

**UNIVERSITATEA DE STAT DIN MOLDOVA**  
**INSTITUTUL DE CERCETĂRI JURIDICE, POLITICE ȘI SOCIOLOGICE**

Cu titlu de manuscris  
C.Z.U.: 349.22:331.106.24(478)(043)

**FĂGHIAN CĂTĂLIN**

**CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ ȘI CONVENȚIA COLECTIVĂ – ACTE DE  
PARTENERIAT SOCIAL**

**553.05 – DREPTUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE**

**Rezumatul tezei de doctor în drept**

**Chișinău, 2025**

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

**Conducător științific:**

BOIȘTEANU, Eduard, doctor habilitat în drept, conferențiar universitar, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

**Referenți oficiali:**

ȚICLEA Alexandru, doctor în drept, profesor universitar, Universitatea Ecologică din București (România)  
CAPȘA Tudor, doctor în drept, conferențiar universitar (Institutul Muncii, Republica Moldova)

**Componenta Consiliului științific specializat:**

SADOVEI Nicolae, *președinte*, doctor habilitat în drept, conferențiar universitar (USM)

MACOVEI Tatiana, *secretar științific*, doctor în drept, conferențiar universitar (USM)

SMOCHINĂ Andrei, *membriu*, doctor habilitat în drept, profesor universitar (ULIM)

FRUNZĂ Iurie, *membriu*, doctor în drept, conferențiar universitar (ICJPS; USC)

SOSNA Boris, *membriu*, doctor în drept, profesor universitar (ICJPS; USC)

Suținerea va avea loc la 19 februarie 2025, ora 14:00, în ședința Consiliului științific specializat D 553.05-23-79 din cadrul Institutului de Studii Juridice, Politice și Sociologice, Universitatea de Stat din Moldova (MD-2028, Republica Moldova, mun. Chișinău, str. Academiei 3/2, sala 18).

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

Rezumatul a fost expediat la 17 ianuarie 2025.

**Secretar științific al Consiliului științific specializat,**

MACOVEI Tatiana, dr., conf. univ.

\_\_\_\_\_

**Conducător științific,**

BOIȘTEANU Eduard, dr. hab., conf. univ.

\_\_\_\_\_

**Autor,**

FĂGHIAN Cătălin

\_\_\_\_\_

## CUPRINS

Reperle conceptuale ale cercetării.....	4
Conținutul tezei.....	8
Capitolul 1. Analiza situației în domeniul contractului colectiv de muncă și al convenției colective, privite ca acte de parteneriat social.....	8
Capitolul 2. Considerații generale privind instituția contractului colectiv de muncă și a convenției colective.....	9
Capitolul 3. Modul de desfășurare a negocierilor colective prin prisma instrumentelor internaționale și a dreptului intern.....	11
Capitolul 4. Statutul juridic al părților contractului colectiv de muncă și ale convenției colective .....	13
Concluzii generale și Recomandări.....	17
Bibliografie.....	22
Lista publicațiilor autorului la tema tezei.....	25
Adnotare.....	27
Аннотация.....	28
Annotation.....	29

## REPERELE CONCEPTUALE ALE CERCETĂRII

**Actualitatea și importanța temei abordate.** Actualitatea temei de cercetare este determinată de importanța teoretică și practică a conceptelor asociate CCM și convenției colective, ca instrumente ale dialogului social. Acestea nu doar reglementează relațiile de muncă, ci facilitează și promovează un dialog constructiv între angajatori și angajați, având un impact direct asupra condițiilor de muncă și a echilibrului dintre părți.

În doctrina juridică nu există consens asupra naturii juridice a CCM și a convențiilor colective. Unii autori le încadrează în categoria actelor normative locale. Totuși, considerăm că această calificare este incorectă, deoarece există diferențe semnificative între actele normative locale și CCM, atât în ceea ce privește conținutul, cât și procesul lor de elaborare, intrare în vigoare și modificare. Absența unui consens sau a unei opinii unice cu privire la această problemă reflectă diversitatea și uneori contradicțiile abordărilor conceptuale în domeniul dreptului muncii. Aceste abordări diferite se referă la conținutul și efectele CCM și a convențiilor colective, precum și la procesul de negociere colectivă, fapt care complică mecanismul de funcționare a dialogului social în sfera muncii și poate afecta parteneriatul angajatori- angajați.

În prezent, regimul legal al sistemului de parteneriat social este definit în Titlul II, intitulat „Parteneriatul social în sfera muncii”, al Codului muncii al Republicii Moldova (denumit în continuare – CM al RM). Astfel, conform prevederilor articolului 15 din CM al RM, parteneriatul social este definit ca fiind un sistem de relații stabilite între salariați (reprezentanții salariaților), angajatori (reprezentanții angajatorilor) și autoritățile publice respective. Acest sistem are ca scop determinarea și realizarea drepturilor și intereselor sociale și economice ale părților implicate. Această definiție legală a noțiunii de parteneriat social în sfera muncii este foarte apropiată, din punct de vedere al conținutului, de cea a dialogului social, conform formulării Organizației Internaționale a Muncii. Conform OIM, dialogul social este definit ca fiind procesul prin care reprezentanții salariaților, ai patronatelor și ai guvernului schimbă informații și opinii, se consultă, negociază și ajung la acorduri în probleme de interes comun.

Legiuitorul RM nu pune, totuși, semnul egalității între conceptul de parteneriat social și cel al dialogului social. Această concluzie poate fi coroborată cu prevederile art. 15, 16, 18, 25 din CM al RM. Astfel, parteneriatul social în calitate de instrument de realizare a justiției sociale este consacrat la nivelul național, ramural și teritorial, la care problemele de natură social-economică sunt soluționate între reprezentanții salariaților, ai angajatorilor și autoritățile publice respective. În acest sens, conceptul de dialog social este operabil, în viziunea legiuitorului RM, doar la nivel de întreprindere, concept ce contribuie la fixarea unor obligații reciproce concrete dintre salariați și angajator în sfera muncii și cea socială.

Apreciem că esența și scopul parteneriatului social pot fi înțelese corect doar prin prisma *conceptului de muncă decentă*. În opinia noastră, munca decentă însumează aspirațiile tuturor oamenilor în ceea ce privește activitatea lor pe piața muncii și include în sine aspecte legate de: oportunități pentru o muncă productivă și corect remunerată; securitate la locul de muncă; protecție socială pentru familii; mai bună perspectivă în ceea ce privește dezvoltarea profesională și integrarea socială; libertate de exprimare; participare activă în luarea de decizii; egalitatea de șanse pentru bărbați și femei. Într-un cuvânt, munca decentă este fundamentală pentru construcția unei societăți corecte, incluzive și echitabile.

Promovarea negocierilor colective pentru elaborarea proiectelor de CCM și convenții colective este

considerată cea mai importantă modalitate de realizare a parteneriatului social.

Această lucrare va evidenția importanța CCM și a convenției colective ca instrumente ale dialogului social, analizând trăsăturile lor distinctive și evidențiind deficiențele și lacunele legislative din domeniul studiat. Scopul final este de a dezvolta un instrument practic, ușor de utilizat, atât de către autoritățile publice, cât și de către partenerii sociali.

Aspectele temei supuse investigației au fost abordate și studiate de mulți autori români și moldoveni, a căror lucrări au fost consultate pentru a obține o înțelegere cât mai detaliată a acestei materii. În ceea ce privește autorii din Republica Moldova, specialiști în domeniul dreptului muncii, aceștia sunt în principal N. Romandaș, N. Sadovei, Boișteanu, B. Sosna, T. Capșa, T. Negru, C. Scorțescu, E. Donos, au tratat unele din aspectele problematicii parteneriatului social în sfera muncii și a CCM și convențiilor colective.

În doctrina românească, contractele colective de muncă au constituit obiect de studiu pentru mulți juriști, cum sunt profesorii: Alexandru Țiclea, Sanda Ghimpu, Valer Dorneanu, Nicolae Voiculescu, Athanasiu Alexandru, Ion Traian Ștefănescu, Beligrădeanu Șerban, Constantin Tufan, Volonciu Magda ș.a.

În doctrina franceză instituția juridică a contractului colectiv de muncă și a convenției colective a fost tratată fundamental în lucrările următorilor savanți: Felix Moissenet, Raul Jay, M. Planiol, Yves Guyot, J. Mazeaud, Ph. Malaurie ș.a.

În cadrul investigațiilor noastre, am avut ca punct de referință legal Codul muncii al Republicii Moldova, Codul muncii al României, vechea Lege română nr. 62/2011 și noua Legea română nr. 367/2022, ambele privind dialogul social, Convențiile și Recomandările OIM, precum și legislația europeană. De asemenea, am analizat legile care reglementează CCM și a convențiilor colective în alte țări, împreună cu alte acte normative relevante pentru tema tezei noastre.

Referindu-ne la legislația muncii din Republica Moldova, putem sublinia faptul că legiuitorul a definit CCM și convențiile colective ca acte facultative ale parteneriatului social. Cu toate acestea, în acest context, considerăm că legiuitorul ar trebui să instituie obligativitatea negocierilor colective pentru CCM.

În doctrină, se aduc critici legate de faptul că obligativitatea negocierilor colective, chiar dacă nu este legată de încheierea propriu-zisă a CCM, este privită ca fiind esențială. Potrivit doctrinei românești, negocierea colectivă trebuie să fie considerată o componentă integrală a instituției CCM, chiar dacă obligația de a negocia nu poate fi una de rezultat, ci mai degrabă una de diligență. Prin considerarea acestei faze ca fiind facultative, se poate încuraja o atitudine negativă față de contractul CCM.

Pentru a soluționa problemele menționate anterior, este necesar un studiu profund al instituției juridice a CCM și a convenției colective. Acest studiu ar trebui să fie concentrat pe determinarea naturii juridice și a importanței acestor acte juridice în cadrul relațiilor de parteneriat (dialog) social. Prin aceasta, procesul de reglementare juridică a fenomenului în cauză ar fi optimizat în ansamblu.

Aceste argumente sprijină necondiționat actualitatea temei alese de autor pentru cercetare.

**Scopul lucrării** constă într-o analiză cuprinzătoare a CCM și a convenției colective, examinate în calitate de instrumente ale parteneriatului social. Această analiză este realizată sub diverse perspective, incluzând instrumentele internaționale, legislația națională și opinii doctrinare.

**Obiectivele cercetării** constau în: analiza conceptului privind CCM și convenția colectivă prin prisma doctrinei și legislației muncii a Republicii Moldova; cercetarea aspectelor conceptuale, normative și metodologice referitoare la structura, conținutul și efectele CCM și cele ale convențiilor colective; caracterizarea

statutului legal al părților CCM și ale convenției colective; cercetarea aspectelor de drept comparat în ce privește reglementarea legală a CCM și a convențiilor colective; analiza regimului legal privind modul de desfășurare a negocierilor colective în vederea încheierii CCM și a convenției colective; evidențierea principalelor lacune și probleme depistate în cadrul studiului.

**Ipoteza de cercetare** Prin cercetarea efectuată s-a încercat să se răspundă la următoarea întrebare: „*În cadrul parteneriatului social, putem încadra contractul colectiv de muncă și convenția colectivă - ca fiind acte ale acestui parteneriat social?*”, care a permis formularea ipotezei de bază a cercetării: CCM și convențiile colective, considerate ca acte de parteneriat social, nu sunt supuse unei reglementări legale exhaustive. Pe de o parte, acestea prezintă lacune și contradicții în reglementare. Pe de altă parte, am reușit să transformăm aceste deficiențe în oportunități de cercetare în cadrul prezentei lucrări.

Pentru a verifica această ipoteză, am consultat surse bibliografice relevante din această domeniu și am examinat cadrul legal referitor la CCM și convențiile colective, acordând o atenție deosebită Codurilor muncii din Republica Moldova și România. De asemenea, am analizat Legile românești privind dialogul social, în special Legea nr. 62/2011 (VLRDS) și Legea nr. 367/2022 (NLRDS). În baza acestei cercetări, am identificat atât aspectele pozitive, cât și cele negative ale CCM și convenției colective ca acte de parteneriat social, am evidențiat lacunele legislative și am formulat recomandări și propuneri pentru îmbunătățirea cadrului legislativ existent. Am evidențiat lacunele legislative și am formulat recomandări și propuneri pentru îmbunătățirea cadrului legislativ existent.

**Noutatea științifică a rezultatelor obținute** constau în formularea anumitor concluzii de ordin teoretic și practic și înaintarea propunerilor *de lege ferenda*. În același timp, lucrarea constituie o investigație monografică în ale cărei pagini pentru prima dată a fost efectuată o examinare complexă a instituției juridice a CCM și convenției colective. De asemenea, a fost supus analizei statutul juridic al partenerilor sociali implicați în negocierea colectivă și încheierea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective.

Elementele de noutate sunt concretizate în următoarele aspecte esențiale: a fost realizată o sistematizare a viziunilor doctrinare asupra genezei și evoluției concepției relative la instituția juridică a CCM și a convenției colective în diferite sisteme de drept și la diferite etape istorice de dezvoltare; în temeiul reglementărilor legale în materie a fost dedusă și argumentată concepția dreptului muncii al RM asupra naturii și semnificației juridice a CCM și convenției colective de muncă; au fost invocate aspecte de drept comparat în ce privește reglementarea legală a CCM și a convențiilor colective în legislațiile altor state; în urma investigațiilor realizate au fost evidențiate carențele existente în cadrul legal de reglementare a CCM și a convențiilor colective, precum și a modului de inițiere și desfășurare a negocierilor colective în vederea încheierii acestora și, totodată, au fost formulate propuneri și recomandări în vederea punerii legislației în acord cu soluțiile teoretice și practice, doctrinare și jurisprudențiale.

**Problema științifică soluționată** constă în determinarea și fundamentarea științifică a instituției contractului colectiv de muncă și convenției colective (privite ca acte de parteneriat social) prin abordarea sistemică a cadrului legal de reglementare și a viziunilor doctrinare în domeniu.

Caracterul complex al studiului a determinat diversitatea mare a **metodelor, procedeeleor și tehnicilor utilizate**: metode generale (istorică, logică, sistematică, analiza, sinteza, inducția, deducția, generalizarea, abstractizarea, modelarea, analogia); metode sociologice (metoda analizei sistemice, metoda comparativă); metode juridice (metoda formal-juridică, metoda juridică comparată); metode statistice (metoda grupărilor

statistice, metoda corelației).

**Semnificația teoretică și valoarea aplicativă a lucrării** este determinată, mai întâi de toate, de importanța social-juridică a instituției CCM și convenției colective pentru domeniul raporturilor de parteneriat social în sfera muncii. În studiul efectuat au fost sintetizate cele mai relevante opinii și concepții expuse în doctrină. Considerăm că este prima lucrare din literatura de specialitate din Republica Moldova, în care este făcută o cercetare științifică, pragmatică, comparativă, a principalelor probleme juridice ce țin de negocierea și încheierea CCM și a convențiilor colective. Noi considerăm că această lucrare științifică va servi, cu siguranță, ca bază de pornire în cercetare și pentru alți specialiști din domeniul dreptului muncii și nu numai. Teza, concluziile și recomandările privind noțiunea, natura juridică și modul de negociere și încheiere a CCM și a convențiilor colective, completează baza teoretică a acestui concept științific, dar și orientează spre anumite măsuri practice din partea statului și partenerilor sociali.

**Implementarea rezultatelor științifice** Rezultatele cercetării și concluziile teoretice formulate pot fi utilizate în procesul perfecționării legislației, la elaborarea și modificarea unor acte normative, întrucât deficiențele ce apar în cadrul soluționării problemelor ce țin de funcționalitatea parteneriatului social în sfera muncii nu pot fi depășite fără conceptualizarea teoretică a instituției juridice privind CCM de muncă și convenția colectivă. De asemenea, rezultatele investigației pot fi folosite la perfecționarea curriculei la ciclul universitar I, licență și la ciclul II, masterat, la elaborarea cursurilor și a manualelor de dreptul muncii.

**Aprobarea rezultatelor tezei.** Teza de doctorat a fost prezentată și examinată la ședința din 19.11.2019 a Centrului de Cercetări Juridice al Institutului de Cercetări Juridice, Politice și Sociologice al A.S.M., precum și la ședința din 07.10.2021 a Seminarului Științific de Profil al aceluiași Institutul, 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 16 publicații/articole științifice, 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 226 surse, 10 Anexe și CV autor, având un volum – text de bază de 179 pagini și un volum total de 223 de pagini.

**Cuvintele cheie:** sindicate, patronate, dialog social, negociere colectivă, contracte colective de muncă, convenții colective de muncă, acorduri colective.

## CONȚINUTUL TEZEI

Pornind de la scopul cercetării și obiectivele trasate, lucrarea a fost structurată în: introducere; un capitol introductiv, compartimente de bază – 3 capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografie și 10 anexe.

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

**Capitolul 1 – Analiza situației în domeniul contractului colectiv de muncă și al convenției colective, privite ca acte de parteneriat social** – în cadrul lui sunt supuse unei analize minuțioase opiniile savanților autohtoni și străini care au cercetat instituția juridică a CCM și a convenției colective. De asemenea, este supusă investigării evoluția istorică a conceptului despre CCM și convenția colectivă, cu evidențierea viziunilor existente în fiecare etapă evolutivă asupra instituției respective.

În lumina analizei investigațiilor științifice privind CCM și convenția colectivă, putem trage următoarele concluzii.

În acest sens, este necesar să clarificăm natura și importanța CCM și a convenției colective prin prisma legislației naționale și internaționale care reglementează parteneriatul (dialogul) social în sfera muncii.

Este esențială o astfel de viziune, deoarece promovarea negocierilor colective pentru încheierea CCM și a convențiilor colective reprezintă una dintre cele mai importante modalități de realizare a parteneriatului social.

Din perspectiva legiuitorului moldovean, conceptul de dialog social este aplicabil doar la nivelul unității, iar acest concept contribuie la stabilirea unor obligații reciproce specifice între salariați și angajator în domeniile muncii și sociale.

Evoluția opiniei despre CCM și convențiile colective este strâns legată de dezvoltarea industrială de la sfârșitul secolului al XIX-lea și începutul secolului al XX-lea.

În această perioadă, primele forme de organizare a muncitorilor au condus la negocierea colectivă a drepturilor angajaților. CCM a devenit astfel modalitatea concretă de a asigura o siguranță referitoare la rezultatul negocierilor, iar drepturile salariaților urmau să fie cuprinse într-un document scris și semnat de patroni.

Sub aspectul naturii juridice, putem concluziona că, în România, CCM este, în paralel, un izvor de drept și un act juridic bilateral, în timp ce convenția colectivă de muncă prezintă toate caracteristicile unui act normativ.

Prin efectuarea unui studiu comparativ asupra instituției CCM și a convenției colective, se mai poate constata că în doctrina dreptului muncii au fost elaborate două concepții care determină natura juridică a CCM, și anume:

- în primul caz, se are în vedere concepția juridico-publică a CCM, ce dobândește un caracter de lege. Statele care au luat ca bază o asemenea concepție, consacră la nivel legislativ caracterul obligatoriu (silit) al CCM. Ca urmare, executarea CCM va fi realizată cu participarea organelor administrative și judiciare, precum și prin reglementarea diferitelor variante de răspundere juridică pentru neexecutarea acestora (spre ex.: SUA, Canada, Franța, Suedia, Grecia, Spania, Belgia, Portugalia);

- în cel de-al doilea caz, s-a plecat de la fundamentul concepției contractuale, potrivit căreia un CCM



reprezintă un acord (convenție) al părților; acest tip de consacrare o regăsim în mai multe legislații naționale (spre ex.: Danemarca, Norvegia, Elveția), în care CCM sunt văzute ca fiind convenții civile simple, realizate prin metode juridico-civile.

În contextul acesta, putem menționa un caz special, cel al Marii Britanii, în care se discută despre influențele exclusiv morale ale CCM. Legislația engleză consacră o prezumție relativă, conform căreia aceste CCM nu sunt obligatorii, cu excepția cazurilor în care părțile contractante au prevăzut contrariul. Prin urmare, în Marea Britanie, observăm că orice CCM este considerat un *gentlemen's agreement*, adică un acord care nu generează consecințe juridice, ci doar obligații morale între părți.

Cât privește practica judiciară din Republica Moldova în domeniul CCM și a convențiilor colective, se constată că aceasta nu este foarte extinsă. Instanțele judecătorești din R. Moldova analizează doar un număr redus de cazuri care vizează încheierea, modificarea, suspendarea sau încetarea CCM sau a convențiilor colective.

Constatăm că această observație se bazează pe faptul că divergențele nesoluționate între salariați (reprezentanții lor) și angajatori (reprezentanții lor) cu privire la negocierile colective, încheierea, modificarea și executarea CCM și a convențiilor colective sunt supuse procedurii stabilite pentru soluționarea conflictelor colective de muncă (art. 357-370 din Codul muncii al Republicii Moldova).

Această procedură implică obligatoriu parcurgerea etapei înaintării revendicărilor și a procesului de conciliere, ceea ce conduce la soluționarea extrajudiciară a unei mari părți a conflictelor colective de muncă.

Totuși, trebuie să subliniem că în practica judiciară există o tendință conform căreia majoritatea salariaților care consideră că le-au fost încălcate drepturile de muncă își bazează revendicările în procedurile judiciare pe dispozițiile CCM și ale convențiilor colective.

**Capitolul 2 – Considerații generale privind instituția contractului colectiv de munca și a convenției colective** – reprezintă un compartiment de bază al cercetării realizate și demarează cu relevarea unor aspecte teoretice referitoare la noțiunea, natura juridică și importanța CCM și a convenției colective.

În acest capitol au fost analizate și caracterele juridice, conținutul și efectele CCM, fiind determinat efectiv conținutul și efectele CCM și a convenției colective, dar au fost cercetate și executarea, modificarea, suspendarea și încetarea CCM și a convenției colective.

Au fost elucidate, de asemenea, conținutul și efectele CCM și ale convenției colective, precum și modalitățile principale de operare a remiterii, modificării, suspendării și a încetării acestora.

Este demn de menționat că natura și importanța CCM și a convenției colective au fost cercetate prin prisma reglementărilor naționale și internaționale ce vizează parteneriatul (dialogul) social în sfera muncii.

Se impune o asemenea viziune, întrucât promovarea negocierilor colective în vederea încheierii CCM și a convențiilor colective se prezintă ca una dintre cele mai importante forme de realizare a parteneriatului social.

În cadrul cercetărilor efectuate a fost reliefat impactul teoriei ordinii publice în dreptul muncii și al teoriei drepturilor câștigate asupra materiei CCM și a convențiilor colective.

Cercetările realizate în cadrul acestui capitol ne permit să formulăm anumite concluzii legate de rezultatele investigațiilor științifice referitoare la natura juridică, conținutul și trăsăturile juridice ale CCM și convenției colective, precum și la efectele acestora.

În eforturile de a clarifica natura juridică a CCM, s-au evidențiat câteva concluzii. Pe baza acestora, se

constată că CCM face parte din categoria contractelor normative, adică din specia actelor care combină în sine trăsăturile atât ale unui contract, cât și ale unui act normativ.

Am reușit să confirmăm opinia doctrinei autohtone, care susține că există regulamente normative interne (locale), care stabilesc norme de reglementare juridică națională, asemenea CCM și convențiilor colective.

De asemenea, am realizat o separare clară între noțiunea de „contract colectiv de muncă” și categoria juridică a actelor normative locale.

În procesul de clarificare a trăsăturilor caracteristice ale CCM, am avansat și o viziune nouă privind acest tip de contract, considerându-l un contract unilateral. Această abordare se bazează pe faptul că obligațiile contractuale derivate dintr-un astfel de contract sunt exclusiv în sarcina angajatorului.

Am exprimat opinia că salariații nu poartă obligațiile suplimentare ce decurg din CCM, deoarece aceștia îndeplinesc doar obligațiile prevăzute de legislația în vigoare și de alte acte juridice, precum fișa de post sau contractul individual de muncă.

În ceea ce privește convenția colectivă, concluzionăm că acest tip de categorie juridică, recent introdusă în legislația muncii a Republicii Moldova, își îndeplinește toate caracteristicile unui act normativ, inclusiv:

a) *este generală*, stabilind principiile generale de reglementare a relațiilor de muncă și a relațiilor social-economice legate direct de acestea;

b) *este abstractă*, nereglementând situația unui anume salariat individual, ci a tuturor salariaților dintr-un anumit teritoriu ori dintr-o anumită ramură a economiei naționale. În plus, convenția colectivă încheiată la nivel național (convenția generală) se extinde asupra tuturor unităților din Republica Moldova;

c) *este permanentă*, aplicându-se la un număr indefinit de ori.

În cursul cercetărilor efectuate, am investigat influența și impactul teoriei ordinii publice în dreptul muncii și teoriei drepturilor dobândite asupra domeniului CCM și a convențiilor colective.

În acest subcapitol, am subliniat că teoria drepturilor dobândite în cadrul CCM nu poate fi pusă în aplicare sau respectată atunci când condițiile economice și financiare se modifică semnificativ într-un sens negativ.

Cu toate acestea, este imperativ ca în orice circumstanță să se respecte necondiționat minimumul de drepturi al salariaților prevăzut de lege (inclusiv în cazul schimbului de CCM).

Totuși, este important de menționat că minimumul concret al drepturilor stabilit la nivelul unui anumit agent economic, respectând totodată minimumul legal, ar putea să difere de la un caz la altul. În acest sens, teoria drepturilor dobândite poate genera o potențială sursă de conflicte colective de muncă.

În cadrul analizei conținutului CCM, am abordat problema legalității și temeiniciei includerii normelor tehnice și morale (etice) în acest tip de contract. Conform concepției normelor tehnologice în dreptul muncii, se impune o delimitare clară între normele tehnice, care nu pot avea un caracter juridic (de drept), și normele tehnologice.

Prin urmare, în urma cercetărilor efectuate, am ajuns la concluzia că introducerea normelor tehnologice în conținutul CCM este nu doar oportună, ci și necesară, cu condiția ca acestea să vizeze anumite aspecte organizațional-juridice ale protecției muncii.

O influență distinctă asupra reglementării juridice a relațiilor de muncă au normele morale sau etice, influență generată de caracterul specific al raportului juridic de muncă, care se evidențiază prin:

- caracterul personal al muncii,
- prestarea muncii de către salariat sub autoritatea angajatorului,
- și caracterul continuu al raporturilor juridice de muncă.

Totodată, observăm că includerea normelor etice în conținutul CCM și a convențiilor colective poate, ca efect, să ducă la diminuarea drepturilor și a garanțiilor de muncă stabilite în legislația muncii.

Tot în acest capitol am inserat un subcapitol 2.5, în care am analizat modul în care Inteligența Artificială poate influența pozitiv sau negativ, negocierea, încheierea, executarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă. Astfel, utilizarea Inteligenței Artificiale în gestionarea CCM oferă o serie de avantaje semnificative, printre care: a) *eficiență și acuratețe sporită*: Automatizarea proceselor, inclusiv colectarea datelor și analiza rapidă a acestora, reduce erorile umane și accelerează etapele esențiale ale gestionării CCM, de la negociere la implementare și finalizare; b) *supravegherea conformității*: IA permite monitorizarea constantă a respectării termenilor CCM, oferind posibilitatea identificării rapide a eventualelor abateri. Astfel, se asigură intervenții prompte, evitându-se escaladarea problemelor în conflicte legale; c) *capacitate analitică avansată*: Prin procesarea datelor complexe și identificarea tendințelor, IA sprijină adaptarea strategiilor de muncă pentru a răspunde în mod optim atât cerințelor angajaților, cât și nevoilor de afaceri, contribuind la o mai bună aliniere între obiectivele organizaționale și așteptările angajaților.

Prin integrarea IA, procesele legate de CCM pot deveni mai eficiente, mai precise și mai bine adaptate la cerințele contemporane, ceea ce conduce la un mediu de lucru mai transparent și mai echitabil pentru toate părțile implicate.

În ciuda beneficiilor evidente, utilizarea Inteligenței Artificiale în gestionarea CCM vine cu o serie de provocări și riscuri semnificative: a) *depersonalizarea proceselor*: Automatizarea excesivă poate diminua interacțiunea umană, care este crucială în gestionarea aspectelor sensibile și subtile ale relațiilor de muncă. Acest lucru poate afecta calitatea negocierilor și încrederea între părți; b) *erori și prejudecăți algoritmice*: Algoritmii IA depind de datele utilizate pentru antrenare. Date incomplete, incorecte sau părtinitoare pot perpetua erori sau inechități în luarea deciziilor, punând în pericol obiectivitatea și echitatea în gestionarea CCM; c) *rezistență la schimbare*: Implementarea IA poate genera scepticism și rezistență din partea angajaților, care o pot percepe ca pe o amenințare la adresa securității locului de muncă, confidențialității sau chiar a valorii contribuției lor în organizație.

Pentru a gestiona aceste riscuri, este esențial să se adopte o strategie transparentă de implementare, să se asigure supravegherea umană a proceselor automatizate și să se creeze un cadru de comunicare deschisă, care să permită angajaților să înțeleagă și să accepte beneficiile utilizării IA.

**Capitolul 3 – Modul de desfășurare a negocierilor colective prin prisma instrumentelor internaționale și a dreptului intern** – în el sunt supuse investigației și analizate noțiunile generale privind standardele internaționale și europene în materia negocierii colective, a fost definite noțiunea de negociere colectivă și rolul acesteia prin prisma dreptului intern, obiectul și nivelurile negocierii colective, procedura negocierii colective, dar și aspecte comparative din legislația altor state privind negocierea colectivă.

Trebuie să precizăm faptul că, în legislația Republica Moldova, nu sunt consfințite reglementări detaliate ale procedurii formale pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor în vederea încheierii CCM și a convenției colective. Există totuși unele precizări în CM al RM cu privire la inițiativa negocierilor, convocarea părților, obligația angajatorilor de a pune la dispoziție informația necesară pentru negocieri colective, garan-

țiile și compensațiile reprezentanților părților pe timpul negocierilor colective.

O astfel de atitudine este pe deplin justă, deoarece condiția ca negocierea colectivă să fie liberă și voluntară este aceea ca autonomia partenerilor de negociere să fie respectată și garantată.

Este îmbucurător să observăm că, de-a lungul timpului, de aproape un secol, CCM au reprezentat un pilon important în relațiile de muncă din Republica Moldova.

Este demn de menționat că aspectele legate de negocierile colective sunt reglementate la nivel internațional prin instrumente precum Constituția OIM, Convenția OIM nr. 98/1949 și Convenția OIM nr. 154/1981, care asigură promovarea unei culturi a dialogului și cooperării între angajatori și angajați pentru a asigura condiții de muncă echitabile și respectuoase, garantând următoarele principii privind negocierea colectivă:

a) dreptul la negociere colectivă este un drept fundamental, acceptat de membrii OIM prin simplul fapt al apartenenței lor la această organizație;

b) negocierea colectivă are ca obiect condițiile de muncă și reglarea relațiilor dintre partenerii sociali;

c) negocierile colective sunt voluntare; negocierea nu poate fi impusă părților de către legislație sau de către autorități;

d) partenerii sociali sunt autonomi; intervenția inoportună a guvernului sau a altor instituții nu este permisă;

e) fiecare partener implicat în negocierea colectivă are statut egal și drepturi egale.

În cadrul procesului social al negocierii, comunicarea joacă un rol esențial, reprezentând un flux continuu de schimb de informații și opinii între părți. Acesta servește drept mecanism fundamental de dialog, informare și consultare reciprocă.

Negocierea colectivă se relevă a fi un instrument crucial în soluționarea discrepanțelor de interese dintre partenerii sociali și în integrarea acestor interese într-un mod avantajos pentru ambele părți, devenind astfel o sursă semnificativă de drepturi pentru aceștia.

În baza acestor considerații, negocierea colectivă se evidențiază prin următoarele caracteristici distinctive în comparație cu alte forme de negociere:

a) mecanisme de decizie flexibile ce determină o mare adaptabilitate la situații economice și sociale diferite;

b) exprimă principiul echității și justiției sociale în planul raporturilor de muncă, deoarece prin participarea salariaților la negocierea colectivă se echilibrează inegalitatea economică inițială între raporturile cu patronatul și garantează așezarea relației de muncă pe baze echitabile;

c) determină stabilitate în raporturile de muncă ca urmare a acordului dintre partenerii sociali.

Referitor la rolul negocierilor colective, este esențial să evidențiem că legislația muncii asigură salariaților un set minim de drepturi.

Astfel, negocierile colective și, în mod corespunzător, convențiile și contractele colective de muncă au ca scop să dezvolte acest cadru juridic al relațiilor de muncă, atât prin consolidarea nivelului minim de drepturi prevăzute de lege pentru salariați, cât și prin instituirea unor drepturi adiționale în favoarea acestora.

În conformitate cu prevederile legislației moldovenești, negocierea și încheierea CCM nu sunt obligatorii, reprezentând mai degrabă o opțiune facultativă pentru părțile sociale implicate. Ideea obligativității încheierii unor astfel de acorduri ar contraveni principiului libertății contractuale și autonomiei depline a partenerilor sociali.

În procesul de negociere colectivă, drepturile pot fi supuse negocierii doar în limitele și în conformitate cu prevederile legale.

Din această perspectivă, identificăm următoarele aspecte care pot face obiectul negocierii:

a) drepturi ale căror limită minimă este stabilită prin acte normative (cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, durata concediului de odihnă anual etc.);

b) drepturi care nu sunt prevăzute în legislația muncii, dar a căror exercitare nu încalcă limitele exercitării unui drept subiectiv, și anume, legea și morala, limitele sale externe și interne și exercitarea cu bună credință;

c) drepturi superioare celor stabilite prin convenția colectivă încheiată la nivel superior, întrucât aceasta reprezintă izvor de drept pentru cele încheiate la nivel inferior.

În același timp, este important să subliniem că sfera negocierilor colective în sectorul privat acoperă o gamă extinsă de drepturi și obligații, reflectate în conținutul CCM.

Dincolo însă de toate acestea, există anumite aspecte ale relațiilor de muncă care, din punct de vedere obiectiv, nu pot face obiectul negocierii colective în sectorul privat, cum ar fi jurisprudența muncii, securitatea socială a salariaților prin intermediul sistemului public de pensii etc.

În sectorul bugetar, spre deosebire de cel privat, obiectul negocierilor colective este considerabil mai limitat, deoarece CCM în acest domeniu nu pot include sau negocia drepturile salariale, acestea fiind stabilite de lege în mod specific.

Un aspect distinctiv al procesului de negociere în sectorul bugetar este că, în opoziție cu sectorul privat, unde negocierile colective pot avea loc și după stabilirea bugetului de venituri și cheltuieli, în sectorul bugetar (autorități și instituții publice), negocierile au loc, de obicei, înainte de elaborarea și aprobarea bugetului de stat sau a celui specific unității administrative.

În urma cercetărilor efectuate pe parcursul Capitolului 3 a fost susținută ideea că legislația muncii a RM nu instituie obligativitatea negocierii colective a CCM și a convenției colective.

Poziția legiuitorului moldovean cu privire la caracterul facultativ al negocierii colective este conformă întru totul cu normele internaționale în materia negocierilor colective. Astfel, din cuprinsul Convențiilor OIM nr. 98/1949, nr. 151/1978 și nr. 154/1981 se desprinde concluzia potrivit căreia negocierea colectivă trebuie să fie liberă, iar nu obligatorie.

Spre deosebire de Republica Moldova, în România, negocierea colectivă este obligatorie la nivel de unitate, cu excepția cazului în care unitatea are mai puțin de 21 de angajați (art. 129 alin. (1) din Legea dialogului social). Ca urmare, am fost ținuti să abordăm și aspectele teoretico-practice ale obligativității negocierii colective.

**Capitolul 4 – Statutul juridic al părților contractului colectiv de muncă și ale convenției colective** – este rezervat cercetării problemelor ce vizează salariații și reprezentarea acestora ca parte la negocierea și încheierea CCM și a convenției colective, angajatorii și reprezentarea acestora ca parte la negocierea și încheierea CCM și a convenției colective, precum și autoritățile publice ca parte la negocierea și încheierea convenției colective

În plus, au fost supuse analizei particularitățile statutului juridic al reprezentanților aleși ai salariaților. În acest sens, a fost conturată ideea că astfel de reprezentanți se prezintă ca o alternativă a sindicatelor; ei pot fi aleși doar în lipsa organizației sindicale.

Prezentul capitol include studii și cercetări care ne permit să desprindem unele concluzii referitoare la statutul juridic (legal) al părților contractului colectiv de muncă și ale convenției colective.

Este important să subliniem că subiecții relațiilor colective de muncă sunt reprezentanții salariaților și ai angajatorilor. În contextul parteneriatului social, ca reprezentanți ai salariaților pot fi identificați:

a) la nivel de unitate – organizația sindicală primară, reprezentanții aleși ai salariaților (art. 21 alin. (2) din CM al RM), organul reprezentativ unic (atunci când în unitate activează două și mai multe organizații sindicale primare);

b) la nivel teritorial, ramural și național – sindicatele și asociațiile lor (centre sindicale ramurale sau interramurale teritoriale, centre sindicale național-ramurale etc.).

Prin analiza efectuată asupra statutului legal al sindicatelor și a modalităților de exercitare a libertății sindicale, am identificat și am criticat dispozițiile art. 7, alin. (2) din Legea sindicatelor (nr. 1129/2000), care permit organizarea sau înscrierea în sindicate a șomerilor, a persoanelor care nu sunt angajate și a celor care desfășoară legal o activitate de muncă în mod individual. În acest context, susținem soluția conform căreia dreptul la sindicalizare ar trebui să fie recunoscut doar persoanelor care sunt angajate în relații juridice de muncă (salariați și funcționari publici).

Această poziție se întemeiază pe concepția conform căreia sindicatele sunt organizații reprezentative ale salariaților, conform Convenției OIM nr. 87/1948 privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical. Această convenție face distincția între „lucrători” și „cei care angajează”, precum și între „organizațiile lucrătorilor” și „organizațiile angajatorilor”. Din conținutul acestei convenții rezultă clar că se aplică exclusiv persoanelor angajate în relații de muncă.

În cadrul relațiilor colective de muncă, reprezentanții angajatorului la nivel de unitate sunt fie conducătorul unității, fie persoanele împuternicite de acesta în conformitate cu legislația muncii și cu documentele de constituire a unității. În paralel, reprezentanții angajatorilor la nivel național, ramural și teritorial sunt reprezentanți de asociații, federații sau confederații patronale.

În ceea ce privește modul de constituire a organizațiilor patronale, putem concluziona că prevederile legale cuprinse în Legea RM nr. 976/2000 a patronatelor sunt, în mare măsură, similare prevederilor legale rezervate celuilalt partener social – sindicatele. În acest sens, remarcăm faptul că, după operarea modificărilor din luna decembrie 2016 în Legea RM nr. 1129/2000 a sindicatelor, legislația sindicală s-a apropiat, conform regulilor simetriei juridice, de cea patronală.

De asemenea, este important de menționat că legislația muncii impune o formă specială de reprezentare pentru întreprinderile de stat și municipale, precum și pentru organizațiile și instituțiile finanțate din bugetul public național. În aceste cazuri, ele pot fi reprezentate doar de autoritățile administrației publice centrale și locale împuternicite prin lege sau de conducătorii acestor întreprinderi, organizații și instituții.

În timpul investigațiilor efectuate, am clarificat statutul juridic al reprezentanților aleși ai salariaților, remarcând că aceștia sunt concepuți ca o alternativă la sindicate, putând fi aleși doar în absența unei organizații sindicale. Este esențial ca legiuitorul din Republica Moldova să definească clar atribuțiile reprezentanților aleși ai salariaților. În acest sens, propunem următoarele ajustări legislative:

a) stabilirea condițiilor și procedurilor de alegere, a atribuțiilor și a protecției reprezentanților aleși într-o manieră unitară în CM RM;

b) clarificarea explicită a atribuțiilor exclusiv sindicale, care nu pot fi exercitate de reprezentanții aleși

ai salariaților.

În relațiile colective de muncă, angajatorii sunt reprezentați la nivel de unitate fie de conducătorul unității, fie de persoane împuternicite de acesta, în conformitate cu legislația muncii și documentele constitutive ale unității. La nivel național, ramural și teritorial, reprezentarea angajatorilor este realizată de asociații, federații sau confederații patronale.

Pentru întreprinderile de stat și municipale, precum și pentru organizațiile și instituțiile finanțate din bugetul public, legislația prevede forme specifice de reprezentare prin autoritățile administrației publice centrale sau locale împuternicite prin lege ori prin conducătorii respectivelor entități.

Analiza detaliată a modului de funcționare a organelor de parteneriat social din Republica Moldova și România relevă neconcordanțe legislative. Astfel, după analiza dispozițiilor legale în vigoare, am concluzionat că legiuitorul moldovean nu este preocupat de problematica definirii cadrului de reprezentare a sindicatelor și a patronatelor în domeniul parteneriatului social. El nu consacră nici un criteriu de reprezentativitate ce poate fi aplicat organizațiilor sindicale și celor patronale.

Totodată, putem concluziona că, spre deosebire de reglementările anterioare, actuala legislație a muncii este mai puțin protectivă pentru salariații-funcționari sindicali și organizatori sindicali, întrucât la operarea concedierii acestora nu se mai cere – potrivit art. 87 alin. (2) și (3) din CM al RM – obținerea acordului preliminar al organelor sindicale ai căror membri sunt (iar în cazul organizatorilor sindicali – acordul preliminar al organului sindical ierarhic superior), ci doar a opiniei consultative din partea organului sindical competent.

Legislația muncii a devenit mai puțin protectivă, la acest capitol, și pentru salariații membri de sindicat, care anterior puteau fi disponibilizați pentru anumite temeuri (reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate; încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă dacă anterior salariatul a fost sancționat ș.a.) doar cu acordul preliminar scris al organului sindical din unitate.

În cele din urmă, am constatat că în Republica Moldova se atestă demult lipsa asociațiilor patronale la nivelul teritorial. În vederea prevenirii unor blocaje la formarea comisiilor teritoriale pentru consultări și negocieri colective (din componența cărora ar urma să facă parte reprezentanții asociațiilor patronale teritoriale), legiuitorul a stabilit un mecanism de înlocuire (substituire) a reprezentanților asociațiilor patronale teritoriale în cazul în care aceste structuri patronale nu sunt constituite în unitatea administrativ-teritorială respectivă cu reprezentanții numiți de confederațiile patronatelor la nivel național, patronatelor de ramură sau de patroni persoane juridice înregistrați în unitatea administrativ-teritorială respectivă.

Și în cazul anumitor ramuri de activitate, se atestă lipsa structurilor patronale de tip federație. Pentru a nu face imposibil procesul de negocieri colective și consultări la nivel ramural din cauza lipsei unui partener social, Legea RM nr. 245/2006 permite – în acele ramuri în care nu există reprezentanți ai unui partener social – constituirea comisiilor de ramură ca organe bipartite în scopul realizării obiectivelor prevăzute la art. 4 din Legea RM nr. 245/2006, al stabilirii bazelor de reglementare a relațiilor din domeniul muncii și din domeniul social-economic dintr-o anumită ramură a economiei, precum și în scopul menținerii climatului de stabilitate și pace socială.

În urma cercetării realizate pe parcursul Capitolului 4 au fost elucidate și modalitățile de constituire și de funcționare a organelor parteneriatului social din Republica Moldova și România.

**Concluzii generale și recomandări** – sunt expuse în compartimentul final, într-o ordine logică conse-

cutivă, 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 cu privire la: a) în vederea stimulării parteneriatului social la nivel de unitate, statuarea în legislația moldovenească a obligativității negocierii colective anuale; b) instituirea, pe cale legislativă, a unei proceduri de extindere a convențiilor colective încheiate la nivel ramural și teritorial, comparabilă cu cea existentă în mai multe state membre ale Uniunii Europene (Germania, Franța ș.a.) ș.a.

**Bibliografia** cuprinde suportul documentar și doctrinar al tezei, fiind constituită din 217 surse științifice, normative și de altă natură, inclusiv 13 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/proponeri finale.

### Concluzii

Astfel, pornind de la scopul principal al acestei investigații, formulăm următoarele concluzii:

1. În prezenta lucrare a fost făcută analiza CCM și a convenției colective (*obiect al cercetării noastre*) sub aspect istoric, dar și din perspectiva dreptului pozitiv, (inter)național.

2. Referitor la evoluția acestor acte de parteneriat social (CCM și convențiile colective), acestea au apărut în urma dezvoltării industriale de la sfârșitul secolului al XIX-lea și începutul secolului al XX-lea, constituirea primelor forme de organizare a muncitorilor conducând la negocierea colectivă a drepturilor angajaților, iar CCM a fost modul concret de a avea o siguranță referitoare la rezultatul negocierilor, drepturile salariaților urmând să fie cuprinse într-un document scris și semnat de patroni.

În RM, CCM este definit legal ca fiind un act juridic care guvernează relațiile de muncă și alte relații sociale în unitate, încheiat în formă scrisă între salariați și angajator, prin reprezentanții acestora. În România, ca natură juridică, CCM este, totodată, izvor de drept și act juridic bilateral, iar convenția colectivă de muncă prezintă toate caracterele unui act normativ. Realizând studiul comparativ asupra instituției CCM/convenției colective, am constatat că în doctrina juridică au fost elaborate două concepții ce determină natura juridică a contractului colectiv de muncă, și anume: I - *în primul caz, se are în vedere concepția juridico-publică a CCM*, ce dobândește un caracter de lege. Statele care au luat ca bază o asemenea concepție, consacră la nivel legislativ caracterul obligatoriu (silit) al CCM. Ca urmare, executarea CCM va fi realizată cu participarea organelor administrative și judiciare, precum și prin reglementarea diferitelor variante de răspundere juridică pentru neexecutarea acestora (spre ex.: SUA, Canada, Franța, Suedia, Grecia, Spania, Belgia, Portugalia); II - *în cel de-al doilea caz, se are în vedere concepția contractuală*, potrivit căreia un CCM reprezintă un acord (convenție) al părților. Iar acest tip de consacrare o regăsim în mai multe legislații naționale (spre ex.: Danemarca, Norvegia, Elveția), în care CCM sunt văzute ca fiind convenții civile simple, realizate prin metode juridico-civile.

3. Referitor la natura juridică a CCM, acesta este cunoscut sub denumirea de contract colectiv datorită impactului său asupra unui grup extins de persoane. CCM produce efecte asupra tuturor angajaților sindicaliști ai unei unități, indiferent de momentul angajării lor în respectiva unitate. Această extindere a efectelor reprezintă o excepție de la principiul relativității efectelor contractelor. În contextul general al izvoarelor de drept, CCM este clasificat ca fiind un contract normativ, întrucât îmbină caracteristicile unui acord contractual cu trăsăturile specifice unui act normativ. S-a subliniat, de asemenea, că, prin natura sa, CCM prezintă similitudini atât cu contractele civile, cât și cu cele individuale de muncă. În acest sens, iată principalele trăsături ale CCM: a) *contract sinalagmatic* (implică o reciprocitate a obligațiilor, fiecare parte având atât drepturi, cât și îndatoriri. Astfel, angajatorul și salariații își corelează obligațiile și drepturile, formând o relație de interdependență); b) *contract cu titlu oneros și comutativ* (prestațiile sunt stabilite în mod clar la momentul încheierii contractului, iar executarea lor este sigură, fără a depinde de evenimente incerte); c) *prestații succesive* (obligațiile asumate de părți se desfășoară în mod continuu, pe întreaga perioadă de valabilitate a contractului); d)

*contract numit* (este reglementat specific prin legislația muncii, respectiv CM al RM și Legea dialogului social din România, corespunzând unor operațiuni juridice bine definite); e) *contract solemn*, forma scrisă este obligatorie, atât ca exigență legală, cât și ca trăsătură esențială a actului normativ. Mai mult, acesta trebuie remis – prin prisma CM al RM – inspecției teritoriale de muncă. Iar în România, se impune înregistrarea CCM în funcție de nivelul la care este încheiat: la nivel de unitate – inspectoratul teritorial de muncă; la nivel de grupuri de unități sau sectoare de activitate – Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale; f) *excepție de la principiul relativității efectelor* (spre deosebire de contractele juridice civile sau individuale de muncă, CCM produce efecte asupra tuturor salariaților sindicaliști din unitate, inclusiv asupra celor angajați ulterior încheierii contractului. Această excepție aparentă este justificată prin lege și prin consimțământul implicit al angajaților, atestat prin încheierea contractelor individuale de muncă.

Referitor la convenția colectivă, am conchis că această categorie juridică – fiind transpusă recent în legislația muncii a Republicii Moldova – deține toate caracterele unui act normativ, respectiv: a) *este generală*, stabilind principiile generale de reglementare a relațiilor de muncă și a relațiilor social-economice legate direct de acestea; b) *este abstractă*, nereglementând situația unui anume salariat individual, ci a tuturor salariaților dintr-un anumit teritoriu ori dintr-o anumită ramură a economiei naționale. În plus, convenția generală, încheiată la nivel național se extinde asupra tuturor unităților din R.M.; c) *este permanentă*, aplicându-se la un număr indefinit de ori.

4. În cadrul cercetărilor efectuate, am analizat influența teoriei ordinii publice în dreptul muncii și a teoriei drepturilor câștigate asupra domeniului contractelor colective de muncă (CCM) și al convențiilor colective. Am subliniat că aplicarea teoriei drepturilor câștigate în materia CCM este dificil de realizat în situația în care condițiile economico-financiare se deteriorează semnificativ. Totuși, minimul legal de drepturi acordate salariaților trebuie respectat fără excepție, inclusiv în cazurile de succesiune a CCM. Cu toate acestea, minimul concret al drepturilor stabilite la nivelul unui angajator poate varia în funcție de circumstanțele economice specifice. Din această perspectivă, teoria drepturilor câștigate poate genera potențial conflicte colective de muncă.

Pe de altă parte, legislația muncii recunoaște teoria ordinii publice în dreptul muncii, care permite acordarea de drepturi suplimentare salariaților peste minimul legal, dar interzice reducerea acestora sub nivelul prevăzut de lege. Această teorie este fundamentată, în principal, pe dispozițiile articolului 12 din CM al RM, care declară nule și lipsite de efect juridic toate clauzele din contractele individuale de muncă, CCM, convențiile colective sau actele juridice emise de autoritățile publice, dacă acestea înrăutățesc condițiile salariaților în comparație cu prevederile legislației muncii. În ceea ce privește legislația română, regăsim un principiu similar în articolul 132, alineatul (2) din Legea dialogului social, care stipulează că, la încheierea unui CCM, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal.

5. Reprezentanții angajaților și ai angajatorilor constituie subiecții relațiilor colective de muncă, iar, în funcție de nivelul parteneriatului social, reprezentanții angajaților pot fi identificați astfel:

a) la nivel de unitate – organizațiile sindicale primare, reprezentanții aleși ai angajaților (conform art. 21 alin. (2) din CM al RM), precum și organul reprezentativ unic, în cazul în care în unitate funcționează mai multe organizații sindicale primare; b) la nivel teritorial, ramural și național – sindicatele și structurile asociative ale acestora (centre sindicale ramurale, interramurale teritoriale, centre sindicale naționale sau ramurale).

Din legislația moldavă rezultă că legiuitorul nu este preocupat de problematica definerii cadrului de

reprezentare a sindicatelor și a patronatelor în domeniul parteneriatului social. Cadrul legal existent nu consacra nici un criteriu de reprezentativitate ce poate fi aplicat organizațiilor sindicale și celor patronale.

Spre deosebire de reglementările anterioare, actuala legislație a muncii este mai puțin protectivă pentru salariații-funcționari sindicali și organizatori sindicali, întrucât la operarea concedierii acestora nu se mai cere – potrivit art. 87 alin. (2) și (3) din CM al RM – obținerea acordului preliminar al organelor sindicale ai căror membri sunt (iar în cazul organizatorilor sindicali – acordul preliminar al organului sindical ierarhic superior), ci doar a opiniei consultative din partea organului sindical competent. Legislația muncii a devenit mai puțin protectivă, la acest capitol, și pentru salariații membri de sindicat, care anterior puteau fi disponibilizați pentru anumite temeuri (reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate; încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă dacă anterior salariatul a fost sancționat ș.a.) doar cu acordul preliminar scris al organului sindical din unitate.

Datorită faptului că în Republica Moldova se atestă demult lipsa asociațiilor patronale la nivelul teritorial și în vederea prevenirii unor blocaje la formarea comisiilor teritoriale pentru consultări și negocieri colective (din componența cărora ar urma să facă parte reprezentanții asociațiilor patronale teritoriale), legiuitorul a stabilit un mecanism de înlocuire (substituire) a reprezentanților asociațiilor patronale teritoriale în cazul în care aceste structuri patronale nu sunt constituite în unitatea administrativ-teritorială respectivă cu reprezentanții numiți de confederațiile patronatelor la nivel național, patronatelor de ramură sau de patroni persoane juridice înregistrați în unitatea administrativ-teritorială respectivă.

Lipsa structurilor patronale de tip federație se atestă și la nivelul ramurilor de activitate. Pentru a nu face imposibil procesul de negocieri colective și consultări la nivel ramural din cauza lipsei unui partener social, legiuitorul a permis – în acele ramuri în care nu există reprezentanți ai unui partener social – constituirea comisiilor de ramură ca organe bipartite în scopul realizării obiectivelor prevăzute la art. 4 din Legea RM nr. 245/2006, al stabilirii bazelor de reglementare a relațiilor din domeniul muncii și din domeniul social-economic dintr-o anumită ramură a economiei, precum și în scopul menținerii climatului de stabilitate și pace socială.

**6.** În Republica Moldova, nu există reglementări legale detaliate care să stabilească în mod explicit procedura formală pentru organizarea și desfășurarea negocierilor destinate încheierii contractelor colective de muncă (CCM) și a convențiilor colective. Cu toate acestea, CM al RM prevede anumite dispoziții generale care vizează inițierea negocierilor, convocarea părților, obligația angajatorilor de a furniza informațiile necesare pentru desfășurarea negocierilor colective, precum și garanțiile și compensațiile pentru reprezentanții părților implicate în aceste negocieri. Această abordare este justificată, deoarece respectarea autonomiei partenerilor de negociere este esențială pentru asigurarea unui proces liber și voluntar de negociere colectivă. Drept urmare, nici o autoritate și nici o lege nu ar trebui să impună obligații sau să intervină în procesul negocierilor desfășurate între partenerii sociali, astfel încât dialogul și acordurile să rămână exclusiv rezultatul înțelegerii lor reciproce.

**7.** Procedura legală de negocieri colective este reglementată expres în art. 26-41 din CM al RM. Astfel, reprezentanții salariaților și ai angajatorilor au dreptul de a iniția și de a participa la negocierile colective pentru elaborarea, încheierea, modificarea sau completarea contractului colectiv de muncă sau a convențiilor colective (art. 26 alin. (1) din CM al RM). Prin urmare, *legislația în vigoare nu instituie obligativitatea negocierii colective a contractului colectiv de muncă și a convenției colective*. Cu toate acestea, reprezentanții

părților cărora li s-a transmis propunerea în formă scrisă de începere a negocierilor colective sunt obligați să purceadă la acestea în decurs de 7 zile calendaristice de la data avizării (art. 26 alin. (2) din CM al RM).

Cu titlu de studiu comparativ, *legislația românească prevede caracterul obligatoriu al negocierilor colective la nivel de unitate, excepție făcând cazurile în care unitatea are mai puțin de 10 angajați* (art. 129 alin. (1) din Legea dialogului social). Această reglementare reprezintă o continuare a dispozițiilor incluse în fosta Lege nr. 130/1996 privind CCM, acum abrogată. Într-o manieră favorabilă salariaților, legiuitorul român a impus angajatorilor obligația de a iniția negocieri colective la nivel de unitate. Cu toate acestea, această prevedere a generat reacții critice din partea organizațiilor patronale, care au sesizat OIM. În urma clarificărilor, s-a concluzionat că acest cadru legal nu afectează principiul libertății negocierii colective, întrucât legea nu impune explicit obligația de a încheia un contract colectiv de muncă.

### **Recomandări**

În baza rezultatelor prezentului studiu, formulăm următoarele 3 propuneri/recomandări cu caracter *de lege ferenda*:

**1.1.** Din analiza Rapoartelor de activitate ale Inspectoratului de Stat al Muncii pentru anii 2015-2022, se poate desprinde concluzia că numărul contractelor colective de muncă și acordurilor adiționale la ele, încheiate pe țară și luate la evidență, în temeiul art. 40 alin. (1) din CM al RM, de către inspecțiile teritoriale de muncă, este unul ne semnificativ, variind de la 452 (în anul 2019) până la 1274 (în anul 2016). *Pentru a stimula parteneriatul social la nivel de unitate (fapt ce va contribui și la creșterea numărului de contracte colective de muncă, încheiate de unități angajatoare), propunem – de lege ferenda – statuarea în legislația moldovenească a obligativității negocierii colective anuale.* Desigur că această obligativitate va viza doar inițierea și desfășurarea negocierilor colective, nu și încheierea contractului colectiv de muncă.

**1.2.** În contextul în care negocierea colectivă la nivel de unitate nu poartă un caracter obligatoriu, astfel încât numărul de contracte colectiv de muncă este ne semnificativ, salariații urmează să fie acoperiți de prevederile convențiilor colective încheiate la nivel național, ramural și teritorial. Așadar, *considerăm drept oportună instituirea, pe cale legislativă, a unei proceduri de extindere a convențiilor colective încheiate la nivel ramural și teritorial, comparabilă cu cea existentă în mai multe state membre ale Uniunii Europene (Germania, Franța ș.a.).* În acest caz, dispozițiile legale ar putea statua un drept pentru ministrul (sau altă persoană cu funcție de demnitate publică) de a extinde o convenție colectivă, încheiată, de exemplu, la nivelul unei ramuri a economiei naționale, pentru unitățile care nu au semnat, sub rezerva anumitor condiții, și, în plus, pentru toți salariații (inclusiv nesindicaliști) din respectiva ramură.

**1.3.** După cum rezultă din prevederile CM al RM, reprezentanții aleși ai salariaților își pot desfășura activitatea numai la nivel de unitate și doar în situația lipsei sindicatelor din cadrul acesteia. Mai mult, ei nu se pot bucura de independență organizatorică față de angajator (numărul lor urmând a fi stabilit ținându-se cont de numărul personalului din unitate) și, totodată, de garanțiile legale consfințite în art. 387-388 și 390 din CM al RM.

În opinia noastră, legiuitorul moldovean urmează să identifice sfera atribuțiilor pe care instituția reprezentanților aleși ai salariaților este îndreptățită să o exercite. În acest scop, venim cu următoarele propuneri *de lege ferenda* care, sperăm, vor îmbunătăți cadrul normativ ce ține de activitatea reprezentanților aleși ai salariaților: a) este necesar ca reglementarea condițiilor, a modului de alegere, a atribuțiilor reprezentanților aleși ai salariaților și a protecției lor să se facă unitar (convergent) prin CM al RM; 2) trebuie să fie prevăzută expres

natura atribuțiilor ce țin de competența exclusivă a sindicatelor și care nu pot fi exercitate de către reprezentanții aleși ai salariaților.

**În concluzie**, dat fiind faptul că „Contractul colectiv de muncă și convenția colectivă – acte de parteneriat social”, 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 CCM și convenția colectivă ca acte de parteneriat social, care să stea la baza parteneriatului social și a păcii sociale în Republica Moldova ca stat de drept și democratic.

Apropiind-ne de concluzia finală, putem argumenta că legitimitatea recomandărilor noastre, indiferent de tipologia lor, este fundamentată pe fundamentarea logică a considerentelor doctrinare, jurisprudențiale și legislative prezentate în capitolele 1, 2, 3 și 4 ale lucrării. De asemenea, aceste recomandări sunt susținute de principii și valori universale, cum ar fi utilizarea negocierilor colective pentru dezvoltarea individualității umane, garantarea drepturilor constituționale și a garanțiilor acestora, sincronizarea intereselor partenerilor pentru soluționarea problemelor legate de ocuparea forței de muncă, remunerarea muncii, protecția și securitatea la locul de muncă, instruirea profesională și restructurarea forței de muncă. Mai mult, recomandările noastre sunt orientate către definirea clară a funcțiilor, drepturilor și obligațiilor partenerilor sociali, elaborarea principiilor și procedurilor, îmbunătățirea nivelului de negociere și gestionare a modului de încheiere, executare, modificare și încetare a contractelor și convențiilor colective de muncă, având drept scop reducerea tensiunilor sociale și promovarea unei stări de bunăstare, securitate, progres și pace socială. În final, aceste recomandări sunt realizabile și contribuie la atingerea obiectivelor propuse în teză.

#### **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:

- negocierea colectivă și încheierea CCM și a convențiilor colective la nivelul administrației publice;
- negocierea colectivă și încheierea CCM și a convențiilor colective la nivelul salariaților care lucrează de la distanță (din telemuncă).

## BIBLIOGRAFIE

### I. Bibliografie în limba română

1. ARAMĂ E. *Istoria dreptului românesc*. Chișinău: Editura S.A. „Reclama”, 1998.
2. AVORNIC Gh. *Tratat de teoria generală a statului și dreptului. Vol. I.* Chișinău: Tipografia Centrală, 2009. 460 p. ISBN 9975-70-370-4.
3. AVORNIC Gh. *Tratat de teoria generală a statului și dreptului. Vol. II.* Chișinău: Tipografia Centrală, 2010. 577 p. ISBN 978-9975-78-865-6.
4. A. G. Uluitu., *Inexistența dreptului salariatului de a solicita, individual, constatarea nulității clauzelor contractului colectiv de muncă*. În: *Dreptul*, nr. 12/2010. ISSN 10180435.
5. BELIGRADEANU Ș., ȘTEFANESCU I.T., *Consecințele nesolicitării avizului consultative al Consiliului Economic și Social sau al Consiliului Legislativ cu privire la proiectele de acte normative*. În: *Dreptul*, nr. 7/2006. ISSN 1018-0435.
6. BOROI G., *Drept civil. Partea generală. Persoanele*. București: ALL Beck, 2002. 414 p. ISBN 973-655-217-9.
7. BOIȘTEANU E., *Dreptul muncii. Partea generală*. Chișinău: Pontos, 2005. 142 p. ISBN 9975-72-169-9.
8. BOIȘTEANU E., ROMANDAȘ N. *Dreptul muncii. Partea generală: Manual*. Chișinău: CEP USM, 2012. 154 p. ISBN 978-9975-71-292-7.
9. BOIȘTEANU E., ROMANDAȘ N. *Dreptul muncii. Manual*. Chișinău: „Tipografia centrală”. 736 p. ISBN 978-9975-53-4444-4.
10. CAPȘA T., *Comentariu științifico-practic la Codul muncii al Republicii Moldova*. În: *Dreptul muncii*, nr. 10-11, 2009. ISSN 1018-0435
11. CORNESCU Al. *Dreptul sindical*. București: Hamangiu, 2010. 212 p. ISBN 978-606522316-5
12. CREANGĂ O. *Noua poziție a contractului colectiv de muncă*. În: *Justiția nouă*, nr. 8 din 1948 (versiunea electronică: <http://www.costelgilca.ro/doctrina/document/1/157/> (accesat la 15.03.2024).
13. Decizia Colegiului Civil și de Contencios Administrativ al Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova nr. 2ra-309/2004 din 17.03.2004.
14. DORNEANU V *Dialogul social - fundament al democrației economico-sociale*. București: Lumina Lex, 2006. 222 p. ISBN 973-588-983-8.
15. Dosarul nr. 2ra-47-12 Slivinscaia vs SA Dana. În: <http://www.csj.md/admin/public/uploads/Dosarul%20nr.%202ra-47-12%20Slivinscaia%20vs%20SA%20Dana.pdf> (accesat la 15.03.2024).
16. Dosarul nr. 2ra-368-09 Turea vs Întreprinderea de Stat Silvocinegetică Strășeni. În: <http://www.csj.md/admin/public/uploads/Dosarul%20nr.%202ra-368-09%20Turea%20vs%20%20C3%82%20Entreprinderea%20de%20Stat%20Silvocinegetic%C4%83%20Str%C4%83%C5%99Feni.pdf> (accesat la 15.03.2024).
17. *Dreptul muncii sovietic: manual pentru instituțiile de învățământ superior*. Sub redacția lui Pașcov A.S., Smirnov O.V Chișinău: Cartea moldovenească, 1990.
18. GHIMPU S., ȚICLEA AL. *Dreptul muncii*. București: All Beck, 2001. 880 p. ISBN 978973-655-125-3.
19. MALAURIE PH., AYNES L., STOFFEL-MUNCK PH. *Drept civil. Obligațiile*. Trad.: Diana

Dănișor. București: Editura Wolters Kluwer, 2009. 910 p. ISBN 978-9731911-62-5.

20. MOCANU E. *Curs de prelegeri la dreptul muncii (Partea generală)*. Chișinău: CEP USM, 1997. 272 p.

21. MORARU A., PORCESCU Gh. *Istoria sindicatelor din agricultură și industria prelucrătoare din Republica Moldova*. Chișinău: Evrica, 2001. 256 p. ISBN: 9975-941737.

22. MOSKALENKO G.K. *Problemele fundamentale ale științei dreptului muncitoresc sovietic (1957)*. În: <http://www.costelgilca.ro/doctrina/document/1/197/> (accesat la 15.03.2024).

23. NEGRU T *Dreptul muncii*. Chișinău: Reclama, 1995. 64 p. ISBN 5-7790-01618.

24. NEGRU T., SCORȚESCU C. *Dreptul muncii (partea generală). Codul muncii*. Chișinău: Universitatea Liberă Internațională din Moldova, 2004. 290 p. ISBN 997593422-6.

25. NEGRU T., SCORȚESCU C. *Dreptul muncii - curs universitar*. Chișinău: Labirint- Cutasevici ÎI, 2010. 211 p. ISBN 9975-920-34-9.

26. *Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale*, adoptat de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite la 16 decembrie 1966. Ratificat prin Hotărârea Parlamentului RM nr. 217-XII din 28 iulie 1990. În: *Tratate internaționale*, 1998, vol. I, p. 18.

27. PANTEA O. *Contractul normativ ca izvor de drept - Autoref. tezei de dr. în drept*. Chișinău, 2009.

28. PLASTARA G. *Contractul colectiv de muncă*. În: *Democrația*, nr.10/1919.

29. PRIBAC V *Abuzul de drept și contractele de muncă*. București: Wolters Kluwer, 2007. 191 p. ISBN 978-973-88339-2-0.

30. *Programul de Țară privind Munca Decentă (2008-2011)*. În: // [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-ro-geneva/-sro-budapest/documents/policy/wcms\\_167655.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-ro-geneva/-sro-budapest/documents/policy/wcms_167655.pdf)(accesat la 15.03.2024).

31. ROMANDAȘ N. *Dreptul muncii*. Chișinău: Universitatea de Stat, 1997. 409 p. ISBN 9975-900-28-3.

32. ROMANDAȘ N. *Dreptul muncii european*. Chișinău: Secția de Editare a AAP, 1998, 162 p, fără ISBN, clasificare: 349.2(4).

33. ROMANDAȘ N., BOIȘTEANU E. *Dreptul colectiv și individual al muncii*. Chișinău, Centrul Editorial al USM, 2003, 288 p. ISBN 9975-70-344-5.

34. ROMANDAȘ., BOIȘTEANU E. *Dreptul muncii. Manual*. Chișinău: Reclama, 2007. 404 p. ISBN 978-9975-900-74-4

35. ROMANDAȘ N., BOIȘTEANU E. *Dreptul colectiv al muncii*. Bălți: Presa universitară bălțeană, 2003. 102 p. ISBN 9975-931-26-x.

36. ROMANDAȘ N., BOIȘTEANU E. *Ghidul specialistului în sfera resurselor umane*. Chișinău: Reclama, 2009. 220 p. ISBN 978-9975-105-25-5

37. ROȘ N., *Dreptul muncii. Curs universitar*. București: Editura Pro Universitaria, 2017. 446 p. ISBN 978-606-26-0730-2

38. STANDAERT JEAN-MARIE, *Negocierea colectivă realizată de către organizațiile patronale. ILO*. În: [http://www.acpr.ro/files/publicatii/Negocierea\\_colectiva.pdf](http://www.acpr.ro/files/publicatii/Negocierea_colectiva.pdf)(accesat la 15.03. 2024).

39. THATHAM A., OSMOCHESCU E. *Dreptul Uniunii Europene*. Chișinău: ARC, 2003. 508 p. ISBN 9975-61-286-5.

40. ȚICLEA Al. *Tratat de dreptul muncii*. București: Editura Universul Juridic, 2023. 1040 p. ISBN 978-606-39-1097-5.
41. ȚICLEA Al. *Tratat de dreptul muncii*. București: Editura Universul Juridic, 2009. 1021 p. ISBN 978-973-12-7130-9.
42. ȚICLEA Al. *Codul muncii comentat: republicat 18 mai 2011*. București: Universul Juridic, 2011.
43. ȚICLEA Al., *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, București: Universul Juridic, 2016. 1119 p. ISBN 978-606-673-834-7.
44. ȚOP D., *Tratat de dreptul muncii*. București: Universul Juridic, 2024. 930 p. ISBN 978-60639-1415-7.
45. ȚOP D., *Tratat de dreptul muncii*. București: Editura Mustang, București, 2018. 724 p. ISBN 978-606-652-193-2.
46. VIERIU E. *Libertatea sindicală. Reglementări internaționale și interne*. În: *Administrația publică*, nr. 3, 2011.
47. KENNEDY G. *Negocierea perfectă*. București: Editura Național, 1998. 97 p.



## LISTA PUBLICAȚIILOR AUTORULUI LA TEMA TEZEI

- 1] - Gioni Popa-Gavrilovici, **Cătălin Făghian, Collective labour disputes - limits imposed by the law regulating collective labour agreements** // articol publicat in REVUE EUROPEENNE DU DROIT SOCIAL, vol. XLIV, pg. 7379, issue 3, 2019, ISSN - 2393-073X, ISSN-L 1843-679X, revista recunoscuta de CNCS - cat.B, cu avizul nr. 828.2007 si aflata in evidentele BDI Copernicus, CEEOL, EBSCO Publishing, DESY Publication Database, Open Academic Journals Index (OAJI) si SJIFactor.com.
- 2] - Gioni Popa-Gavrilovici, **Cătălin Făghian, The correlation between mediating and terminating collective labor agreements and what initiates collective labour disputes - a comparative analysis, Romania and the Republic of Moldova** // articol prezentat la cea de-a 14-a editie a Conferinței Internationale „Knowledge - Based society, Normes, Values and Contemporary Landmarks”, 8-9 iunie 2018, si publicat in volumul „LAW STUDY - SUPPLEMENT of VALAHIA UNIVERSITY” 2018, ISSN 2247 - 9937, pg. 432 - 437;
- 3] - **Cătălin Făghian, The concept and legal nature of collective labour agreement** // articol in volume I. The 33- th Annual Congress Of The American Romanian Academy of Arts And Sciences (ARA), june 02-07, 2009. editat de Polytechnic International Press Montreal, Ouebec, Canada, 2009, ISBN 978-2-5534)1433-8, pg, 128-131;
- 4] - Gioni Popa-Gavrilovici, **Cătălin Făghian, Limitări in declanșarea conflictelor colective de munca, prin prisma instituțiilor contractelor colective de munca** // articol - 6 pg., prezentat la Conferința din 29 martie 2019, organizata de către Tribunalul Dâmbovița, Asociația pentru studiul relațiilor profesionale de munca, Asociația Magistratilor din Romania - Filiala Dâmbovița si Centrul de Cercetare in științe juridice si Administrative din cadrul Facultății de Drept si Științe Administrative a Universității „Valahia” Târgoviște;
- 5] - Gioni Popa-Gavrilovici, **Cătălin Făghian, Greva - ca instrument legal si eficient de determinare a negocierii si încheierii contractului colectiv de munca** // articol - 7 pg, prezentat la Conferința din 2 noiembrie 2018, organizata de către Tribunalul Dâmbovița, Asociația pentru studiul relațiilor profesionale de munca, Asociația Magistratilor din Romania - Filiala Dâmbovița si Centrul de Cercetare in științe juridice si Administrative din cadrul Facultății de Drept si Științe Administrative a Universității „Valahia” Târgoviște,
- 6] - Gioni Popa-Gavrilovici, **Cătălin Făghian, Influenta renunțării la negocierea si încheierea contractului colectiv de munca unic la nivel național, asupra conflictelor colective de munca// la Conferința cu tema „DREPTUL ROMÂNESC LA 100 DE ANI DE LA MAREA UNIRE. CONTINUITATE ȘI DISCONTINUITATE”**. Ediția a VI-a, 30 martie 2018, organizata de Tribunalul Dâmbovița, în colaborare cu Asociația pentru Studiul Relațiilor Profesionale de Muncă, Asociația Magistratilor din România - Filiala Dâmbovița și Centrul de Cercetări în Științe Juridice și Administrative din Cadrul Facultății de Drept și Științe Administrative - Universitatea “Valahia” din Târgoviște,
- 7] - Gioni Popa-Gavrilovici, **Cătălin Făghian, Aspecte critice privind reglementarea instituțiilor contractului colectiv de munca si ale conflictului colectiv de munca in proiectul noului Cod al Muncii al Republicii Moldova, agreat de către guvern si patronate** // articol prezentat la Masa rotunda cu participare internațional, intitulata „Mecanisme de protecție a drepturilor omului”, din 6 decembrie 2017, sub patronajul Guvernului Republicii Moldova si Academiei de Administrație Publica din Chișinău, consacrata Zilei Internaționale a Drepturilor Omului, si publicat in volumul intitulat tot „Mecanisme de protecție a drepturilor

omului” - pg.225235, Chişinău - 2018;

8] - Gioni Popa-Gavrilovici, **Cătălin Făghian, Posibilitatea declanşării conflictului colectiv de munca în România, prin nerespectarea prevederilor legale din OUG nr. 82/16.11.2017 referitoare la obligativitatea iniţierii negocierii colective** // articol prezentat la Masa rotunda cu participare internaţională, intitulată „*Mecanisme de protecţie a drepturilor omului*”, din 6 decembrie 2017, sub patronajul Guvernului Republicii Moldova și Academiei de Administrație Publică din Chişinău, consacrată Zilei Internaţionale a Drepturilor Omului, și publicat în volumul intitulat tot „*Mecanisme de protecţie a drepturilor omului*” - pg.352-357, Chişinău - 2018;

9] - **Cătălin Făghian**, Eduard Boișteanu, **Unele reflecții analitice privind instituția contractului colectiv de muncă în legislația muncii a Republicii Moldova** // Revista română de dreptul muncii, nr. 5/2013l;

10] - **Cătălin Făghian, Conținutul și efectele contractului colectiv de muncă** // Materialele Conferinței științifico- practice cu participare internațională cu genericul „Teoria și practica administrării publice”, organizată de Academia de Administrare Publică de pe lângă Președintele Republicii Moldova, Chişinău, 2013. Recenzent: Eduard BOIȘTEANU, dr. conf. univ.

11] - **Cătălin Făghian**, Eduard Boișteanu, **Unele considerații privind dreptul de asociere în sindicate prin prisma instrumentelor internaționale și a legislației Republicii Moldova** // Materialele Conferinței științifico- practice „Procuratura Republicii Moldova la 20 de ani. Rolul și locul Procuraturii într-un stat de drept, Chişinău, 2012, p. 273277.

12] - **Cătălin Făghian**, Eduard Boișteanu, **Unele aspecte privind înregistrarea contractelor colective de muncă și publicitatea acestora în legislația Republicii Moldova și în cea a României** // „Teoria și practica administrării publice: Materiale ale Conferinței științifico-practice cu participare internațională, 22 mai, 2012”, Chişinău, AAP, 2012, p, 187-189.

13] - Gioni Popa-Gavrilovici, **Cătălin Făghian. Telework in Romania - shorten analysis: from collective bargaining, to collective labor disputes and the „invisible” strike.** in volume with Materials of the International Scientific-Practical Conference “*Scientific research - an essential task in activity academy of public administrat*”, pp.365-369, Academy of Public Administration, Chisinau, May 22, 2020, ISBN 978-9975-3240-9-0. 351(082)=135.1=111=161.1

14] - Popa-Roman G, **Făghian Cătălin, Cum poate inteligența artificială (I.A.) influența instituțiile negocierii contractelor colective de muncă și ale declanşării conflictelor colective de muncă, astfel cum au fost modificate prin Legea nr. 367/2022. 19 pg.** Susținut la: Conferința “Aspecte teoretice și practice privind modificări legislative din anul 2023”, 10 mai 2024, organizată de către Tribunalul Dâmbovița, Universitatea Valahia Târgoviște și Asociația pentru Studiul Relațiilor Profesionale de Muncă.

15] - **Făghian Cătălin, Aspecte de noutate privind modificările legislative referitoare la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, prin prisma legii nr. 367/2022 (modificată prin OUG 42/2023).** 11 pg. Susținut la: Conferința “Aspecte teoretice și practice privind modificări legislative din anul 2023”, 10 mai 2024, organizată de către Tribunalul Dâmbovița, Universitatea Valahia Târgoviște și Asociația pentru Studiul Relațiilor Profesionale de Muncă.

16] - Popa-Roman G, **Făghian Cătălin, Avantajele și dezavantajele generate salariaților, prin introducerea și folosirea Inteligenței Artificiale (AI) la locul de muncă.** În: Revista română de dreptul muncii. București: Wolters Kluwer, nr. 3/2024. Pp.150-166. ISSN 15827534

## ADNOTARE

**Cătălin Făghian. „Contractul colectiv de muncă și convenția colectivă - acte de parteneriat social”. Teză pentru obținerea gradului științific de doctor în drept. Specialitatea 553.05 - Dreptul muncii și protecției sociale. Chișinău, 2025.**

**Structura tezei:** lucrarea este structurată în introducere, ca inițiere în studiu, patru capitole urmate de sinteza rezultatelor obținute, concluzii și recomandări, bibliografie din 226 numiri, 179 pagini text de bază. Rezultatele obținute sunt publicate în 16 lucrări științifice.

**Cuvinte-cheie:** contract colectiv de muncă, convenție colectivă, acord colectiv, dialog social, parteneriatul social în sfera muncii, negociere colectivă, sindicate, patronate.

**Scopul lucrării** constă în analiza multiaspectuală a contractului colectiv de muncă și a convenției colective, privite ca acte de parteneriat social, prin prisma instrumentelor internaționale, a legislației naționale și a opiniilor doctrinare.

**Obiectivele cercetării** constau în: analiza conceptului privind contractul colectiv de muncă și convenția colectivă prin prisma doctrinei și legislației muncii a Republicii Moldova; cercetarea aspectelor conceptuale, normative și metodologice referitoare la structura, conținutul și efectele contractelor colective de muncă și cele ale convențiilor colective; caracterizarea statutului legal al părților contractului colectiv de muncă și ale convenției colective; cercetarea aspectelor de drept comparat în ce privește reglementarea legală a contractelor colective de muncă și a convențiilor colective; analiza regimului legal privind modul de desfășurare a negocierilor colective în vederea încheierii contractului colectiv de muncă și a convenției colective; evidențierea principalelor lacune și probleme depistate în cadrul studiului.

**Noutatea și originalitatea științifică a tezei** constau în formularea anumitor concluzii de ordin teoretic și practic și înaintarea propunerilor *de lege ferenda* ce vizează domeniul raporturilor colective de muncă. A fost abordat, suplimentar, statutul juridic al organizațiilor sindicale, asociațiilor patronale și al autorităților publice implicate în negocierea colectivă și încheierea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective.

**Rezultatele obținute care contribuie la soluționarea unei probleme științifice importante** rezidă în conceptualizarea contractului colectiv de muncă și a convenției colective în calitate de acte de parteneriat social, având ca efect evidențierea caracterului specific al actelor juridice menționate, pentru a asigura corecta implementare a acestora în sfera raporturilor colective de muncă și, totodată, pentru modernizarea legislației muncii în domeniul enunțat.

**Semnificația teoretică și valoarea aplicativă a lucrării.** Teza, concluziile și recomandările privind noțiunea, natura juridică și modul de negociere și încheiere a contractelor colective de muncă și a convențiilor colective, completează baza teoretică a acestui concept științific, dar și orientează spre anumite măsuri practice din partea statului și partenerilor sociali.

**Implementarea rezultatelor științifice ale lucrării.** Rezultatele cercetării și concluziile teoretice formulate pot fi utilizate în procesul perfecționării legislației, la elaborarea și modificarea unor acte normative, întrucât deficiențele ce apar în cadrul soluționării problemelor ce țin de funcționalitatea parteneriatului social în sfera muncii nu pot fi depășite fără conceptualizarea teoretică a instituției juridice privind contractul colectiv de muncă și convenția colectivă. De asemenea, rezultatele investigației pot fi folosite la perfecționarea curriculei la ciclul universitar I, licență și la ciclul II, masterat, la elaborarea cursurilor și a manualelor de dreptul muncii.

## ANNOTATION

**Cătălin Faghian. “The Collective Bargaining Agreement and the Collective Agreement - Social Partnership Acts”. Doctoral Thesis for Obtaining the Scientific Degree of Doctor of Law. Speciality 553.05 – Labour and Social Security Law. Kishinev, 2025.**

**Thesis structure:** the paper contains an introduction, as an initiation into the study, four chapters followed by the synthesis of the results obtained, conclusions and recommendations, bibliography of 226 references, 179 basic text pages. Results obtained: they are published in 16 scientific papers.

**Keywords:** collective bargaining agreement, collective agreement, social dialogue, social partnership in the field of labour, collective bargaining, trade unions, employers' organizations.

**The paper is aimed at** providing a multi-aspect analysis of the collective bargaining agreement and of the collective agreement, seen as social partnership acts, in the light of the international instruments, the national legislation and the doctrine opinions.

**The research objectives** consist in: analysing the concept regarding the collective bargaining agreement and the collective agreement in light of the doctrine and the labour legislation of the Republic of Moldova; researching the conceptual, normative and methodological issues relating to the structure, content and effects of collective bargaining agreements and of collective agreements; characterising the legal status of the parties to the collective bargaining agreement and to the collective agreement; researching the aspects of compared law with respect to the legal regulation of collective bargaining agreements and of collective agreements; analysing the legal arrangements for conducting collective bargaining with a view to entering into the collective bargaining agreement and the collective agreement; highlighting the main loopholes and problems identified by the study.

**The scientific novelty and originality of the thesis** consist in drawing theoretical and practical conclusions before submitting draft *lex ferenda* aimed at the field of collective labour relations. It addressed in addition the legal status of trade unions, employers' associations and public authorities involved in the process of collective bargaining and entering into collective bargaining agreements and collective agreements.

**The results obtained and aiding to solve an important scientific issue** reside in the conceptualisation of the collective bargaining agreement and the collective agreement as social partnership acts, with the effect of highlighting the specific nature of the said legal acts, so as to ensure their correct implementation in the field of collective labour relations and, at the same time, to modernise the labour legislation in the said field.

**Applicative value of the paper.** The thesis, the conclusions and the recommendations on the notion, legal nature and the manner of negotiating and entering into collective bargaining agreements and collective agreements, supplement the theoretical basis of this scientific concept, while providing guidance towards practical measures from the state and from social partners.

**Implementation of the scientific results of the paper.** The results of the research and the theoretical conclusions drawn can be used in the process of perfecting the legislation, for drafting and amending normative acts, since the deficiencies occurring in the settlement of problems related to the functionality of the social partnership in the labour field cannot be overcome without the theoretical conceptualisation of the legal institution regarding the collective bargaining agreement and the collective agreement. Likewise, the results of the investigation can be used to perfect the curricula for the first academic cycle, bachelor's degree and for the second academic cycle, master's degree, for preparing labour law courses and handbooks.

## АННОТАЦИЯ

**Фагиян Кэтэлин. «Коллективный трудовой договор и коллективное соглашение - акты социального партнерства». Диссертация на соискание ученой степени доктора права. Специальность 553.05 – Трудовое право и право социального обеспечения. Кишинев, 2025.**

**Структура диссертации:** работа состоит из введения, четырех глав, общие выводы и рекомендации, библиографии (226 наименования). Основной текст изложен на 179 страницах. Полученные результаты опубликованы в 16 научных работах.

**Ключевые слова:** коллективный трудовой договор, коллективное соглашение, социальный диалог, социальное партнерство в сфере труда, коллективные переговоры, профсоюзы, работодатели.

**Цель работы** состоит в многоаспектном анализе коллективного трудового договора и коллективного соглашения, рассматриваемых как акты социального партнерства сквозь призму международных инструментов, национального законодательства и мнения специалистов в данной области

**Задачами исследования являются:** анализ концепции коллективного трудового договора и коллективного соглашения с точки зрения доктрины и трудового законодательства Республики Молдова; исследование концептуальных, нормативных и методологических аспектов, касающихся структуры, содержания и правовых последствий коллективных трудовых договоров и коллективных соглашений; характеристика правового статуса сторон коллективного трудового договора и коллективного соглашения; исследование аспектов сравнительного права в части правового регулирования коллективных трудовых договоров и коллективных соглашений; анализ правового режима относительно порядка ведения коллективных переговоров с целью заключения коллективного трудового договора и коллективного соглашения; выявление основных пробелов и проблем в части правового регулирования коллективных трудовых договоров и коллективных соглашений.

**Новизна и научная оригинальность диссертации** заключаются в формулировании определенных теоретических и практических выводов и в представлении законодательных предложений для *lege ferenda* в области коллективных трудовых отношений. Также был рассмотрен правовой статус профсоюзов, ассоциаций работодателей и органов государственной власти, участвующих в коллективных переговорах и заключении коллективных трудовых договоров и коллективных соглашений.

**Теоретическая и практическая значимость работы.** Диссертация, выводы и рекомендации, касающиеся понятия, правовой природы коллективных трудовых договоров и коллективных соглашений, способов ведения переговоров, заключения коллективных трудовых договоров и коллективных соглашений, дополняют теоретическую основу научной концепции и указывают на необходимость принятия определенных практических мер со стороны государства и социальных партнеров для совершенствования законодательства.

**Внедрение научных результатов работы.** Результаты исследования и сформулированные теоретические выводы могут быть использованы в процессе совершенствования законодательства при разработке и изменении некоторых нормативных актов, поскольку недостатки, возникающие при решении проблем, связанных с функциональностью социального партнерства в сфере труда, не могут быть преодолены без теоретической концептуализации правового института понятий коллективный трудовой договор и коллективное соглашение. Кроме того, результаты исследования могут быть использованы для совершенствования учебных программ I цикла, бакалавриата, и II цикла, на юридических факультетах в высших учебных заведениях, при разработке курсов и пособий по трудовому праву.

**FĂGHIAN CĂTĂLIN**

**CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ ȘI CONVENȚIA COLECTIVĂ -  
ACTE DE PARTENERIAT SOCIAL**

Rezumatul tezei de doctor în drept

**Specialitatea: 553.05 - Dreptul muncii și protecției sociale**

---

Aprobat spre tipar:

Formatul hârtiei 60x84 1/16

Hârtie offset. Tipar offset.

Tiraj 30 ex.

Coli de tipar: 2,21

Comanda nr. 15/25

---

Centrul Editorial-Poligrafic al SC FLANDO SRL Bacău, str. Panselelor, 2 S., România