



NOȚIUNEA ȘI CLASIFICAREA CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ

Tatiana MACOVEI,
doctor în drept, lector universitar, USM

SUMMARY

The right to work is one of the fundamental human rights and the whole society's development is inconceivable without labor. Taking into account the fact that frequently the employees' interests don't meet the employers' interests, this estate of affairs leads to occurrence of collective labor conflicts. Respectively the disagreements between the employer and the employees/ their representatives are real premises for collective labor conflicts. The employers must be diligent enough in order to prevent the occurrence of collective labor conflicts, because any collective labor conflict brings certain economical damages for the employers. The present scientific article aims to analyze the aspects that refer to the notion and the features of collective labor conflicts and also the typology of this category of litigations.

Keywords: employees, employers, collective labor conflicts

REZUMAT

Dreptul la muncă este unul dintre drepturile fundamentale ale omului, iar dezvoltarea societății în ansamblul ei este de neconceput fără muncă. Avînd în vedere că interesele salariaților deseori nu corespund cu interesele angajatorului, această stare de lucruri duce la apariția conflictelor colective de muncă. Respectiv, neînțelegerile dintre angajator și salariați/sindicat constituie premise reale de apariție a conflictelor colective de muncă. Angajatorii trebuie să depună diligența necesară pentru preîntîmpinarea apariției conflictelor colective de muncă, deoarece orice conflict colectiv de muncă nu trece fără careva pagube economice pentru angajatori. În prezentul articol științific vom analiza aspecte ce se referă la noțiunea și trăsăturile conflictelor colective de muncă, precum și tipologia acestor categorii de litigii.

Cuvinte-cheie: salariat, angajator, conflict colectiv de muncă

Introducere. 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 care 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 [1].

Materiale utilizate și metode aplicate. În vederea realizării studiului dat au fost utilizate publicațiile științifice din domeniul dreptului muncii și actele norma-

tive în vigoare ce reglementează instituția parteneriatului social în sfera muncii. În studiu au fost folosite metoda comparativă de analiză, metoda logică prin aplicarea procedurilor de deducție și sinteză. Scopul prezentului demers științific este conturarea cadrului legal și a celui normativ în materia conflictelor colective de muncă, prin elucidarea naturii juridice a conflictelor de muncă și tipologiei acestora.

Rezultate și discuții. În cadrul conflictelor colective de muncă, salariații sînt reprezentați de sindicate sau de reprezentanți aleși ai salariaților în condițiile art. 21 din Codul muncii al Republicii Moldova. Potrivit legislației în vigoare, sindicatele sînt definite ca organizații obștești 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

profesionale, economice, de muncă și sociale colective și individuale ale membrilor lor [2]. Potrivit articolului 21 al Legii sindicatelor, organizațiile sindicale acordă asistență juridică membrilor de sindicat, participă, în conformitate cu legislația, la soluționarea litigiilor individuale de muncă.

Sindicatelor le revine rolul de soluționare a conflictelor colective de muncă în problemele legate de interesele profesionale, economice, de muncă și sociale, de încheierea și îndeplinirea contractelor colective de muncă, de stabilirea unor noi condiții de lucru și de trai sau schimbarea celor existente. Drepturile sindicatelor în procesul de soluționare a unor asemenea conflicte sînt stabilite de legislație, de actele normative și de contractele colective de muncă.

Sindicatelor le revine rolul de soluționare a conflictelor colective de muncă în problemele legate de interesele profesionale, economice, de muncă și sociale, de încheierea și îndeplinirea contractelor colective de muncă, de stabilirea unor noi condiții de lucru și de trai sau schimbarea celor existente. Drepturile sindicatelor în procesul de soluționare a unor asemenea conflicte sînt stabilite de legislație, de actele normative și de contractele colective de muncă.

Sindicatelor le revine rolul de soluționare a conflictelor colective de muncă în problemele legate de interesele profesionale, economice, de muncă și sociale, de încheierea și îndeplinirea contractelor colective de muncă, de stabilirea unor noi condiții de lucru și de trai sau schimbarea celor existente. Drepturile sindicatelor în procesul de soluționare a unor asemenea conflicte sînt stabilite de legislație, de actele normative și de contractele colective de muncă.



în autoritățile publice, inclusiv în autoritățile judecătorești și în alte autorități. Modul de activitate al unor astfel de servicii este determinat în statutele (regulamentele) lor, aprobate de organul sindical respectiv.

La rîndul său, unitatea e reprezentată, cel mai adesea, de către conducătorul acesteia, cu excepția cazurilor în care aceste atribuții au fost delegate unei alte persoane, iar interesele comune ale mai multor angajatori sînt apărute de către patronate. În temeiul Legii patronatelor, calitatea de reprezentanți ai angajatorilor este atribuită patronatelor, constituite în scopul asistării membrilor acestora în capacitatea lor de patroni prin acordarea de servicii și consultații, protecția drepturilor și reprezentarea intereselor membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu sindicatele, precum și cu oricare alte organizații neguvernamentale pe planurile național și internațional, în conformitate cu prevederile statutelor proprii și legislația în vigoare.

În cadrul unității, posibilele conflicte de muncă pot fi *individuale*, atunci cînd părțile litigiului sînt angajatorul și un salariat, sau *colective*, atunci cînd părți ale litigiului de muncă sînt angajatorul și mai mulți salariați. Conflictele colective de muncă vizează drepturile colective ale salariaților, spre deosebire de conflictele individuale, care vizează drepturile și interesele unui salariat privit în mod individual. Conflictele colective de muncă pot privi salarizarea, securitatea și sănătatea în muncă, timpul de lucru sau alte drepturi și interese ale salariaților care decurg din legislația muncii.

Sediul juridic al soluționării conflictelor colective de muncă este reglementat în Capitolul III al Titlului XII din Codul muncii. Co-

dul muncii al Republicii Moldova, în art. 357, definește conflictele colective de muncă drept divergențele nesoluționate dintre salariați (reprezentanții lor) și angajatori (reprezentanții lor) privind stabilirea și modificarea condițiilor de muncă (inclusiv a salariului), desfășurarea 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 care 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.

În urma analizei definiției legale a conflictului colectiv de muncă desprindem următoarele concluzii:

- Legiuitorul moldovean a reconfirmat teza potrivit căreia conflictele colective de muncă, ca instituție juridică, au fost și sînt în continuare genetic legate de contractele colective de muncă și convențiile colective.

- În accepțiunea legiuitorului, conflictele colective de muncă se pot isca:

- a) în legătură cu stabilirea și modificarea condițiilor de muncă (inclusiv ale salariului);

- b) în legătură cu purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea și executarea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective;

- c) ca urmare a refuzului 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) în legătură cu apariția unor

divergențe referitoare la interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

Așadar, de aici reiese că obiectul general al conflictelor colective de muncă se referă la interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților. Mai mult, conflictele colective de muncă nu-și au izvorul în încălcarea unui drept deja existent, întrucît, în momentul apariției lor, există numai interesul ca prin negocierea colectivă sau prin adoptarea unui act normativ la nivel de unitate să se consacre sau nu anumite drepturi, pe cînd litigiile individuale de muncă vizează existența unui drept deja născut, rezultînd din actele normative, convențiile colective sau din contractele colective ori individuale de muncă;

- Conflictele colective de muncă ce apar în legătură cu executarea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective întrunesc caracteristicile conflictelor de drepturi și deci urmează să fie soluționate nemijlocit de instanțele judecătorești.

Așadar, nu sîntem de acord cu legiuitorul în ceea ce privește modalitățile propuse pentru tranșarea unei astfel de categorii de conflicte colective de muncă, și anume: înaintarea revendicărilor, declanșarea conflictului colectiv de muncă, urmarea unor proceduri de conciliere, declararea grevei [4, p. 99].

În consecință, obiectul conflictelor de muncă îl reprezintă orice conflicte colective cu privire la exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații decurgînd din legi ori din alte acte normative, precum și din actele parteneriatului social, și anume contractele colective de muncă sau convențiile colective de muncă.



De asemenea, urmează a fi atribuite la categoria conflictelor colective de muncă și conflictele apărute între conducerea unității și salariații unei subunități sau filiale ale acesteia. Deci conflictele colective de muncă se referă la interesele comune ale colectivului de muncă, dar nu la interesele private ale unui singur salariat.

În viziunea autorilor autohtoni, factorul cauzal al conflictului colectiv de muncă trebuie să se fi manifestat în cadrul unității, și nu în afara ei. Pentru a se stabili conturul corect al conflictului colectiv de muncă, sînt necesare anumite precizări:

- pe de o parte, conflictul colectiv de muncă trebuie delimitat de cel individual, care vizează o situație concretă cu privire la raportul juridic de muncă al unui salariat;

- pe de altă parte, în timp, conflictul colectiv de muncă nu se suprapune cu faza sa ultimă – greva [5].

De asemenea, trebuie să enunțăm faptul că legea prevede o procedură legală concretă de declanșare, conciliere și soluționare a conflictelor colective de muncă. Aceste conflicte se pot desfășura la diferite nivele: unitate sau subunitate, nivel teritorial, la nivel de ramură sau chiar la nivel național. Nivelul de desfășurare a conflictului colectiv de muncă rezultă din nivelele la care pot fi încheiate acte ale parteneriatului social, cum sînt: contractele colective la nivel de unitate și convențiile colective la nivel teritorial, de ramură sau național.

Soluționarea conflictelor colective de muncă are loc prin metode specifice, și anume: calea extrajudiciară, care poartă denumirea de *conciliere*, și calea judiciară, care reprezintă soluționarea conflictu-

lui colectiv de muncă *de către instanța de judecată*.

Deci conflictele colective de muncă sînt acele conflicte care apar între angajator și colectivul unității sau o parte a colectivului unității și care se referă la interesele cu caracter profesional, social, economic și cultural ale salariaților și pentru a cărui declanșare, desfășurare și soluționare legislația prevede o anumită procedură.

Clasificarea conflictelor colective de muncă. Cea mai generală clasificare a litigiilor de muncă în general vizează litigiile individuale și litigiile colective de muncă. Litigiile individuale de muncă vizează un conflict dintre angajator și un salariat, iar litigiile colective de muncă au în vedere conflictele dintre unitate și întreg colectivul de muncă sau o parte a acestuia. În cele ce urmează ne vom referi la conflictele colective de muncă și tipologia acestora.

Conflictele colective de muncă sînt de două categorii:

- a) conflicte de drepturi;
- b) conflicte de interese.

Conflictele de drepturi au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații, decurgînd din legi sau din alte acte normative, precum și din contractele colective sau individuale de muncă. Deci conflicte de drepturi sînt acelea care se referă la implementarea sau interpretarea unui drept existent inclus în textul unei legi, într-un contract colectiv de muncă sau într-un contract individual de angajare. Conflictele colective de drepturi apar în legătură cu executarea necorespunzătoare sau neexecutarea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective de muncă.

În doctrină au fost expusă următoarea clasificare a conflictelor de drepturi:

a) *Conflictele în legătură cu executarea contractelor colective de muncă*. Exemple:

- conflictele dintre angajator și salariații săi sau, după caz, și sindicatul, referitoare la nerespectarea procedurii de concediere a salariaților în cazul lichidării unității sau reducerii în masă a numărului sau a statelor de personal;

- conflicte dintre colectivul de muncă (sindicat) și angajator referitoare la neacordarea unor drepturi cuvenite salariaților sau organizațiilor sindicale conform legii sau contractului colectiv de muncă etc.

b) *Conflictele în legătură cu constatarea nulității contractelor colective de muncă ori a unor clauze ale acestora*. Exemple:

- conflicte legate de nulitatea contractului colectiv de muncă 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;

- conflicte referitoare la vicierea consimțămîntului la încheierea contractului colectiv de muncă;

- conflicte în legătură cu nerespectarea de către o parte din clauzele contractului colectiv de muncă a prevederilor minimale cuprinse în lege sau în contractele colective de muncă aplicabile încheiate la nivelurile superioare etc.

c) *Conflictele în legătură cu constatarea încetării aplicării contractelor colective de muncă*

– conflicte legate de orice neînțelegeri privind modalitățile de încetare a contractului colectiv de muncă, precum și de încetarea în concret a efectelor unui contract colectiv de muncă [5, p. 241-242].

Ion Traian Ștefănescu susține că conflictele de drepturi au următoarele trăsături caracteristice:



a) intervin numai în ipoteza încălcării unor drepturi consacrate legal sau contractual, nu a unor simple expectațiuni;

b) pot privi numai drepturi sau obligații care decurg din contractele individuale sau colective de muncă, dar nu și din alte contracte (de exemplu, cele civile de prestări de servicii);

c) pot interveni în orice moment al încheierii, executării sau încetării contractului individual de muncă sau al executării, suspendării sau încetării contractului colectiv și chiar după expirarea acestora (dacă privesc drepturi născute în temeiul lor);

d) pot avea caracter individual sau colectiv, după cum au ca obiect drepturi care decurg din contractul individual de muncă sau din contractul colectiv de muncă [6, p. 682-683].

Pot fi părți ale conflictelor colective de muncă următorii subiecți:

a) *salariații*, precum și orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul Codului muncii, al altor legi sau al contractelor colective de muncă. Salariații sînt părți în conflictele de drepturi atunci cînd acestea au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații ce le revin în temeiul legii ori al contractelor și convențiilor colective de muncă.

b) *angajatorii* – persoane fizice și/sau persoane juridice. Angajatorii pot fi subiecți ai conflictelor de drepturi atunci cînd aceștia nu își îndeplinesc obligațiile asumate prin contractele sau convențiile colective de muncă, precum și în cazul în care salariații au declarat grevă.

c) *sindicatelor* – articolul 15 al Legii sindicatelor prevede că sindicatele au dreptul la negocieri co-

lective cu patronii și asociațiile lor, cu autoritățile administrației publice și la încheierea contractelor colective de muncă. Conducătorii unităților unde nu sînt constituite sindicate și patronii care împiedică constituirea și activitatea lor nu pot fi membri ai comisiilor pentru negocieri colective. Sindicatele exercită controlul asupra realizării contractelor colective de muncă și au dreptul a cere destituirea funcționarilor vinovați de încălcarea legislației în acest domeniu. Sindicatele apără dreptul membrilor săi la muncă, dreptul de a dispune liber de aptitudinile lor, de a alege domeniul de activitate și profesia, dreptul la remunerarea muncii, care ar asigura un nivel de trai decent. Drepturile sindicatelor în procesul de soluționare a conflictelor colective de muncă sînt stabilite de legislație, de actele normative și de contractele colective de muncă.

d) *patronatele*. În general, atribuțiile de bază ale patronatelor sînt reprezentarea, promovarea, susținerea și apărarea intereselor de natură economică, tehnică și juridică, precum și acțiunile de cooperare ale membrilor de patronat; participarea, în colaborare cu partenerii de dialog social, la elaborarea proiectelor de acte legislative și alte acte normative, contribuirea la elaborarea și implementarea strategiilor de dezvoltare a economiei naționale și a activităților economice, precum și a strategiilor în domeniile salarizării și protecției muncii, învățămîntului profesional și sănătății; exercită alte atribuții conform prevederilor statutelor proprii și legislației în vigoare.

Patronatele sînt parte a dialogului social și reprezintă interesele patronilor, indiferent de tipul de proprietate și de forma juridică de

organizare, participînd la negocierea contractelor colective de muncă și la concilierea, medierea și soluționarea conflictelor de muncă, la alte negocieri, în conformitate cu statutele proprii și cu legislația în vigoare.

Conflictele de interese sînt cele care apar în urma eșuării unor negocieri colective, adică atunci cînd părțile ce negociază încheierea sau reînnoirea unui contract colectiv nu pot ajunge la un compromis într-un termen precizat. Conflictele de interese, de asemenea, au ca obiect interesele profesionale, sociale, economice și culturale ale salariaților.

Spre deosebire de conflictele colective de drepturi, care se referă la drepturi care au fost negociate și stabilite în contractele colective sau în convențiile colective de muncă, conflictele colective de interese apar în legătură cu încheierea sau modificarea contractelor colective sau a convențiilor colective de muncă și se referă la niște drepturi asupra cărora părțile nu au ajuns la un numitor comun. Deci în aceste cazuri nu avem de a face cu un drept stabilit care se încalcă, cum este cazul conflictelor de drepturi, în schimb avem interese profesionale, sociale, economice și culturale ale salariaților, care nu pot fi promovate în cadrul negocierilor colective din cauză că părțile nu pot ajunge la un consens.

În viziunea autorului Ion Traian Ștefănescu, conflictele de interese posedă următoarele trăsături:

a) nu pot interveni într-un alt moment al derulării raporturilor de muncă decît exclusiv în cel al negocierii contractului colectiv de muncă;

b) pot avea ca obiect aspectele care, potrivit Legii nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă (abrogată), pot fi regle-



mentate prin contractul colectiv de muncă;

c) nu pot avea ca obiect revendicări ale salariaților pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altui act normativ;

d) au întotdeauna un caracter colectiv;

e) nu pot privi interese ale persoanelor care prestează munca în temeiul unui alt contract decât contractul individual de muncă [6, p. 684].

Exemple de conflicte de interese pot servi:

a) refuzul angajatorului de a purcede la încheierea contractului colectiv de muncă. Refuzul neîntemeiat al angajatorului de a încheia contractul colectiv de muncă reprezintă o acțiune ilegală sancționabilă. Astfel, potrivit art. 60 al Codului contravențional al Republicii Moldova, refuzul neîntemeiat al angajatorului de a încheia contract colectiv de muncă se sancționează cu amendă de la 40 la 50 de unități convenționale [7];

b) refuzul angajatorului de a accepta revendicările salariaților expuse la negocierea și încheierea contactului colectiv de muncă;

c) refuzul de a accepta revendicările salariaților expuse cu ocazia grevei etc.

O deosebire importantă dintre conflictele colective de drepturi și cele de interese constă în faptul că conflictele de interese întotdeauna au caracter colectiv, pe când conflictele de drepturi pot fi atât individuale, cât și colective.

Legea instituie o interdicție categorică în ceea ce privește conflictele de interese, și anume că nu pot constitui obiect al conflictelor de interes revendicările salariaților pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altui act normativ de către autoritatea legislativă a statului.

Atât conflictele de drepturi, cât și cele de interese pot avea loc la nivelul unităților, grupurilor de unități, la nivel teritorial, de ramură sau național.

Concluzii. Conflictele colective de muncă sînt de două categorii: conflicte *de drepturi* și conflicte *de interese*. Conflictele colective de muncă se referă la drepturile prevăzute în contractele colective și convențiile colective de muncă, deci drepturi care au fost negociate și asupra cărora părțile au ajuns la un numitor comun. În schimb, conflictele de interese se referă la drepturi ale salariaților asupra cărora părțile parteneriatului social nu au ajuns la un consens în urma purtării negocierilor colective. Pentru soluționarea conflictelor colective de muncă, legislația prevede o anumită procedură de la care nu se permite de deviat, deoarece declanșarea și desfășurarea ilegală a conflictelor colective de muncă atrage sancționarea celor vinovați.

Referințe bibliografice

1. Codul muncii al Republicii Moldova, adoptat prin Legea nr.154-XV din 28.03.2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 159-162/648 din 29.07.2003.
2. Legea sindicatelor, nr. 1129-XIV din 07.07.2000. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 130 din 19.10.2000.
3. Legea patronatelor, nr. 976-XIV din 11.05.2000. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 143-145 din 09.11.2000.
4. Gavrilovici. G.P. Noțiunea și trăsăturile caracteristice ale conflictului colectiv de muncă prin prisma legislației Republicii Moldova și a legislației României. În: Administrarea publică, 2013, nr. 3, p. 98-102.
5. Secrieru O., Macovei T. Litigii de muncă. Chișinău: Tipografia centrală, 2012, p. 238.
6. Ștefănescu I.T. Tratat de dreptul muncii. București: Wolters Kluwer, 2007, p. 682-683.
7. Codul contravențional al Republicii Moldova, adoptat prin Legea nr. 218 din 24.10.2008. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 3-6 din 31.05.2009.