflictul colectiv de muncă poate fi caracterizat prin următoarele trăsături:²⁰

a) *conflictul colectiv de muncă se referă la interesele profesionale cu caracter economic  i social ale salariaților*. Intervenim, în acest sens, cu o precizare că aceste interese profesionale cu caracter economic  i social sunt consecin a drepturilor fundamentale ale salariaților  i anume: dreptul la muncă, dreptul la odihnă, dreptul la asociere în sindicate, dreptul la condi ii de muncă corespunzătoare etc.  n plus, din această primă trăsătură rezultă că în niciun caz un conflict colectiv de muncă nu se poate referi la interesele cu caracter politic ale salariaților;

b) *este considerat un astfel de conflict numai cel ce rezultă din desf  urarea raporturilor juridice de muncă dintre unitate (patron), pe de o parte,  i salariații acesteia ori majoritatea salariaților, pe de altă parte*. A adar, caracterul de colectiv (al unui conflict) este determinat de împrejurarea că una dintre p r ile sale o constituie colectivitatea salariaților. Mai mult, p r ile unui conflict colectiv de muncă sunt partenerii sociali între care se desf  oar  negocierile colective  i se încheie contractul colectiv de muncă sau conven ia colectivă,  i anume angajatorul sau asocia ia patronală, pentru nivelurile superioare celui de unitate, pe de o parte,  i salariații, reprezenta i de sindicatul reprezentativ sau de reprezentan ii salariaților ale i prin vot secret, pe de altă parte;

c) *conflictul colectiv de muncă nu se poate declan a în legătură cu contractul individual de muncă*.  n situa ia în care angajatorul nu respectă drepturile salariaților cuprinse în contractele individuale de muncă, un conflict de muncă se poate declan a de către mai mul i salariați împotriva angajatorului lor. Acest conflict, de i implică mai mul i salariați, nu poate fi calificat ca av nd un caracter colectiv;

d) *conflictele colective de muncă se pot declan a la nivelurile la care este posibilă negocierea  i încheierea de acte de parteneriat social, respectiv, la nivel de unit ti, teritorial, ramural sau la nivel na ional în cazul Republicii Moldova  i, respectiv, la nivel de unitate, grupuri de unit ti sau la nivelul sectorului de activitate în cazul României;*

e) *un astfel de conflict cade sub inciden a*

directă a principiului legalităţii. Această trăsătură presupune, în primul r nd, faptul că soluționarea unui conflict colectiv de muncă este posibilă numai în condi iile  i după procedura prevăzută de lege.

 n plan retrospectiv, se cere men ionat faptul că *Legea română nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă* (abrogată)²¹ clasifică conflictele de muncă în două categorii:

a) conflictele de interese;

b) conflictele de drepturi.

A fel, potrivit prevederilor art. 4 din Legea men ionat , sunt *conflicte de interese* acele conflicte ce au ca obiect stabilirea condițiilor de muncă cu ocazia negocierii contractelor de muncă, ele fiind conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaților.

 n acela i timp, prin *conflicte de drepturi* se  n eleg acele conflicte ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații decurg nd din legi sau alte acte normative, precum  i din contractele colective sau individuale de muncă (art. 5 din Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă).

Lu nd în considerare cele examinate mai sus, putem concluziona că defini ia conflictelor de muncă a fost modificată astfel  nc t au fost abrogate no iunile de conflicte de drepturi  i conflicte de interese. No iunile de conflicte colective de muncă  i conflicte individuale de muncă au fost statuate în Legea română nr. 62/2011 a dialogului social, Codul muncii al României urm nd să reglementeze, în principiu, doar raporturile individuale de muncă.

Ne raliem la opinia Eufemiei Vieriu  i a lui Dumitru Vieriu,²² care au subliniat că, în linii mari, conflictele colective de muncă sunt acelea i cu conflictele de interese, iar conflictele individuale de muncă sunt acelea i cu conflictele de drepturi, datorită faptului că acelea i situa ii de conflicte sunt cuprinse în ambele no iuni nou introduse, situa ii care se regăseau în no iunile anterioare, respectiv conflicte de interese  i conflicte de drepturi. Se pare că preocuparea mai mare a fost în a schimba ordinea cuvintelor în propozi ie care  i-a păstrat înţelesul.

La elucidarea caracteristicilor conflictelor colective de muncă, savantul român Alexandru  iclea a reliefat următoarele:²³ „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 angaja-

tori". Totodată, autorul în cauză a atenționat că asemenea conflicte sunt de muncă, deoarece au legătură cu negocierea contractelor/acordurilor colective de muncă.

NOTE

- ¹ Nicolae Romandaș, Eduard Boișteanu. *Dreptul muncii. Manual*. Chișinău: Reclama, 2007, p. 373.
- ² А. М. Лушников, М. В. Лушникова. *Курс трудового права: Учебник: Том II*. – Москва: Статут, 2009, стр. 990.
- ³ Николаева Л. А. *Защита трудовых прав советских граждан*. Алма-Ата, 1971, стр. 20.
- ⁴ *Советское трудовое право* / Под ред. Н. Г. Александрова. Москва, 1972, стр. 512.
- ⁵ Călinoiu Constanța. *Jurisdicția muncii*. București: Lumina Lex, 1998, p. 15.
- ⁶ *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 159-162 din 29.07.2003.
- ⁷ Tudor Negru, Cătălina Scorțescu. *Dreptul muncii – curs universitar*. Chișinău: Labirint-Cutasevici Îl, 2010, p. 295; Tudor Capșa. *Comentariu științifico-practic la Codul muncii al Republicii Moldova*. În: Revista „Dreptul muncii”, nr. 7-8, 2010, p. 17-18; Nicolai Romandaș, Eduard Boișteanu. *Dreptul muncii: Manual*. Chișinău: Reclama, 2007, p. 378.
- ⁸ A se vedea în acest sens: А. М. Лушников, М. В. Лушникова. *Курс трудового права: Учебник: Том II*. – Москва: Статут, 2009, стр. 1003.
- ⁹ Nicolae Romandaș, Eduard Boișteanu. *Dreptul muncii: Manual*. Chișinău: Reclama, 2007, p. 378-379.
- ¹⁰ *Codul muncii. Codul dialogului social și 5 legi uzuale*. București: Hamangiu, 2011.
- ¹¹ Legea României nr. 62/2011 a dialogului social. În: *Codul muncii. Codul dialogului social și 5 legi uzuale*. București: Hamangiu, 2011.
- ¹² Republicată în *Monitorul Oficial al României*, nr. 365 din 29 mai 2007, modificată prin O.U.G. nr. 125/2008 (publicată în: *Monitorul Oficial al României*, nr. 694 din 13 octombrie 2008).
- ¹³ Călinoiu Constanța. *Jurisdicția muncii*. București: Lumina Lex, 1998, p. 8.
- ¹⁴ Alexandru Țiclea. *Soluționarea conflictelor (litigiilor) de muncă ale funcționarilor publici*. În: „Revista română de dreptul muncii”, nr. 6/2009, p. 10.
- ¹⁵ Călinoiu Constanța. *Jurisdicția muncii*. București: Lumina Lex, 1998, p. 16.
- ¹⁶ Alexandru Țiclea. *Tratat de dreptul muncii*. București: Universul Juridic, 2011, p. 951.
- ¹⁷ *Ibidem*, p. 952.
- ¹⁸ Decizia Curții Constituționale 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; 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 (publicate în: *Monitorul Oficial al României*, Partea I, nr. 74 din 11 aprilie 1996).
- ¹⁹ Alexandru Țiclea, Andrei Popescu, Constantin Tufan ș. a. *Dreptul muncii*. București: Editura Rosetti, 2004, p. 769.
- ²⁰ Constantin Tufan, Viorel Florescu. *Conflictul colectiv de muncă și greva*. București: All Beck, 1998, p. 4-5; Valer Dorneanu. *Introducere în dreptul muncii. Dreptul colectiv al muncii*. București: Editura Fundației „România de mâine”, 2000, p. 227; Monica Gheorghe. *Căi amiabile de soluționare a conflictelor de muncă*. București: Universul juridic, 2010, p. 326-328.
- ²¹ *Monitorul Oficial al României*, Partea I, 29.11.1999, nr. 582.
- ²² Eufemia Vieriu, Dumitru Vieriu. *Dreptul muncii*. Chișinău: Contrast-Design, 2012, p. 186.
- ²³ Alexandru Țiclea. *Tratat de dreptul muncii*. București: Universul Juridic, 2011, p. 259.