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

REZUMAT

Specialitatea: 553.05 - Dreptul muncii și protecției sociale

7

Chișinău, 2024

Teza a fost elaborată în cadrul Centrului de Cercetări Juridice din cadrul Institutului de Studii Juridice, Politice şi Sociologice, Universitatea de Stat din Moldova

Conducător de doctorat:
BOIȘTEANU, Eduard, doctor habilitat în drept, conferențiar universitar, Universitatea de Stat ”Alecu Russo” din Bălți

Referenți oficiali:
ȚICLEA Alexandru, doctor în drept, profesor universitar, Universitatea Ecologica Bucuresti (România)
CAPȘA Tudor, doctor în drept, conferențiar universitar (Institutul muncii, RM)

Componența Consiliului științific specializat:
SADOVEI Nicolae, *președinte*, doctor habilitat în drept, conferențiar universitar (USM) SOSNA Boris, *secretar ştiinţific,* doctor în drept, profesor universitar (ICJPS; USC) SMOCHINĂ Andrei, *membru,* doctor habilitat în drept, profesor universitar (ULIM) MACOVEI Tatiana, *membru,* doctor în drept, conferențiar universitar (USM)
FRUNZĂ Iurie, *membru,* doctor în drept, conferențiar universitar (ICJPS; USC) ROMANDAȘ Nicolai, *membru,* doctor în drept, profesor universitar (UCCM) PĂSCĂLUȚĂ Felicia, *membru,* doctor în drept (USM)

Susţinerea va avea loc la 15 februarie 2024, ora 14:00,

în şedinţa Consiliului ştiinţific specializat D 553.05-23-79
din cadrul Institutului de Studii Juridice, Politice şi Sociologice, Universitatea de Stat din Moldova, Adresa: sect. Centru, Telecentru, str. Academiei 3/2, sala 18. MD-2028, mun. Chișinău.

Teza de doctor şi rezumatul pot fi consultate la biblioteca Universității de Stat din Moldova şi pe pagina web a ANACEC.

Rezumatul a fost expediat la 10 ianuarie 2024.

Secretar ştiinţific al Consiliului ştiinţific specializat,
SOSNA, Boris, doctor în drept, profesor universitar _____
Conducător ştiinţific,
BOIȘTEANU, Eduard, doctor habilitat în drept, conferențiar universitar_____
Autor,
POPA-ROMAN, Gioni _____

©POPA-ROMAN, Gioni, 2024

CUPRINS:

Reperele conceptuale ale cercetării. 4
Conținutul tezei 8
Capitolul 1. Analiza situației în domeniul soluționării conflictelor colective de muncă.... 8
Capitolul 2. Abordarea analitică a instituției juridice conflictelor colective de muncă.... 11
Capitolul 3. Reglementarea conflictelor colective de muncă și soluționarea acestora prin prisma legislației din Republica Moldova și România 13
Capitolul 4. Analiza principalelor probleme legate de declararea și desfășurarea grevei. 17
Concluzii generale și recomandări. 20
Bibliografie 25
Lista publicațiilor autorului la tema tezei.... 26
Adnotare. 29
Аннотация.... 30
Annotation 31

REPERELE CONCEPTUALE ALE CERCETĂRII

Actualitatea și importanța temei 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, scopul lor fiind comun: desfășurarea unei activități cât mai rentabile și eficiente, cu beneficii tot mai mari. În urma unei asemenea activități fiecare dintre partenerii 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 folosirea eficace a managementului întreprinderii. Prin abordarea sistematică a problematicii conflictelor colective de muncă, am încercat 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, dar și a modului în care legislația și interpretarea legii se subsumează principiului relațiilor 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 inerent 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)*, participarea la soluționarea conflictelor colective de muncă constituie una din formele de realizare a negocierii in 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, negocierile

colective în sfera muncii depășind cadrul convențional al încheierii contractelor colective de muncă/ convențiilor colective și păşeşte 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. 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 salariaţilor la asociere sindicală și au stimulat interacțiunile contractuale dintre patron și reprezentanții salariaților.

Prezentul studiu reliefează 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 tema 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: Al. Țiclea, S. Ghimpu, V.Dorneanu, N.Voiculescu, Al. Athanasiu, I.T. Ștefănescu, Ș.Beligrădeanu, C-tin Tufan, M.Volonciu, R.Dimitriu, Al.Cornescu, C-tin Elisei ș.a.

Referitor la gradul de investigare a problemei vizând soluționarea conflictelor colective de muncă în sfera doctrinei franceze, această instituție juridică a fost tratată fundamental în lucrările savanților: M. Planiol, F. Moissenet, R.Jay, Y.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 OIM, precum și legislația UE. 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: (I) - analiza opiniilor autorilor autohtoni și străini vizavi de problematica supusă cercetării; (II) - analiza principiilor relevante declanșării și soluționării conflictelor colective de muncă; (III) - realizarea unei sinteze a jurisprudenței, inclusiv constituționale, în această materie; (IV) - analiza critică și multiaspectuală a procedurii legale de declanșare și soluționare a conflictelor colective de muncă; (V) - evidențierea criteriilor de clasificare a conflictelor colective de muncă și a grevelor și scoaterea în relief a importanței acestora; (VI) - 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 româneşti ale dialogului social nr.62/2011 (VLRDS) și nr.367/2022 (NLRDS) - modificată prin OUG nr.42/24 mai 2023. 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 au fost 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: (I) - 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; (II) - 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; (III) - au fost invocate aspecte de drept comparat în ce privește reglementarea legală a procedurii de soluționare a conflictelor colective de muncă; (IV) - 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 RM 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, procedeelor 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 - sunt generate 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.

Lucrarea 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, această lucrare 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 cercetărilor, alături de propuneri *de lege ferenda*, au fost comunicate către Parlamentul Republicii Moldova și către Ministerul Justiției, urmând a fi examinate și utilizate inclusiv în procesul ulterior de legiferare și de uniformizare a practicii judiciare. Prin Scrisoarea nr. 03/6946 din 21 septembrie 2020, Ministerul Justiției al Republicii Moldova a comunicat 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, 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. 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 Jurdice, Politice și Sociologice al A.S.M., precum și la ședința din 05.10.2021 a Seminarului Științific de Profil al Institutului de Cercetări Jurdice, Politice și Sociologice, în cadrul cărora au fost aprobate tezele științifice de bază ale lucrării.

Publicații la tema tezei. Rezultatele cercetărilor au fost prezentate mediului academic și publicului larg într-un număr de 21 publicații/articole ştiinţifice, făcute în reviste științifice și sub forma de comunicări/prezentări realizate în cadrul conferințelor naționale și internaționale.

Volumul și structura tezei. Cercetarea făcută în cadrul tezei de doctor este divizată în Adnotare, Lista abrevierilor, Introducere, 4 capitole, Concluzii și Recomandări, Bibliografie cu trimiteri la 363 surse, 5 Anexe și CV autor, având un volum - text de bază de 176 pagini și un volum total de 216 de pagini.

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

CONȚINUTUL TEZEI

Pornind de la scopul cercetării şi obiectivele trasate, lucrarea a fost structurată în: întroducere; un capitol introductiv, compartimente de bază - 3 capitole, concluzii generale şi recomandări, bibliografie şi 5 anexe.

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

Capitolul 1. Analiza situației ştiințifice în domeniul soluționării conflictelor colective de muncă - este dedicat analizei situaţiei în domeniul soluţionării conflictelor colective de muncă.

Astfel, pe de o parte, am încercat să cuprindem într-o formulare conceptuală şi într-o viziune personalizată, procedurile (modalitățile) principale de tranşare a conflictelor colective de muncă, precum şi modul în care legislația şi interpretarea legii se subsumează principiului unei relații de muncă echitabile, iar pe de altă parte am susținut ideea că analiza exhaustivă a instituției conflictelor colective de muncă poate fi înfăptuită doar prin prisma conceptului de negocieri colective - ca element inerent parteneriatului social.

Iar o astfel de cercetare constituie o abordare novatorie, atât pentru ştiința şi doctrina autohtonă, cât şi pentru cea internațională, constatându-se un vid de lucrări şi cercetări ce ar aborda nemijlocit subiectul dat, utilizând tehnica de cercetare propusă de autor.

În Capitolul 1 sunt supuse unei analize minuțioase opiniile savanților autohtoni şi 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 şi prin prisma lipsei sau eşuării 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 şi conflictele colective de muncă mai este relevată şi de faptul că instituția juridică menționată este guvernată de principiul priorității metodelor şi procedurilor de conciliere, care justifică coordonarea intereselor salariaților şi ale angajatorilor în probleme ce țin de reglementarea contractuală a relațiilor de muncă şi de aplicare a legislației muncii.

Analiza situației în domeniul de cercetare este realizată din perspectiva elementelor componente ale problemei de cercetare, structurându-se în 3 niveluri de cercetare:

- Primul nivel planează asupra subiectului general de reflectare a conceptului conflictelor colective de muncă prin prisma mecanismului de negociere colectivă;

- Cel de-al doilea nivel se axează pe problematica instituției conflictelor colective de muncă prin prisma doctrinei, legislației şi practicii judiciare a Republicii Moldova şi a României;

- Cel de-al treilea nivel este unul exterior concentric, incluzând în sine domeniul conflictelor colective de muncă reflectat în doctrina, legislația și jurisprudența statelor străine.

Compartimentul 1.1, întitulat "*Reflectarea conceptului conflictelor colective de muncă prin prisma mecanismului de negociere colectivă*", face o introducere în subiectul mecanismul negocierii colective, realizând o incursiune istorică în apariția și dezvoltarea acestui fenomen în calitatea sa de obiect de cercetare pentru știința juridică, trecând prin experiența acumulată la nivel mondial, luându-și originele în secolul XIX, cu epicentrul inițial in Anglia.

În acest context istoric vedem cum apariția, evoluția și dezvoltarea instituției negocierii colective a fost influentață de 3 factorii majori, respectiv economic, social și politic, care au stat și stau la baza raporturilor de negociere colectivă dintre salariați și angajator.

Compartimentul 1.2 este denumit "*Analiza instituției conflictelor colective de muncă prin prisma doctrinei, legislației și practicii judiciare a Republicii Moldova și a României*" și acesta continuă analiza situației în cel de-al doilea nivel structural al subiectului de cercetare, axându-se pe domeniul specific de examinare în paralel a literaturii de specialitate, a actelor normative și a jurisprudenţei existente în Republica Moldova și România. Sunt supuse cercetării:

- cronologic, mai multe acte normative româneşti, din anii 1902, 1920, 1929, 1940, 1941, 1950, 1972, punând-se apoi accentul pe legislația de după anul 1989, respectiv pe: *Legea nr. 15/1991 privind soluționarea conflictelor colective de muncă,* Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă, *Legea nr. 62/2011 a dialogului social, Legea nr.367/2022, a dialogului social*, modificată prin OUG nr. 42/ 24.05.2023 (pentru modificarea și completarea Legii nr.367/2022), dar și pe prima Lege a Republicii Moldova din domeniul de cercetare, legea nr. 1298-XII/1993 pentru soluționarea conflictelor colectivelor de muncă, cu sublinierea plusurilor și a minusurilor existente la nivelul fiecăreia, dar și a complementarității potențiale a celor două sisteme juridice referitor la instituția conflictelor colective de muncă;

- lucrări doctrinare ale autorilor N. Romandaș, E. Boișteanu, T. Negru, C. Scorțescu, M. Gheorghe, C. Tufan, V. Florescu, M.L. Belu Magdo;

- stiluri și modalități de negociere care pot conduce la evitarea sau la stingerea conflictelor colective de muncă.

Compartimentul 1.3, intitulat „*Domeniul conflictelor colective de muncă reflectat în doctrina, legislația și jurisprudența statelor străine",* cercetează pe larg acest domeniu prin prisma doctrinei, legislației și jurisprudenței din țări precum Italia, Anglia, Germania și China.

Așadar, actualmente o analiză 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, reprezentații 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 adminstrației 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 din 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, 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, 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 de salariați, dar maxim 299 salariați; *(iii)* - minim 30 angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați minim 300 de salariați. 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).

Capitolul 2. Abordarea analitică a instituției juridice a conflictelor colective de muncă – reprezintă un compartiment de bază al cercetării realizate și este dedicat întru totul abordării *analitice a instituției juridice a conflictelor colective de muncă*, fiind un capitol pregătitor, având menirea de a introduce cititorul în subiectul *conflictelor colective de muncă*, precum și de a-l familiariza cu problematica și discuțiile doctrinare.

În acest Capitol 2 sunt investigate și analizate opiniile doctrinarilor referitoare la noțiunea, natura juridică și semnificația conflictelor colective de muncă, fiind utilizate și la acest capitol o analiză pe 3 paliere, respectiv:

- Compartimentul 2.1 este dedicat „*Analizei conceptului și a trăsăturilor specifice ale conflictelor colective de muncă*",

- în cadrul Compartimentului 2.2 sunt „*enunțate și elucidate cazurile în care pot fi declanșate conflictele colective de muncă*",

- iar Compartimentul 2.3 este dedicat „*Cercetării statutului legal al părților conflictelor colective de muncă".*

Astfel, s-a evidențiat că 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 reconsacrat 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 este 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/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, 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 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, iar prin NLRDS au fost 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 Vieriu și Dumitru Vieriu, 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.

Capitolul 3. **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, cercetarea fiind tot una tridimensională, după cum urmează:

- în Compartimentul 3.1 se realizează o „ *Analiză teoretico-practică privind modalitatea declanșării conflictelor colective de muncă",*

- în Compartimentul 3.2 este elucidată „*Procedura concilierii ca metodă de tranșare amiabilă a conflictelor colective de muncă*",

- pentru ca, prin conținutul său, Compartimentul 3.3 să fie dedicat cercetării unor „*Alte modalități de soluționare a conflictelor colective de muncă*".

Astfel, am concluzionat că atunci 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 atemeiniciei 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 aspectul 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 eficace 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 judecătorii 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 relaţiilor 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 ființând 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 – mediatorii.

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 (si 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.

Capitolul 4. **Analiza principalelor probleme legate de declararea și desfășurarea grevei** – cuprinde 6 compartimente, fiecare analizând o componentă a instituției grevei, respectiv:

- Compartimentul 6.1 este dedicat analizei „*Noțiunii și caracteristicile principale ale grevei*";

- în Compartimentul 6.2 se cercetează "*Consacrarea dreptului la grevă prin prisma instrumentelor internaționale și a legislației Republicii Moldova și a României*";

- Compartimentul 6.3 este dedicat "*Procedurii legale de declarare și desfășurare a grevei*";

- Compartimentul 6.4 se focusează pe "*Analiza motivelor de drept referitoare la încetarea grevei"*;

- Compartimentul 6.5 analizează "*Răspunderea juridică în caz de încălcare a normelor legale referitoare la grevă*";

- iar în Compartimentul 6.6 este elucidat "*Lock-out (greva patronală) ca instrument juridic aflat la îndemâna angajatorilor*".

În baza cercetărilor expuse la nivelul Capitolului 4, putem conchide că 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 naţionale 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 numeroase definiții ale conceptului de grevă. Opinăm ca 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 motive, prin NLRDS a fost eliminată sintagma *„într-o unitate”, greva fiind acum definit*ă *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 cauzal 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 celelalte modalități legale de tranșare aconflictelor. 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 este 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) - P*rin renunțare.* Altfel spus, dacă salariații indicați în actul de declarare a grevei renunță la grevă, atunci aceasta va înceta obligatoriu; (b) - P*rin 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) - P*rin hotărâre judecătorească*. Apare acest caz de încetare a grevei atunci când angajatorul a înregistrat la instanța de judecată cererea referitoare 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. Pentru că 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 nu 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 – sunt expuse în compartimentul final, într-o ordine logică consecutivă, concluziile formulate ca rezultat al cercetării realizate și propunerile de rigoare pentru soluționarea problemelor constatate. În principal, sunt formulate propuneri de modificare a Codului muncii RM, fie de adoptare a Legii RM referitoare la procedura de declanșare și desfășurare a grevelor.

Bibliografia cuprinde suportul documentar și doctrinar al tezei, fiind constituită din 363 surse științifice, normative și de altă natură, inclusiv 21 publicații proprii.

CONCLUZII GENERALE SI RECOMANDARI

În compartimentul final „*Concluzii generale și recomandări*" am generalizat asupra studiului realizat în lucrarea de doctorat și am conchis că am atins pe deplin scopul și obiectivele trasate și am formulat concluzii și recomandări/propuneri finale.

Concluzii

Astfel, pornind de la scopul principal al acestei investigații, 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.

reglementează doar încercarea de conciliere a conflictelor colective de muncă şi prevăd o succesiune obligatorie de tranşare a conflictelor colective de muncă.

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 conexate „genetic" de CCM şi convenţiile colective; *(b) - conflictele colective de muncă se pot genera privitor la:* (1) - fixarea şi schimbarea condiţiilor de muncă, inclusiv a salariului; (2) - purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea şi executarea CCM/convenţiilor 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 şi culturale ale salariaților; (*c) - apreciem că:* conflictele colective de muncă privitoare la negocierea CCM/convenţiilor colective, au trăsăturile conflictelor de drepturi şi soluționarea lor revine direct instanţelor judecătoreşti, noi fiind în dezacord cu legiuitorul RM, privitor la modurile recomandate pentru soluționarea lor, respectiv: înaintarea revendicărilor, declanşarea conflictului colectiv de muncă, urmarea unor proceduri de conciliere, declararea grevei.

3. Când apar condiţiile declanşării unui conflict colectiv de muncă, sindicatele reprezentative sau reprezentanţii aleşi ai salariaţilor (în lipsa sindicatelor din unitate) au dreptul să înainteze angajatorului revendicările lor privind stabilirea sau îmbunătăţirea unor condiţii de muncă, desfăşurarea negocierilor colective, încheierea, modificarea şi 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 declanşat încă conflictul colectiv de muncă, acesta socotindu-se declanşat doar atunci când angajatorul nu a răspuns la toate revendicările formulate sau - chiar dacă a răspuns - nu s-a obţinut un consens.*

4. Prevederile art. 357 - 361 din CM RM reglementează efortul de conciliere a conflictelor colective de muncă, dar nu şi soluționarea lor obligatorie, dispozițiile CM RM fixând o succesiune obligatorie de soluționare a conflictului colectiv de muncă. Iar dacă se ajunge direct la grevă, fără parcurgerea tuturor procedurilor de conciliere, atunci greva va fi declarată ilegală.

5. Comparativ cu legislaţia română privitoare la soluționarea conflictelor colective de muncă, cea moldovenească are un caracter rigid. Astfel, legislaţia română reglementează multiple proceduri de soluționare a conflictelor colective de muncă (concilierea, medierea şi arbitrajul - dintre care doar concilierea are caracter obligatoriu), iar cea moldovenească consfinţeste doar procedura de conciliere ca modalitate de tranşare a acestor conflicte. Însă CM RM consacră - ca modalitate de rezervă - soluționarea acestor conflicte direct în justiţie.

6. Dintre cele trei proceduri reglementate în legislaţia română, este obligatorie doar concilierea, medierea şi arbitrajul fiind căi facultative de soluționare a conflictului colectiv de muncă, părţile putând să se învoiască cu privire la recurgerea la ele. Medierea sau arbitrajul devin obligatorii doar dacă părţile au hotărât aceasta anterior declanşării grevei sau chiar în timpul grevei.

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.*

Recomandări

Iar în baza rezultatelor prezentului studiu, formulăm următoarele 5 propuneri/recomandări cu caracter de lege ferenda:

1. Propuneri de lege ferenda în legislația muncii

1.1. *Propun* - prin lege separată sau prin un titlu special înserat 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**.**

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**.**

1.3. *Propun - pe lângă completarea articolului 182[1], alin. 1 din Codul de Procedură Civilă al RM, cu o nouă literă, având indicele d[1])*, care să introducă și conflictele colective de muncă în enumerarea cazurilor legale supuse medierii judiciare - *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;

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, sindicatele reprezentative/reprezentanții angajaților, să sesizeze în scris angajatorul/organizația patronală despre situație, indicând ce revendicări au angajații, motivările și propunerile lor de soluționare;

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;

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;

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;

1.4. *Propun ca Parlamentul RM fie să adopte o Lege a RM referitoare la procedura de declanșare și desfășurare a grevelor, 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 este în relații de muncă cu angajatorul, iar reprezentanții salariaților nici nu organizează și nu conduc greva în baza contractelor lor individuale de muncă. Astfel, 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 înserat expres sub forma unui alineat nou al art. 327 din CM RM;

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;

1.4.3. - completarea CM RM, în sensul statuării temeiurilor legale de încetare a grevei, prin: (a) - renunțare; (b) - acordul părților; (c) - hotărâre judecătorească;

1.4.4. - introducerea unui nou articol in 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 opresc activitatea datorită *lock-out*-ului - o îndemnizație raportată la nivelul salariului minim garantat pe țară;

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 nu stabilesc minimul de servicii asigurate în caz de grevă;

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 prevederile actuale ale 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;

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. 211^1 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;

1.4.8. - introducerea unui articol nou in CM RM, prin care sa fie reglementată un nou tip de grevă, cel de grevă împotriva politicii sociale și economice a Guvernului, după modelul introdus in legislația română la data de 25.12.2022, prin NLRDS;

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 mai amplu, în el incluzându-se atât noțiunea de salariați, cât și cea de funcționari.

În concluzie, dat fiind faptul că „*regimul juridic privind modul de declanșare și soluționare a conflictelor colective de muncă***"** este un subiect atât de nou în peisajul juridic și jurisdicțional al Republicii Moldova, cât și în arealul științific, considerăm că sunt necesare ample cercetări științifice (în acest sens, prezenta fiind doar una de debut) de natură să contribuie la dezvoltarea unei teorii fundamentale referitoare la regimul juridic privind modul de declanșare și soluționare a conflictelor colective de muncă, care să stea la baza parteneriatului social și a păcii sociale în Republica Moldova ca stat de drept și democratic.

Apropiindu-ne de final, putem spune că ***ceea ce validează recomandările propuse de noi,*** indiferent de natura lor, este însăși faptul că acestea sunt consecința arhitecturii logice a considerentelor doctrinare, jurisprudențiale și legislative ale capitolelor 1,2,3 și 4 ale lucrării. În plus, apreciem că ele se bucură de legitimitate, fiindcă se bazează pe valori și principii universale (*precum: utilizarea negocierii colective pentru dezvoltarea individualității umane, garantarea drepturilor și garanțiilor ei constituționale; sincronizarea intereselor parteneriale în rezolvarea problemelor privind: ocuparea forței de muncă; remunerarea muncii; protecția și securitatea muncii; instruirea profesională și reciclarea cadrelor ș.a.; numărarea succesivă a funcțiilor, drepturilor și obligațiilor partenerilor sociali, conceperea principiilor și procedurilor, îmbunătățirea nivelului culturii negocierilor; dezamorsarea conflictelor colective de muncă în baza principiilor raporturilor parteneriale, reducerea tensiunilor sociale*), au un scop legal și determinat (mai exact converg spre ideea de bunăstare, securitate, progres și pace socială) și sunt fezabile, adică au capacitatea de a-și atinge scopul, mai precis contribuie la realizarea obiectivelor tezei.

Propuneri pentru cercetări viitoare.

Pornind de la faptul că cercetarea de doctorat realizată ne-a permis să identificăm o serie de aspecte

ale subiectului ce nu s-au bucurat de o dezvoltare doctrinară pe măsură, dar care prezintă interes științific la moment, considerăm că pe viitor, o atenție teoretică distinctă merită asemenea momente importante precum:

- greva patronală („look-down”);

- conflictele colective din telemuncă și greva „invizibilă” a telesalariaților.

BIBLIOGRAFIE

I. Bibliografie în limba română

1. AVORNIC, Gheorghe. *Tratat de teoria generală a statului și dreptului. Vol. II.* Chișinău: Tipografia Centrală, 2010. 577 p. ISBN 978-9975-78-865-6.
2. BELU-MAGDO, Monna-Lisa. *Conflictele colective și individuale de muncă.* București: C.H. Beck, 2001. 240 p. ISBN 973-655-106-7.
3. BOIȘTEANU, Eduard. *Dreptul muncii. Partea generală.* Chișinău: Pontos, 2005. 142 p. ISBN 9975-72-169-9.
4. BOIȘTEANU, Eduard, ROMANDAȘ, Nicolaie, *Dreptul muncii. Partea generală. Manual.* Chișinău: CEP USM, 2012. 154 p. ISBN 978-9975-71-292-7.
5. BOIȘTEANU, Eduard, ROMANDAȘ, Nicolaie. *Dreptul muncii. Manual.* Chișinău: 2015. 736 p. ISBN 978-9975-53-444-4.
6. BOIȘTEANU, Eduard. *Fundamente teoretico-practice privind insituția juridică a parteneriatului social în sfera muncii.* teză de doctor habilitat în drept [online]. Chișinău: 2015. 342 p. [citat 30.04.2023]. Disponibilă: http://www.cnaa.md/ files/theses/2015/21841/ boisteanu_thesis. pdf.
7. CAPȘA, Tudor. Comentariu științifico-practic la Codul muncii al Republicii Moldova. În: *Dreptul muncii,* 2010, nr. 7-8. pp. 17-20. ISSN 1018-0435.
8. CORSIUC, Olia-Maria. *Soluționarea conflictelor de muncă: considerații teoretice și practice.* București: Lumina Lex, 2004. 287 p. ISBN 973-588-857-2.
9. DIMITRIU, Raluca. *Conflictele de muncă și soluționarea lor.* București: Tribuna Economică, 2006. 290 p. ISBN 9736880761.
10. DIMITRIU, Raluca. *Legea privind soluționarea conflictelor de muncă. Comentarii și explicații.* București: C.H. Beck, 2007. 301 p. ISBN 978-973-115-216-5.
11. DORNEANU, Valer. *Dreptul muncii. Partea generală.* București: Universul Juridic, 2012. 252 p. ISBN: 978-973-127-851-3.
12. GHEORGHE, Monica. *Căi amiabile de soluționare a conflictelor de muncă.* București: Universul Juridic, 2010. 472 p. ISBN 978-973-127-382-2.
13. GHIMPU, Sanda, ȚICLEA, Alexandru. *Dreptul muncii*. București: All Beck,2001. 880 p. ISBN 978-973-655-125-3.
14. 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.
15. LEȘ, loan. *Sisteme judiciare comparate.* București: All Beck, 2002. 568 p. ISBN 978-973655164-2.
16. MACOVEI, Tatiana. Noțiunea și clasificarea conflictelor colective de muncă. În: *Legea și viață,* 2016, nr.9. pp.21-25. ISSN: 2587-4365.
17. MORARU Anton, PORCESCU Gheorghe. *Istoria sindicatelor din agricultură și industria prelucrătoare din Republica Moldova*. Chișinău: Evrica, 2001. 256 p. ISBN 9975-941-73-7.
18. 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.
19. 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.
20. NEGRU, Teodor, SCORȚESCU, Cătălina. *Dreptul muncii - curs universitar.* Chișinău: Labirint-Cutasevici ÎI, 2010. 320 p. ISBN 978-9975-943-9-19-7.
21. NICOLAU, Eduard Traian. *Modalități nesindicale de reprezentare a salariaților.* București: C.H.BECK, 2022. 392 p. ISBN 978-606-18-1207-3.
22. PANAINTE, Septimiu. *Drept european al muncii, Principalele directive. Jurisprudența CJUE.*

Conformitatea dreptului național. București: Hamangiu, 2017. 576 p. ISBN 978-606-270734-7.
23. POPESCU, Radu Răzvan. *Dreptul muncii. Legislație, doctrina, jurisprudența.* București: Hamangiu, 2019. 456 p. ISBN 978-606-27-1368-3.
24. PUȘCAȘ, Victor, LUNGU, Adrian, SPRÎNCEANĂ, Vitalie. *Instanțele specializate în litigii de muncă. O evaluare a necesităţii lor în Republica Moldova,* Chișinău: Cartier, 2016. 64 p. ISBN 978-9975-79-951-5.
25. ROMANDAȘ, Nicolae, BOIȘTEANU, Eduard. *Dreptul colectiv și individual al muncii.* Chișinău, Centrul Editorial al USM, 2003, 288 p. ISBN 9975-70-344-5.
26. ROMANDAȘ, Nicolae, BOIȘTEANU, Eduard. *Dreptul muncii. Manual.* Chișinău: Reclama, 2007. 404 p. ISBN 978-9975-900-74-4.
27. ROMANDAȘ, Nicolae, BOIȘTEANU, Eduard. *Dreptul colectiv al muncii.* Bălți: Presa universitară bălțeană, 2003. 102 p. ISBN 9975-931-26-x.
28. SECRIERU, Oxana, MACOVEI, Tatiana. *Litigii de muncă.* Chișinău: Tipografia centrală, 2012. 254 p. ISBN: 978-9975-53-135-1.
29. 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.
30. 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.
31. 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.
32. 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.
33. TUFAN, C-tin, FLORESCU, Viorel. *Conflictul colectiv de muncă și greva*. București: All Beck, 1998. 176 p. ISBN 9739876587.
34. 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.
35. TICLEA, Alexandru. *Dreptul muncii. Ediția a VI-a, revăzută și adăugită.* București: Universul Juridic, 2019. 592 p. ISBN 978-606-39-0377-9.
36. 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.
37. ȚICLEA, Alexandru. GEORGESCU, Laura. *Dreptul muncii. Curs universitar, Ed. a 6-a.* București: Universul Juridic, 2019. 590 p. ISBN 978-606-39-0377-9.
38. 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.
39. ULUITU, Aurelian-Gabriel. *Greva.* București: Lumina Lex,2008. 288 p. ISBN 973-758-135-8.
40. ULUITU, Aurelian-Gabriel. "Greva" patronală (lock-out-ul). În:*Dreptul*,2004, nr.11. pp.137-141. ISSN 1018-0435.
41. VIERIU, Eufemia, VIERIU, Dumitru. *Dreptul muncii.* Chișinău: Contrast-Design, 2012. 822 p. ISBN 978-9975-4249-0-5.
42. VIERIU, Dumitru, GURIN, Eduard. *Litigii de muncă-Note de curs.* Chișinău: Universitatea de Studii Europene din Moldova, 2013. 52 p. fără ISBN.
43. VIERIU, Eufemia. *Tratat de dreptul muncii*. București: Prouniversitaria, 2016. 425 p. ISBN 606-26-0521-6.
44. VOICULESCU, Nicolaie. *Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare*. București: Wolters Kluwer, 2007. 383 p. ISBN 978-973-88141-2-7.
45. ZUBCO, Angela. *Medierea și negocierea în activitatea administrativă (Suport de curs)*. Chișinău: USM, 2017. 138 p. ISBN 978-9975-71-961-2.

Lista publicațiilor autorului la tema tezei

1. 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 şi practica administrării publice",* Academia de Administrare Publică, 22.05.2020, Chișinău. pp.365-369. ISBN 978-9975324090.
2. 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, agreat de către guvern și patronate. În: „*Mecanisme de protecție a drepturilor omului”.* Chișinău: 2018. pp.225-235. ISBN 978-9975-71-978-0.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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 978-9975-71-9780

8. 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.

9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

14. 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]. Bacau la 18.04.2023. [citat 30.04.2023]. 14 p. Disponibil: *https://revistaonlinedrept economie.blogspot.com/2023/04/ imprevizibilitatea-efectelor-juridice.html.*

15. 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* [citat 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.*

16. 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.

17. 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.

18. POPA-GAVRILOVICI, Gioni. *The management of collective conflicts of interests.* To: „*The 2nd Economy Transdisciplinarity Cognition Internațional 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.

19. 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.

20. POPA-GAVRILOVICI, Gioni. *About the by rights abuse în collective work conflicts.* To: *Internațional 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.

21. POPA-GAVRILOVICI, Gioni. *Solving the Conflicts of Interest în a Share Society.* În: Volume XIII-th Internațional Conference "*The Knowledge Based Organization*". Sibiu: Land Forces Academy Publishing House, Section Juridical Science, Nov., 22-25, 2007. pp.92-108. ISSN 1843-6722

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 si 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 si 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 diferitelor 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 novațiunilor 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 si 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 совершенствование законодательства, регулирующего инициирование и урегу лирование 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.

POPA-ROMAN, GIONI

REGIMUL JURIDIC PRIVIND MODUL DE DECLANȘARE ȘI

SOLUȚIONARE A CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ

Specialitatea: 553.05 - Dreptul muncii și protecției sociale

Rezumatul tezei de doctor în drept

Aprobat spre tipar: Formatul hârtiei 60x84 1/16
Hârtie ofset. Tipar ofset. Tiraj 30 ex.
Coli de tipar: 2,21 Comanda nr. 2/24

Centrul Editorial-Poligrafic al SC FLANDO SRL Bacau, str.Panselelor, 2 S., Romania