

**MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII AL REPUBLICII MOLDOVA**  
**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**

**TEZĂ DE DOCTOR ÎN DREPT**

**Conducător științific:**

**BOISTEANU Eduard,**  
**doctor habilitat în drept,**  
**conferențiar universitar**

**Autor:**

**FĂGHIAN Cătălin**

**CHIȘINĂU, 2025**

© CĂTĂLIN FĂGHIAN, 2025

## CUPRINS

<b>ADNOTARE</b> .....	5
<b>LISTA ABREVIERILOR</b> .....	8
<b>INTRODUCERE</b> .....	9
<b>1. ANALIZA SITUAȚIEI ÎN DOMENIUL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ ȘI AL CONVENȚIEI COLECTIVE, PRIVITE CA ACTE DE PARTENERIAT SOCIAL ....</b>	<b>17</b>
1.1. Evoluția concepției despre contractele colective de muncă și convențiile colective privite ca acte de parteneriat social .....	17
1.2. Instituția contractului colectiv de muncă și a convenției colective în doctrina, legislația și practica judiciară a Republicii Moldova și a României .....	30
1.3. Analiza investigațiilor științifice în materia contractului colectiv de muncă și a convenției colective în doctrina statelor străine .....	43
1.4. Concluzii la Capitolul 1 .....	46
<b>2. CONSIDERAȚII GENERALE PRIVIND INSTITUȚIA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ ȘI A CONVENȚIEI COLECTIVE</b> .....	<b>49</b>
2.1. Noțiunea, natura juridică și importanța contractului colectiv de muncă și a convenției colective .....	49
2.2. Analiza caracterelor juridice, conținutului și a efectelor contractului colectiv de muncă.....	62
2.3. Determinarea conținutului și a efectelor contractului colectiv de muncă și a convenției colective .....	65
2.4. Executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă și a convenției colective.....	87
2.5. Modul în care Inteligența Artificială poate influența negocierea, încheierea, executarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă .....	101
2.6. Concluzii la Capitolul 2 .....	106
<b>3. MODUL DE DESFĂȘURARE A NEGOCIERILOR COLECTIVE PRIN PRISMA INSTRUMENTELOR INTERNAȚIONALE ȘI A DREPTULUI INTERN</b> .....	<b>109</b>
3.1. Noțiuni generale privind standardele internaționale și europene în materia negocierii colective .....	109
3.2. Noțiunea de negociere colectivă și rolul acesteia prin prisma dreptului intern .....	114
3.3. Obiectul și nivelurile negocierii colective .....	117
3.4. Procedura negocierii colective .....	119
3.5. Aspecte comparative din legislația altor state privind negocierea colectivă .....	126

3.6.	Concluzii la Capitolul 3 .....	133
<b>4.</b>	<b>STATUTUL JURIDIC AL PĂRȚILOR CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ ȘI ALE CONVENȚIEI COLECTIVE .....</b>	<b>135</b>
4.1.	Salariații și reprezentarea acestora ca parte la negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă și a convenției colective .....	135
4.2.	Angajatorii și reprezentarea acestora ca parte la negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă și a convenției colective .....	160
4.3.	Autoritățile publice ca parte la negocierea și încheierea convenției colective .....	167
4.4.	Concluzii la Capitolul 4 .....	173
	<b>CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI .....</b>	<b>175</b>
	<b>BIBLIOGRAFIE .....</b>	<b>180</b>
	<b>ANEXE .....</b>	<b>197</b>
	<b>DECLARAȚIA PRIVIND ASUMAREA RĂSPUNDERII .....</b>	<b>217</b>
	<b>CV-ul AUTORULUI .....</b>	<b>218</b>

## 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, 190 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 convențiilor 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, 190 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 190 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.

## LISTA ABREVIERILOR

RM = Republica Moldova  
CC RM = Codul civil al Republicii Moldova  
CC = Codul civil al României  
CCM = Contract(e) Colectiv(e) de Muncă  
ACM = Acord(uri) Colectiv(e) de Muncă  
CIM = Contract Individual de Muncă  
CCMUN = Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național  
CM RM = Codul Muncii al Republicii Moldova  
CMR = Codul Muncii al României  
CPC RM = Codul de Procedură Civilă al Republicii Moldova  
CPCR = Codul de Procedură Civilă al României  
VLRDS = Vechea Lege română nr.62/2011, a dialogului social  
NLRDS = Noua Lege română nr.367/2022, a dialogului social  
OIM = Organizația Internațională a Muncii  
ONU = Organizația Națiunilor Unite  
UE = Uniunea Europeană  
CJUE = Curtea de Justiție a Uniunii Europene  
CEDO = Curtea Europeană a Drepturilor Omului  
CSJ = Curtea Supremă de Justiție a Republicii Moldova  
CCR = Curtea Constituțională a României  
CC = Curtea Constituțională a Republicii Moldova  
HG = Hotărâre a Guvernului Republicii Moldova  
MSMPS = Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova  
MMFPS = Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale din România  
MJ = Ministerul Justiției al Republicii Moldova  
OUG = Ordonanță de Urgență a Guvernului României  
OG = Ordonanță a Guvernului a Guvernului României  
CES = Consiliului Economic și Social IA = Inteligența Artificială alin. = alineat  
art. = articolul  
etc. (et caetera) = și celelalte  
vol. = volumul  
nr. = numărul  
p. = pagină  
lit. = litera



## INTRODUCERE

**Actualitatea și importanța temei abordate.** Relevanța temei de cercetare derivă din semnificația teoretică și practică a conceptelor legate de contractul colectiv de muncă și convenția colectivă, privite ca instrumente esențiale ale dialogului social. Acestea nu doar structurează relațiile de muncă, ci și încurajează un schimb constructiv de idei între angajatori și salariați, influențând în mod direct condițiile de muncă și menținerea echilibrului între părțile implicate.

În doctrina dreptului muncii, încă persistă divergențe de opinie cu privire la natura juridică a contractelor colective de muncă și a convențiilor colective. Anumiți autori le consideră acte normative locale. Totuși, apreciem că această clasificare este eronată, având în vedere diferențele substanțiale dintre actele normative locale și contractele colective de muncă, atât în privința conținutului, cât și a procesului de redactare, adoptare, intrare în vigoare și modificare.

Lipsa unui consens sau a unei perspective unitare asupra acestei chestiuni evidențiază diversitatea și, uneori, contradicțiile dintre abordările conceptuale din domeniul dreptului muncii. Aceste diferențe se referă la conținutul și efectele contractelor colective de muncă și ale convențiilor colective, precum și la procesul de negociere colectivă. Această situație complică funcționarea eficientă a mecanismelor de dialog social în domeniul muncii și poate influența negativ colaborarea dintre angajatori și salariați.

Reglementarea actuală a sistemului de parteneriat social se găsește în Titlul II, intitulat „Parteneriatul social în sfera muncii”, din Codul Muncii al Republicii Moldova (în continuare – CM al RM). Potrivit articolului 15 din CM al RM, parteneriatul social este definit ca un ansamblu de relații între angajați (sau reprezentanții lor), angajatori (sau reprezentanții acestora) și instituțiile publice competente. Acest mecanism urmărește stabilirea și protejarea drepturilor și intereselor economice și sociale ale tuturor părților implicate.

Definiția juridică a parteneriatului social în domeniul muncii se aliniază, în mare măsură, cu conceptul de dialog social descris de Organizația Internațională a Muncii (OIM). Potrivit OIM [219, p. 5], dialogul social reprezintă procesul prin care reprezentanții salariaților, ai angajatorilor și ai autorităților guvernamentale colaborează prin schimb de informații și opinii, consultări, negocieri și încheierea de acorduri pe teme de interes comun.

Legislația Republicii Moldova nu asimilează termenul de parteneriat social cu cel de dialog social. Această distincție este evidențiată prin dispozițiile articolelor 15, 16, 18 și 25 din Codul Muncii al Republicii Moldova. În acest context, parteneriatul social, definit ca un instrument pentru promovarea justiției sociale, este reglementat la nivel național, sectorial și teritorial. La aceste niveluri, problemele de natură social-economică sunt abordate și soluționate prin colaborarea dintre reprezentanții angajaților, angajatorilor și autoritățile publice relevante.

Din această perspectivă, conceptul de dialog social, în viziunea legiuitorului moldovean, se aplică exclusiv la nivel de întreprindere. Acesta are rolul de a facilita stabilirea unor obligații reciproce bine definite între angajați și angajatori, atât în sfera muncii, cât și în cadrul relațiilor sociale.

Considerăm că esența și scopul parteneriatului social pot fi corect interpretate doar prin prisma conceptului de muncă decentă. În opinia noastră, munca decentă reflectă aspirațiile comune ale oamenilor în ceea ce privește activitatea lor profesională și include aspecte precum: oportunități pentru muncă productivă și remunerare echitabilă; siguranță și condiții adecvate la locul de muncă; protecție socială pentru familii; perspective îmbunătățite pentru dezvoltare profesională și integrare socială; libertatea de exprimare; participare activă în luarea deciziilor; egalitate de șanse între femei și bărbați. În esență, munca decentă reprezintă un pilon esențial pentru construirea unei societăți echitabile, incluzive și juste.

Încurajarea negocierilor colective pentru formularea proiectelor de contracte colective de muncă și convenții colective reprezintă cea mai semnificativă metodă de implementare a parteneriatului social.

Această cercetare își propune să sublinieze rolul esențial al contractului colectiv de muncă și al convenției colective ca mijloace ale dialogului social, analizând caracteristicile lor specifice și identificând deficiențele și lacunele din legislația actuală. Obiectivul principal este crearea unui instrument practic și accesibil, util atât pentru autoritățile publice, cât și pentru partenerii sociali.

În ceea ce privește legislația muncii din Republica Moldova, observăm că legiuitorul califică contractele colective de muncă și convențiile colective drept acte opționale ale parteneriatului social. Cu toate acestea, considerăm că ar fi necesară introducerea obligativității negocierilor colective pentru încheierea contractelor colective de muncă, pentru a consolida și eficientiza acest mecanism al dialogului social.

În literatura de specialitate, se subliniază critici referitoare la faptul că obligativitatea negocierilor colective, deși nu implică neapărat încheierea unui contract colectiv de muncă, este considerată fundamentală. Conform doctrinei românești, negocierea colectivă ar trebui să fie percepută ca o parte integrantă a instituției contractului colectiv de muncă, chiar dacă obligația de a negocia este una de diligență, nu de rezultat. Tratarea acestei etape ca fiind opțională poate genera o percepție negativă față de contractul colectiv de muncă [79, p. 145-146].

Pentru a aborda problemele menționate anterior, se impune o analiză detaliată a instituției juridice a contractului colectiv de muncă și a convenției colective. O astfel de cercetare ar trebui să se concentreze pe clarificarea naturii juridice și a rolului acestor instrumente în cadrul relațiilor de parteneriat social (dialog social). Prin aceasta, procesul de reglementare juridică a acestui fenomen ar

putea fi îmbunătățit în mod global. Aceste considerente justifică pe deplin actualitatea temei alese de autor pentru cercetare.

**Scopul lucrării** este de a realiza o analiză amplă a contractului colectiv de muncă și a convenției colective, privite ca instrumente fundamentale ale parteneriatului social. Studiul abordează aceste aspecte din multiple perspective, incluzând cadrul internațional, legislația națională și punctele de vedere ale doctrinei juridice.

**Obiectivele cercetării** includ: explorarea conceptului de contract colectiv de muncă și convenție colectivă din perspectiva doctrinei și legislației muncii din Republica Moldova; examinarea aspectelor conceptuale, normative și metodologice privind structura, conținutul și efectele contractelor colective de muncă (CCM) și ale convențiilor colective; evaluarea statutului juridic al părților implicate în CCM și convențiile colective; analiza comparativă a reglementărilor legale aplicabile CCM și convențiilor colective în diverse jurisdicții; investigarea cadrului juridic al negocierilor colective pentru încheierea CCM și convențiilor colective; identificarea principalelor deficiențe și probleme constatate pe parcursul cercetării.

**Ipoteza de cercetare.** Cercetarea desfășurată a avut ca obiectiv principal răspunsul la întrebarea: „Pot fi considerate contractul colectiv de muncă și convenția colectivă ca acte specifice parteneriatului social?”. Aceasta a condus la formularea ipotezei centrale a studiului: contractele colective de muncă și convențiile colective, deși sunt acte ale parteneriatului social, nu beneficiază de o reglementare legală completă. Pe de o parte, acestea suferă de lacune și contradicții legislative. Pe de altă parte, aceste deficiențe au fost valorificate ca puncte de plecare pentru aprofundarea cercetării în cadrul prezentei lucrări.

Pentru a testa ipoteza propusă, au fost consultate surse bibliografice relevante din domeniu și analizat cadrul legal aplicabil contractelor colective de muncă și convențiilor colective, cu un accent deosebit pe Codurile Muncii din Republica Moldova și România. Totodată, au fost examinate legile românești privind dialogul social, în special Legea nr. 62/2011 (VLRDS) și Legea nr. 367/2022 (NLRDS). Pe baza acestei cercetări, au fost identificate atât aspectele pozitive, cât și cele problematice ale regimului juridic privind inițierea și soluționarea CCM. Lacunele legislative constatate au fost evidențiate, iar recomandările și propunerile formulate urmăresc îmbunătățirea cadrului normativ existent.

**Sinteza metodologiei de cercetare și justificarea metodelor de cercetare alese.** Complexitatea studiului a impus utilizarea unei varietăți de metode, procedee și tehnici: (a) *Metode generale*: metoda istorică, metoda logică, analiza sistematică, analiza și sinteza, inducția, deducția, generalizarea, abstractizarea, modelarea, analogia; (b) *Metode sociologice*: analiza sistemică, metoda comparativă; (c) *Metode juridice*: metoda formal-juridică, metoda comparativă în drept; (d) *Metode statistice*: grupările statistice, analiza corelațiilor.

Utilizarea acestor metode de cercetare este justificată de complexitatea subiectului analizat, care se află la intersecția dintre dreptul muncii și dreptul civil. O astfel de abordare multidisciplinară este indispensabilă pentru a asigura o înțelegere completă și detaliată a problematicii studiate. Astfel:

#### 1. Metode generale:

*Metoda istorică* oferă un context esențial pentru înțelegerea dezvoltării conceptelor de contract colectiv de muncă (CCM) și convenție colectivă, evidențiind transformările survenite în parteneriatul social de-a lungul timpului.

*Metodele logică și sistematică* asigură organizarea coerentă a informațiilor și argumentelor, facilitând o analiză riguroasă și o structurare clară a cadrului juridic aplicabil.

*Analiza și sinteza* sunt utilizate pentru a dezmembra și reconfigura diferitele aspecte ale problematicii juridice, oferind o înțelegere profundă a mecanismelor legale implicate.

*Inducția și deducția* permit formularea generalizărilor și extragerea concluziilor specifice bazate pe datele și observațiile realizate.

*Generalizarea, abstractizarea și modelarea* contribuie la extrapolarea descoperirilor particulare pentru a formula principii generale, sprijinind dezvoltarea teoriei dreptului muncii.

*Analogia* facilitează identificarea similitudinilor și diferențelor dintre contractul colectiv de muncă și convenția civilă, demonstrând aplicabilitatea unor principii comune în contexte distincte.

#### 2. Metode sociologice:

- *Metoda analizei sistemice și metoda comparativă* sunt indispensabile pentru a evalua modul în care contractele colective de muncă (CCM) și convențiile civile se integrează în contextul social și economic mai larg. Aceste metode permit o perspectivă comparativă asupra diferitelor sisteme juridice și modele sociale, contribuind la identificarea celor mai eficiente practici și oferind baza pentru propuneri de îmbunătățire a legislației sau a politicilor publice.

#### 3. Metode juridice:

- *Metoda formal-juridică* oferă un cadru pentru o analiză detaliată a legislației și jurisprudenței aplicabile, garantând o interpretare riguroasă și conformă cu cerințele legale ale documentelor.

- *Metoda juridică comparată* extinde analiza prin evaluarea reglementărilor privind CCM și convenția civilă în diverse jurisdicții, oferind un fundament solid pentru propuneri de armonizare sau reformă legislativă.

#### 4. Metode statistice:

- *Metoda grupărilor statistice și metoda corelației* sunt esențiale pentru a măsura și analiza fenomenele studiate, identificând tendințe, corelații sau modele în aplicarea legislației muncii. Aceste metode oferă o bază empirică solidă pentru formularea concluziilor tezei.

Utilizarea acestor metode diverse și complementare garantează o abordare completă și bine fundamentată a subiectului, permițând autorului să analizeze complexitatea relațiilor juridice într-o manieră holistică și profund informată.

Aspectele investigate în cadrul acestei teme au fost analizate și studiate de numeroși autori din România și Republica Moldova, ale căror lucrări au fost consultate pentru a dobândi o înțelegere aprofundată a subiectului.

Printre autorii din Republica Moldova, specializați în domeniul dreptului muncii, se numără N. Romandaș, N. Sadovei, E. Boișteanu, B. Sosna, T. Capșa, T. Negru, C. Scorțescu și E. Donos. Acești autori au abordat diverse aspecte legate de parteneriatul social în sfera muncii, precum și de contractele și convențiile colective.

În doctrina juridică românească, contractele colective de muncă au reprezentat un subiect de cercetare pentru numeroși juriști de renume, precum profesorii Alexandru Țiclea, Sanda Ghimpu, Valer Dorneanu, Nicolae Voiculescu, Alexandru Athanasiu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Constantin Tufan, Magda Volonciu și alții.

În doctrina juridică franceză, instituția contractului colectiv de muncă și a convenției colective a fost analizată în profunzime în lucrările unor savanți de renume, precum Felix Moissenet, Raul Jay, M. Planiol, Yves Guyot, J. Mazeaud, Ph. Malaurie și alții.

În cadrul cercetărilor efectuate, ne-am bazat pe Codul Muncii al Republicii Moldova, Codul Muncii al României, vechea Lege română nr. 62/2011 și noua Lege română nr. 367/2022, ambele reglementând dialogul social, precum și pe Convențiile și Recomandările Organizației Internaționale a Muncii și legislația comunitară. Totodată, am studiat legile care reglementează contractele colective de muncă și convențiile colective în alte state, alături de alte acte normative relevante pentru tema lucrării noastre.

**Noutatea științifică a rezultatelor** constă în formularea unor concluzii teoretice și practice, precum și în avansarea unor propuneri *de lege ferenda*. Lucrarea se distinge prin faptul că reprezintă o cercetare monografică în care, pentru prima dată, a fost realizată o analiză detaliată a instituției juridice a contractului colectiv de muncă și a convenției colective. În plus, a fost examinată în profunzime natura juridică a partenerilor sociali implicați în procesul de negociere colectivă și în încheierea contractelor și convențiilor colective.

Elementele de originalitate ale lucrării se reflectă în următoarele aspecte principale:

- a fost realizată o clasificare și analiză sistematică a opiniilor doctrinare privind originea și evoluția conceptului juridic al contractului colectiv de muncă și al convenției colective, în diverse sisteme de drept și etape istorice;

- pe baza reglementărilor legale în domeniu, a fost formulată și argumentată concepția dreptului muncii din Republica Moldova cu privire la natura și semnificația juridică a contractelor colective de muncă și a convențiilor colective;

- au fost integrate aspecte de drept comparat referitoare la reglementarea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective în legislațiile altor state;

- cercetările au evidențiat lacunele existente în cadrul normativ privind reglementarea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective, precum și deficiențele în modul de inițiere și desfășurare a negocierilor colective necesare pentru încheierea acestora. Totodată, au fost elaborate propuneri și recomandări pentru alinierea legislației la soluțiile teoretice și practice susținute de doctrină și jurisprudență.

**Problema științifică soluționată** constă în definirea și fundamentarea științifică a instituției contractului colectiv de muncă și a convenției colective, privite ca instrumente ale parteneriatului social, printr-o abordare sistemică a cadrului normativ de reglementare și a perspectivelor doctrinare din domeniu.

**Semnificația teoretică și valoarea aplicativă a lucrării** derivă, în primul rând, din importanța social-juridică a contractului colectiv de muncă (CCM) și a convenției colective în cadrul raporturilor de parteneriat social din domeniul muncii. Studiul realizat a reunit și sintetizat cele mai relevante opinii și concepții exprimate în doctrină, contribuind la o înțelegere mai profundă a acestei instituții juridice.

Aceasta reprezintă, în opinia noastră, prima lucrare din literatura de specialitate a Republicii Moldova care abordează într-o manieră științifică, pragmatică și comparativă principalele aspecte juridice legate de negocierea și încheierea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective. Considerăm că această cercetare va constitui un punct de referință important pentru viitoare studii realizate de alți specialiști din domeniul dreptului muncii și din alte arii conexe.

Lucrarea, împreună cu concluziile și recomandările referitoare la noțiunea, natura juridică și procedura de negociere și încheiere a contractelor colective de muncă și a convențiilor colective, contribuie la extinderea bazei teoretice a acestui concept științific. Totodată, ea oferă orientări precise pentru implementarea unor măsuri practice atât din partea statului, cât și a partenerilor sociali.

**Implementarea rezultatelor științifice.** Rezultatele cercetării și concluziile teoretice formulate pot fi valorificate în procesul de îmbunătățire a legislației, prin elaborarea și modificarea actelor normative. Acest lucru este esențial, deoarece deficiențele în soluționarea problemelor legate de funcționarea parteneriatului social în domeniul muncii nu pot fi rezolvate fără o fundamentare teoretică solidă a instituției juridice a contractului colectiv de muncă și a convenției colective. Totodată, rezultatele investigației pot contribui la perfecționarea curriculei universitare, atât la nivel de licență, cât și de masterat, precum și la dezvoltarea cursurilor și 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 în ședința din 07.10.2021 a Seminarului Științific de Profil al aceluiași institut, unde au fost aprobate tezele științifice principale ale lucrării. Rezultatele cercetării privind contractele colective de muncă și convențiile colective, reflectate în mai multe publicații, au fost

prezentate și validate în cadrul diverselor dezbateri desfășurate la conferințe științifico-practice, atât la nivel național, cât și internațional.

**Sumarul capitolelor tezei.** Teza de doctorat intitulată „Contractele colective de muncă și convențiile de muncă - acte de parteneriat social” este structurată în adnotare, introducere, patru capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografie, anexe și CV-ul autorului.

*Introducerea* include justificarea și fundamentarea temei alese, evidențiind actualitatea și importanța problemei analizate. De asemenea, aceasta prezintă scopul și obiectivele cercetării, metodele științifice utilizate, noutatea științifică a rezultatelor obținute, semnificația teoretică și valoarea aplicativă a lucrării, precum și detalii despre validarea rezultatelor cercetării.

În Capitolul 1, intitulat „*Analiza situației în domeniul contractului colectiv de muncă și al convenției colective, privite ca acte de parteneriat social*”, sunt analizate în detaliu opiniile savanților din țară și din străinătate care au studiat instituția juridică a contractului colectiv de muncă (CCM) și a convenției colective. În cadrul acestui capitol, este investigată și evoluția istorică a conceptului de CCM și convenție colectivă, fiind evidențiate perspectivele și viziunile caracteristice fiecărei etape de dezvoltare a acestei instituții juridice.

Capitolul 2 al tezei de doctorat, intitulat „*Considerații generale privind instituția contractului colectiv de muncă și a convenției colective*” începe prin evidențierea unor aspecte teoretice legate de noțiunea, natura juridică și importanța contractului colectiv de muncă (CCM) și a convenției colective.

În cadrul acestui capitol, au fost analizate caracteristicile juridice, conținutul și efectele CCM și ale convenției colective, determinându-se în mod detaliat implicațiile acestora. De asemenea, sunt abordate aspecte precum executarea, modificarea, suspendarea și încetarea CCM și a convenției colective, alături de modalitățile principale de înregistrare și operare a acestor procese.

Este important de subliniat că natura și importanța contractului colectiv de muncă (CCM) și a convenției colective au fost analizate prin prisma reglementărilor naționale și internaționale privind parteneriatul social în domeniul muncii. Această abordare este esențială, deoarece promovarea negocierilor colective pentru încheierea CCM și a convențiilor colective constituie una dintre principalele metode de implementare a parteneriatului social.

De asemenea, cercetările au evidențiat influența teoriei ordinii publice în dreptul muncii și a teoriei drepturilor câștigate asupra reglementării CCM și a convențiilor colective, oferind o înțelegere mai profundă a impactului acestora asupra instituțiilor juridice analizate.

În Capitolul 3 al tezei de doctorat, intitulat „*Modul de desfășurare a negocierilor colective prin prisma instrumentelor internaționale și a dreptului intern*” sunt analizate noțiunile generale legate de standardele internaționale și europene în domeniul negocierii colective. În acest capitol, a fost definită noțiunea de negociere colectivă și rolul acesteia în dreptul intern, fiind abordate obiectul

și nivelurile negocierii colective, procedura acesteia, precum și aspectele comparative din legislațiile altor state.

Un aspect important evidențiat este faptul că legislația Republicii Moldova nu prevede reglementări detaliate referitoare la organizarea și desfășurarea oficială a negocierilor pentru încheierea CCM și a convențiilor colective. Totuși, Codul Muncii al Republicii Moldova include câteva prevederi privind inițierea negocierilor, convocarea părților, obligația angajatorilor de a furniza informații relevante, precum și garanțiile și compensațiile pentru reprezentanții părților implicate.

Această abordare este justificată, deoarece respectarea și garantarea autonomiei partenerilor de negociere reprezintă o condiție esențială pentru ca negocierea colectivă să fie liberă și voluntară.

În urma cercetărilor din *Capitolul 3*, s-a constatat că legislația muncii din Republica Moldova nu prevede obligativitatea negocierii colective pentru încheierea contractului colectiv de muncă (CCM) sau a convenției colective. Această poziție, adoptată de legiuitorul moldovean, este în deplină concordanță cu normele internaționale în domeniul negocierilor colective. Convențiile OIM nr. 98/1949, nr. 151/1978 și nr. 154/1981 susțin că negocierea colectivă trebuie să fie un proces liber, nu impus.

În contrast, legislația din România prevede obligativitatea desfășurării negocierilor colective la nivel de unitate, cu excepția unităților care au mai puțin de 10 angajați (art. 97 alin. (1) din Legea dialogului social nr. 367/2022). Această diferență a impus o analiză teoretico-practică a caracterului obligatoriu al negocierii colective, oferind o perspectivă comparativă asupra reglementărilor din cele două sisteme de drept.

Capitolul 4 al tezei de doctorat, intitulat „*Statutul juridic al părților contractului colectiv de muncă și ale convenției colective*”, este dedicat analizei aprofundate a problemelor legate de: salariați și reprezentarea acestora în cadrul negocierii și încheierii CCM și a convenției colective; angajatori și reprezentarea lor în același context; autoritățile publice, implicate în negocierea și încheierea convențiilor colective.

De asemenea, au fost examinate particularitățile statutului juridic al reprezentanților aleși ai salariaților. A fost subliniat faptul că acești reprezentanți constituie o alternativă la sindicate și pot fi desemnați doar în absența unei organizații sindicale.

Cercetările din acest capitol au elucidat și modalitățile de constituire și funcționare ale organelor parteneriatului social din Republica Moldova și România, oferind o perspectivă comparativă asupra mecanismelor instituționale din cele două sisteme juridice.



# 1. ANALIZA SITUAȚIEI ÎN DOMENIUL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ ȘI AL CONVENȚIEI COLECTIVE, PRIVITE CA ACTE DE PARTENERIAT SOCIAL

## 1.1. Evoluția concepției despre contractele colective de muncă și convențiile colective privite ca acte de parteneriat social

Doar într-un climat de pace socială, bazat pe armonizarea și cooperarea dintre partenerii sociali – reprezentanții angajaților, angajatorilor și statului – descentralizarea economică și transformările social-politice din Republica Moldova pot deveni sustenabile.

Pentru a asigura coordonarea și alinierea acestor poziții, precum și pentru a ține cont de interesele deseori divergente ale partenerilor sociali, societatea globală a dezvoltat și perfecționat sistemul parteneriatului social. Acest mecanism facilitează soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor ce pot apărea între actorii sociali, contribuind la stabilitatea și progresul comunității.

Sunt pe deplin susținute afirmațiile unor autori autohtoni [27, p. 116], conform cărora cele două concepții – cooperarea între clasele principale ale societății și diminuarea antagonismului dintre capital și muncă – au fost elaborate de mult timp și au beneficiat de o dezvoltare continuă. Aceste idei au fost promovate de numeroși gânditori care au militat pentru integrarea principiilor echității sociale în sfera muncii.

În această perspectivă, teoria parteneriatului social își are rădăcinile în doctrina sociologiei franceze, care a evidențiat rolul esențial al reglementărilor colectiv-contractuale în relațiile juridice de muncă. Conform acestei doctrine, deși principiile generale ale legislației industriale sunt formulate de adunările guvernamentale, adaptarea lor la specificul fiecărei industrii revine corporațiilor, subliniind astfel importanța negocierii și a reglementărilor colective [89, p. 67].

Teoria sociologică franceză afirmă că diversificarea normelor poate fi realizată prin intermediul adunărilor alese, formate pentru a reprezenta organizația. Aceste adunări ar trebui să includă în mod obligatoriu reprezentanți ai angajaților și ai angajatorilor, cei doi factori principali ai producției. La nivel corporativ, cele două grupuri au adesea interese divergente și conflictuale, însă aceste adunări comune pot facilita identificarea unui punct comun. Astfel, aceste consilii comune devin spațiul în care opoziția se transformă într-un dialog constructiv și într-o relație de complementaritate [12, p. 199].

Primele încercări de soluționare a conflictelor de muncă prin negocieri directe între patroni și salariați datează din secolul al XIX-lea. Cu toate acestea, principiile parteneriatului social și ale negocierilor colective ca mijloace de rezolvare a problemelor din relațiile de muncă au apărut abia după înființarea Organizației Internaționale a Muncii, imediat după Primul Război Mondial [80, p. 171].

Parteneriatul social a fost reglementat pentru prima dată prin lege în Europa, în special prin intermediul Consiliului Economic și Social, având un rol crucial în depășirea perioadelor de criză în condiții de pace socială, în state precum Franța, Italia, Belgia și Olanda.

Acest model a fost ulterior adoptat și de alte țări, printre care Australia și Japonia. De exemplu, în Japonia, se organizează periodic consultări în cadrul *Conferinței și Mesei Rotunde pentru Probleme Industriale și de Muncă (Sanrokon)*.

În majoritatea statelor dezvoltate, au fost create organisme tripartite, fie în baza prevederilor constituționale, cum este cazul Italiei, Franței și Spaniei, fie prin legi organice, precum în Olanda, Belgia și Canada [164, pp. 76-77]. Aceste organisme au misiunea de a implementa și dezvolta sistemul de parteneriat social, asigurând medierea între interesele individuale sau colective și cele naționale.

Este important de menționat că organizațiile tripartite au ca obiectiv principal facilitarea consensului între salariați, angajatori și autorități, dar și între diverse grupuri socio-profesionale (precum studenți, șomeri, pensionari etc.) și autoritățile publice.

Totuși, trebuie remarcat că negocierile colective tripartite au cunoscut anumite regresii în anumite perioade. De exemplu, după anii 1970, în contextul crizei petrolului și al creșterii dramatice a șomajului, negocierile bipartite la nivel de ramură și întreprindere s-au dovedit a fi mai eficiente. Germania constituie un exemplu reprezentativ pentru succesul acestui tip de negociere în acea perioadă.

Analiza comparativă relevă că, în ciuda diversității condițiilor istorice, politice, juridice, economice și sociale, parteneriatul social urmează, în principal, două modele distincte [16, pp. 34-35]:

*Modelul tripartit*, promovat de Organizația Internațională a Muncii (OIM), în care negocierile includ participarea sindicatelor, a patronatelor și a statului, reprezentat prin guvern.

*Modelul E.C.O.S.O.C.*, care contrastează cu cel tripartit prin absența guvernului la masa negocierilor. În acest model, statul este reprezentat de alte grupuri sociale, precum profesiile liberale, sectorul agricol, cooperativele și alte interese ale societății civile, alături de sindicate și patronate. Guvernul contribuie indirect la parteneriatul social, prin susținerea și implementarea unei legislații specifice.

Aceste două modele reflectă abordări diferite în gestionarea parteneriatului social, adaptate contextelor naționale și internaționale.

La nivel global, predomină în prezent modelul tripartit de parteneriat social, susținut de Organizația Internațională a Muncii (OIM), care presupune implicarea directă a statului prin intermediul guvernului. În schimb, modelul E.C.O.S.O.C. este preferat doar de câteva state dezvoltate din Europa Occidentală.

În țări precum Finlanda și Spania, Consiliul Economic și Social organizează întâlniri lunare pentru consultări privind diverse probleme economice și sociale. De asemenea, în Europa Centrală și de Est, după anul 1990, au fost create numeroase organisme tripartite.

În Polonia, de exemplu, *Comisia Tripartită pentru Afaceri Sociale și Economice* se ocupă de subiecte de interes economic și social, iar în Ungaria a fost înființat *Consiliul de Reconciliere a Intereselor*, recunoscut oficial prin Codul Muncii din 1992. Aceste structuri contribuie semnificativ la consolidarea dialogului social și la promovarea parteneriatului între angajatori, salariați și autorități.

Organismele naționale de tip *Consiliu Economic și Social* (CES) joacă un rol important în procesul legislativ. În Italia, de exemplu, *Consiliul Național pentru Economie și Muncă* beneficiază de dreptul constituțional de a iniția proiecte legislative în parlament. În Olanda, legislația impune guvernului să consulte CES pentru a obține perspective și opinii asupra proiectelor legislative cu impact social, o practică întâlnită și în alte țări precum Spania, Danemarca și Belgia.

Consiliile CES au, de asemenea, un rol semnificativ în problema salarizării, fiind implicate în stabilirea salariului minim prin acorduri și consultări. Acest mecanism funcționează în state precum Olanda, Belgia, Grecia, Polonia, Ungaria, Bulgaria și altele, consolidând dialogul social în domeniul politicilor salariale.

Ca instituție juridică în domeniul muncii, *parteneriatul social* are la bază principiul tripartitismului, o doctrină promovată de Organizația Internațională a Muncii (OIM) încă de la înființarea sa în 1919. OIM susține asocierea reprezentanților salariaților, patronilor și guvernului pentru a atinge consensul asupra celor mai eficiente metode de promovare a justiției sociale.

De asemenea, OIM subliniază importanța colaborării dintre salariați și patroni pentru implementarea și aplicarea politicilor sociale și economice la nivel național.

Convenția OIM nr. 144/1976, privind consultările tripartite pentru aplicarea normelor internaționale ale muncii, prevede organizarea de consultări eficiente între reprezentanții guvernului, patronatului și sindicatelor, cel puțin o dată pe an, în scopul implementării normelor internaționale ale muncii. Procedurile și formele consultărilor pot fi adaptate la practica națională, cu condiția includerii organizațiilor sindicale și patronale cele mai reprezentative. Această abordare garantează reprezentativitatea și eficiența în procesul de consultare tripartită.

Republica Moldova a ratificat Convenția OIM nr. 144/1976 prin Hotărârea Parlamentului nr. 593/1995, delegând ulterior atribuțiile corespunzătoare Comisiei Naționale pentru Consultări și Negocieri Colective, instituită în conformitate cu Legea nr. 245/2006, intitulată „Privind organizarea și funcționarea Comisiei Naționale pentru Consultări și Negocieri Colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial” [110]. Conform acestei legi, Comisia Națională pentru Consultări și Negocieri Colective are, printre atribuțiile sale principale, supravegherea respectării angajamentelor asumate de Republica Moldova prin ratificarea Convenției OIM nr. 98/1949 (privind aplicarea principiilor dreptului la organizare și desfășurarea negocierilor colec-

tive) și Convenției OIM nr. 144/1976 (privind consultările tripartite pentru aplicarea normelor internaționale ale muncii). Această responsabilitate subliniază angajamentul țării față de implementarea standardelor internaționale în domeniul muncii.

Astfel, din cele expuse anterior, se poate concluziona că tripartismul este un instrument esențial al dialogului social, constituind un principiu fundamental atât pentru elaborarea dreptului internațional al muncii, cât și pentru adoptarea normelor de drept intern al muncii [93, p. 604].

În doctrina dreptului muncii, alături de termenul „tripartism,” este întâlnit și conceptul de „tripartitism.” Ne aliniem opiniei exprimate în doctrina română, care subliniază că ambele noțiuni sunt corecte. Aceasta explică faptul că „tripartism” are origini în limba franceză, în timp ce „tripartitism” provine din limba engleză. Totuși, doctrina română recomandă utilizarea termenului „tripartism,” argumentând că acesta este mai simplu, mai clar și mai ușor de analizat datorită structurii sale fonetice reduse. În contrast, termenul „tripartitism” prezintă dezavantajul unei structuri fonetice mai complexe și ușor cacofonice [108, pp. 42-43].

Așa cum subliniază și doctrina română, Convenția OIM nr. 144/1976, referitoare la consultările tripartite pentru promovarea aplicării normelor internaționale ale muncii, stipulează că orice stat membru care ratifică această convenție se angajează să instituie proceduri eficiente pentru consultări între reprezentanții guvernului, angajatorilor și salariaților cu privire la activitățile Organizației Internaționale a Muncii (art. 2 pct. 1) [189, p. 150]. Aceste consultări vizează:

a) răspunsurile guvernelor la chestionarele privind punctele de pe ordinea de zi a Conferinței Internaționale a Muncii, precum și comentariile asupra proiectelor de texte ce urmează a fi discutate în cadrul Conferinței;

b) propunerile prezentate autorităților competente referitoare la convențiile și recomandările ce urmează a fi supuse Organizației Internaționale a Muncii;

c) reexaminarea periodică a convențiilor neratificate, care încă nu au fost puse în aplicare, pentru a analiza măsurile ce pot fi adoptate pentru a sprijini implementarea și ratificarea lor, dacă este cazul;

d) problemele asociate rapoartelor ce trebuie prezentate Biroului Internațional al Muncii;

e) propunerile privind denunțarea convențiilor ratificate, dacă este necesar (art. 5 pct. 1).

Această convenție reprezintă un cadru esențial pentru promovarea dialogului social și a colaborării tripartite în aplicarea standardelor internaționale ale muncii.

Tripartismul poate fi considerat eficace doar atunci când sunt îndeplinite simultan următoarele patru condiții fundamentale:

a) *independența* clară a angajatorilor, salariaților și statului, fără suprapuneri în atribuțiile acestora;

b) *existența unor entități autonome și distincte*, capabile să își exercite atribuțiile în mod eficient;

c) *predispoziția spre consultare și colaborare*, asigurând un dialog deschis și constructiv între părți;

d) *respectul și înțelegerea reciprocă*, ca fundament al unei cooperări durabile și echilibrate.

Regimul juridic al parteneriatului social în Republica Moldova este reglementat în Titlul II „Parteneriatul social în sfera muncii” al Codului Muncii al Republicii Moldova (în continuare – CM al RM).

Potrivit articolului 15 din CM al RM, parteneriatul social este definit ca un sistem de relații stabilite între salariați (sau reprezentanții acestora), angajatori (sau reprezentanții acestora) și autoritățile publice relevante, în scopul determinării și realizării drepturilor și intereselor sociale și economice ale părților implicate.

Această definiție a parteneriatului social este foarte apropiată de cea a dialogului social formulată de Organizația Internațională a Muncii (OIM), care descrie procesul prin care reprezentanții salariaților, ai angajatorilor și ai guvernului schimbă informații, exprimă opinii, se consultă, negociază și ajung la acorduri pe teme de interes comun [219, p. 5].

Conceptul de *dialog social*, conform Biroului Internațional al Muncii (International Labour Office - ILO), include toate formele de negociere, consultare sau schimb de informații între reprezentanții guvernului, angajatorilor și salariaților, referitoare la probleme de interes comun, atât de ordin economic, cât și social.

În practică, dialogul social se manifestă sub două forme principale:

- *procesul tripartit*, care implică participarea guvernului, patronatului și reprezentanților salariaților.

- *procesul bipartit*, desfășurat între reprezentanții salariaților și conducerea întreprinderii sau patronatul.

Ambele forme contribuie la promovarea stabilității și justiției sociale prin facilitarea colaborării între părțile implicate.

În ciuda asemănarilor conceptuale, legiuitorul Republicii Moldova nu echivalează parteneriatul social cu dialogul social, conform dispozițiilor articolelor 15, 16, 18 și 25 din Codul Muncii al Republicii Moldova (CM RM). Astfel, parteneriatul social este definit ca un instrument pentru realizarea justiției sociale la nivel național, de ramură și teritorial, în cadrul căruia problemele socio-economice sunt abordate prin reprezentanții salariaților, angajatorilor și autorităților publice.

În contrast, din perspectiva legislativă moldovenească, dialogul social este limitat la nivelul întreprinderii și are ca scop stabilirea unor obligații reciproce clare între salariați și angajatori în domeniul muncii și al relațiilor sociale.

Pe de altă parte, legislația română, prin Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, definește dialogul social în art. 1 pct. 2 drept „toate formele de negociere, consultare sau schimb de informații între reprezentanții Guvernului, ai angajatorilor și ai angajaților/lucrătorilor, în probleme de interes

comun privind politica economică și socială” [204, p. 131]. Această definiție subliniază o aplicabilitate mai largă a dialogului social în România, incluzând nivelurile național și sectorial.

În literatura juridică românească, dialogul social și parteneriatul social au fost definite în diverse moduri, dintre care cele mai elaborate pot fi sintetizate astfel:

- *dialogul social* este descris ca o formă de comunicare, informare și negociere colectivă între angajați sau reprezentanții lor și angajatori sau reprezentanții acestora, cu implicarea statului în rol de mediator și arbitru. Scopul principal este soluționarea problemelor colective legate de raporturile de muncă, armonizând interesele celor două părți de la nivelul unităților până la nivel național [81, p. 10].

- *parteneriatul social* este văzut ca o formă de colaborare între angajatori și sindicate, având ca obiectiv soluționarea dificultăților economice și sociale [11, p. 281].

- *dialogul social* este definit și ca o abordare directă și practică, orientată către realizarea democrației economico-sociale, reunind cei doi principali parteneri sociali la masa negocierilor. Aceștia interacționează atât în procesul muncii, cât și în activitățile de administrare a treburilor societății [82, p. 8].

- *dialogul social* poate fi considerat o componentă esențială a vieții sociale, constând în discuțiile și acordurile dintre partenerii sociali – sindicate și angajatori – precum și între aceștia și autoritățile guvernamentale. Scopul este armonizarea intereselor părților pentru a garanta stabilitatea și pacea socială, prin proceduri de consultare continuă reglementate de lege [180, p. 43].

Analizând multiplele definiții din literatura de specialitate, se poate concluziona că dialogul social poate adopta diferite forme, dintre care cele mai semnificative sunt:

- *bipartismul*, care implică o relație directă între sindicate și patronat;
- *tripartismul*, care presupune o relație instituționalizată între sindicate, patronat și guvern [169, p. 83].

Scopul principal al *parteneriatului social* este coordonarea concertată a acțiunilor întreprinse de părțile interesate, vizând dezvoltarea și implementarea unor strategii concrete care să asigure o protecție socială adecvată pentru salariați. Esența parteneriatului social constă în sinergia eforturilor partenerilor sociali, menită să răspundă provocărilor crizei și să restabilească echilibrul în contextul socio-economic.

Totuși, este esențial să se acorde atenție și altor aspecte de importanță majoră, printre care:

- *valorificarea potențialului parteneriatului social* pentru promovarea dezvoltării individuale, asigurarea respectării drepturilor și garanțiilor constituționale ale persoanelor;
- *cooperarea între partenerii sociali* în gestionarea problemelor legate de remunerarea muncii, ocuparea forței de muncă, protecția și securitatea la locul de muncă, formarea profesională și redistribuirea resurselor umane;

- *clarificarea atribuțiilor, drepturilor și responsabilităților partenerilor sociali*, stabilirea principiilor și procedurilor, precum și îmbunătățirea calității negocierilor prin creșterea nivelului cultural și profesional al acestora;

- *gestionarea conflictelor colective de muncă* prin aplicarea principiilor colaborative ale parteneriatului social, contribuind astfel la reducerea tensiunilor sociale.

Abordarea acestor sarcini va consolida eficiența și relevanța parteneriatului social în societatea modernă.

Conform unei opinii din literatura de specialitate românească [81, pp. 10-11], dialogul social are principalele atribuții și funcții structurate pe următoarele direcții:

- *facilitarea dialogului și negocierii colective* între angajatori și reprezentanții salariaților, pentru reglementarea aspectelor legate de organizarea și desfășurarea activităților de muncă.

- *concilierea conflictelor colective de muncă*, asigurând soluționarea amiabilă a disputelor.

- *identificarea soluțiilor consensuale* pentru probleme legate de piața muncii, încurajarea dezvoltării profesionale, reorientarea carierei și promovarea securității sociale.

- *gestionarea separată a resurselor financiare* alocate asigurărilor sociale de către angajatori și reprezentanții salariaților.

- *elaborarea de politici coordonate* în domeniul muncii și protecției sociale, inclusiv prin propuneri legislative.

Aceste funcții subliniază rolul dialogului social ca instrument cheie pentru armonizarea intereselor și promovarea justiției sociale.

Esența și scopul parteneriatului social pot fi mai bine înțelese atunci când sunt analizate în lumina conceptului de „muncă decentă.” Acest concept reflectă aspirațiile individuale ale oamenilor în raport cu activitatea lor pe piața muncii și cuprinde o serie de aspecte esențiale, precum:

- perspective pentru un angajament productiv și echitabil remunerat;
- securitate la locul de muncă;
- asigurarea protecției sociale pentru familiile lucrătorilor;
- posibilități sporite pentru dezvoltare profesională și incluziune socială;
- libertate de exprimare;
- implicare activă în procesul decizional;
- egalitatea de șanse pentru bărbați și femei.

Acest cadru pune accentul pe demnitatea în muncă, contribuind la construirea unei societăți juste, echitabile și incluzive.

Pe 10 iunie 2008, Organizația Internațională a Muncii (OIM) a adoptat în unanimitate Declarația privind justiția socială pentru o globalizare echitabilă. Această declarație, inspirată de Declarația de la Philadelphia din 1944 și de Declarația privind principiile și drepturile fundamentale ale muncii din 1998, reflectă viziunea actuală a OIM asupra misiunii sale în contextul globalizării.

Declarația din 2008 subliniază patru *obiective strategice majore* ale OIM în promovarea muncii decente, orientând politicienii și factorii de decizie astfel:

1. *Promovarea muncii creative* în cadrul unui mediu instituțional și economic sustenabil;
2. *Implementarea și consolidarea protecției sociale*, incluzând securitatea socială și protecția muncii, adaptate specificului național și orientate spre sustenabilitate;
3. *Sprijinirea dialogului social și a tripartismului* ca metode esențiale pentru:
  - o ajustarea implementării obiectivelor strategice conform circumstanțelor și nevoilor fiecărei țări;
  - o transformarea dezvoltării economice în progres social și a progresului social în dezvoltare economică;
  - o facilitarea consensului în politicile naționale și internaționale relevante pentru strategiile și programele de ocupare a forței de muncă și muncă decentă;
  - o implementarea eficientă a legislației și instituțiilor, cu accent pe recunoașterea relațiilor de muncă, promovarea unor relații profesionale armonioase și instituirea unor sisteme eficiente de inspecție a muncii;
4. *Respectarea, promovarea și aplicarea principiilor și drepturilor fundamentale ale muncii*, acordând o atenție specială drepturilor și condițiilor esențiale pentru realizarea completă a obiectivelor strategice.

Această declarație oferă un cadru global pentru asigurarea echității sociale și economice în era globalizării, punând accent pe dialogul social, drepturile fundamentale ale muncii și protecția socială.

După o analiză detaliată a conceptului de parteneriat (dialog) social, literatura de specialitate identifică următoarele obiective fundamentale ale parteneriatului social în domeniul muncii [160, p. 13]:

- *promovarea colaborării* prin dezvoltarea structurilor și proceselor de cooperare la nivel național, sectorial și local, pentru a obține un consens între părțile implicate în ceea ce privește direcțiile strategice macroeconomice și politica socio-economică;
- *consolidarea competențelor partenerilor sociali*, astfel încât aceștia să poată participa constructiv la negocierile tripartite, contribuind la reconfigurarea economică și transformările sociale;
- *implicarea în elaborarea și implementarea cadrului legal*, cu scopul de a stabili un mecanism eficient al relațiilor tripartite;
- *reconcilierea și armonizarea intereselor naționale* în formularea principiilor pentru reglementarea relațiilor de muncă și a celor socio-economice;
- *participarea activă la procesul de negociere*, promovarea și facilitarea CCM și a acordurilor colective, precum și supravegherea respectării și aplicării prevederilor convenite;
- *gestionarea și soluționarea conflictelor de muncă colective* și divergențelor inter-sindicate, inclusiv medierea situațiilor de conflict în cadrul mediului de muncă;



- *evaluarea și recomandarea ratificării sau retragerii unor Convenții OIM*, precum și monitorizarea implementării obligațiilor asumate de părțile implicate.

Aceste obiective evidențiază rolul crucial al parteneriatului social în promovarea colaborării, stabilității și progresului în sfera muncii.

Toate aceste scopuri ale colaborării și parteneriatului (dialogului) social au fost consacrate prin *Concepția privind dezvoltarea dialogului social, aprobată prin Hotărârea Guvernului R.M. nr. 356 din 26 aprilie 1999* (în prezent abrogată), care, totuși, își păstrează relevanța în contextul actual [42].

Astfel, se poate concluziona că, în Republica Moldova, parteneriatul social constituie un instrument concret pentru promovarea democrației economice și sociale, fiind strâns integrat în cadrul democrației politice.

În absența unor mecanisme eficiente de conciliere și consens între părțile implicate în dialog, parteneriatul social se afirmă ca un mijloc indispensabil pentru soluționarea situațiilor de criză din sfera socială. În contextul societății contemporane, studiul relațiilor de parteneriat social devine esențial, inclusiv al factorilor care facilitează dialogul social și al oportunităților de dezvoltare și valorificare a potențialului acestuia, mai ales în contextul reformelor socio-economice actuale.

*Concretizarea parteneriatului social se realizează prin următoarele mecanisme:*

a) *negocierile colective pentru elaborarea și încheierea contractelor colective de muncă (CCM) și a convențiilor colective*, fie în cadrul bipartit, fie tripartit. Aceste negocieri, ce implică reprezentanții guvernului, sindicatelor și organizațiilor patronale, constituie un pilon central al parteneriatului social. Ele permit stabilirea unor standarde minime de protecție a muncii, precum programul de lucru, nivelurile de salarizare, beneficiile suplimentare și alte aspecte esențiale pentru relația de muncă. Prin aceste acorduri negociate, se creează un echilibru între cerințele economice ale angajatorilor și drepturile salariaților;

b) *implicarea în evaluarea proiectelor de acte normative și a propunerilor pentru reforme social-economice*, îmbunătățirea legislației muncii, promovarea concilierii și rezolvarea conflictelor colective de muncă. Prin participarea părților interesate, se asigură adoptarea unor politici publice echitabile, care răspund nevoilor și intereselor tuturor actorilor implicați;

c) *consultările reciproce și negocierile asupra reglementării relațiilor de muncă și a aspectelor conexe*. Acestea au ca scop identificarea soluțiilor optime pentru problemele sau disputele care afectează relațiile de muncă și condițiile de lucru;

d) *participarea salariaților sau a reprezentanților lor la administrarea unității*, ceea ce contribuie la îmbunătățirea relațiilor de muncă, creșterea motivației și implicării angajaților, dar și la sporirea eficienței și productivității organizației.

Aceste mecanisme reflectă angajamentul partenerilor sociali de a promova colaborarea, stabilitatea și echitatea în relațiile de muncă.

*Implementarea parteneriatului social* se bazează în principal pe facilitarea negocierilor colective pentru elaborarea și încheierea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective. Totuși, conform doctrinei române, parteneriatul social depășește acest aspect pragmatic, extinzându-și influența în domeniul legislației, jurisprudenței și administrației. Obiectivul său general, similar cu cel din economiile puternic dezvoltate, este promovarea „*păcii sociale*” între forța de muncă și capital [180, p. 44].

Parteneriatul și dialogul social în dreptul colectiv al muncii au ca scop principal asigurarea unui climat de *pace socială*, rezultat al dialogului între partenerii sociali. Doctrina română subliniază rolul esențial al dialogului social în acest sens [181, p. 120].

Conform articolului 90 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, comisiile de dialog social sunt consultative și au ca scop facilitarea relațiilor de parteneriat social între administrație, organizațiile patronale și organizațiile sindicale. Activitatea acestora se concentrează asupra următoarelor:

a) *asigurarea relațiilor de parteneriat social* între administrație, organizațiile patronale și organizațiile sindicale, pentru o informare reciprocă permanentă asupra problemelor de interes comun, promovând un climat de pace și stabilitate socială;

b) *consultarea obligatorie a partenerilor sociali* cu privire la inițiativele legislative sau alte acțiuni cu impact economico-social;

c) *abordarea altor probleme de interes comun*, din sfera administrației publice centrale, județene sau municipale, asupra cărora partenerii sociali decid să poarte discuții.

Aceste relații de parteneriat permit o informare constantă între părți și contribuie la crearea unui mediu de stabilitate socială, esențial pentru funcționarea eficientă a societății.

Este esențial de menționat că, potrivit doctrinei române [71, p. 11], conceptul de pace socială nu ar trebui să limiteze dreptul salariaților de a recurge la grevă sau alte forme legale de protest. În schimb, acesta presupune o responsabilitate față de terți – consumatori, clienți și comunitate în general – având în vedere că aceștia au un interes direct într-o atmosferă socială stabilă și lipsită de conflicte colective. Se impune găsirea unui echilibru între exercitarea dreptului la grevă și menținerea unui mediu social armonios, care să servească interesele tuturor părților implicate. În anumite sisteme de drept, obligația de pace socială poate fi reglementată prin contracte colective de muncă (CCM) și legislație. Există situații în care legea interzice greva pe durata unui CCM, indiferent dacă părțile au inclus sau nu o clauză referitoare la pacea socială în acordul lor. În aceste cazuri, obligația de pace socială devine una de natură legală și se aplică automat, indiferent de voința părților. Este important să se consulte legislația și CCM-urile relevante pentru a înțelege reglementările privind pacea socială într-un context specific.

Potrivit articolului 129 (1) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social [119], pe întreaga durată de valabilitate a unui contract sau acord colectiv de muncă, angajații/lucrătorii nu au dreptul

să declanșeze un conflict colectiv de muncă la nivelul negocierilor, cu excepția cazurilor stipulate de lege.

Această reglementare impune obligația de pace socială pe parcursul derulării contractului colectiv, cu scopul de a menține stabilitatea și armonia în relațiile de muncă. Astfel, pe toată durata unui acord colectiv, părțile semnatare trebuie să respecte angajamentele asumate și să evite orice perturbări sociale care ar putea afecta activitatea organizațională.

Este crucial ca părțile să fie conștiente de aceste reglementări legale pentru a preveni conflictele și sancțiunile ce pot rezulta din nerespectarea obligației de pace socială. În cazul încălcării acestor dispoziții, pot fi impuse măsuri legale, iar proceduri de mediere sau arbitraj pot fi demarate pentru soluționarea eventualelor conflicte.

În același timp, sursa obligației de menținere a păcii sociale poate rezulta dintr-un acord contractual, dacă partenerii sociali sunt de acord cu această reglementare. Astfel, această obligație poate fi [71, p. 12]:

- *implicită*, bazată pe un contract colectiv de muncă (CCM) negociat între părți, respectând principiul *pacta sunt servanda*, conform jurisprudenței germane;

- *expresă și obligatorie* în sistemele de drept în care greva poate fi declanșată oricând, inclusiv pe perioada derulării CCM, așa cum se întâmplă în sistemul belgian.

Conform articolului 129 (2) din Legea nr. 367/2022, există o excepție de la prevederile alineatului (1), care permite declanșarea unui conflict colectiv de muncă la nivelul negocierii respective, în cazul în care acordul colectiv de muncă este înregistrat la nivelul sectorului de negociere colectivă. Astfel, angajații/lucrătorii unităților în care organizațiile sindicale semnatare ale contractului au membri pot declanșa conflictul colectiv de muncă la nivelul unității, dacă angajatorii refuză să adere la contractul colectiv de muncă sectorial.

În conformitate cu articolul 31, alineatul (2), litera m din Codul Muncii al Republicii Moldova (CM al RM), un contract colectiv de muncă (CCM) poate include un angajament reciproc între salariați și angajator, care presupune renunțarea la dreptul de a declanșa grevă, cu condiția respectării prevederilor specificate în CCM.

Astfel, în cadrul sistemului legal din Republica Moldova, sursa obligației de menținere a păcii sociale este de natură contractuală. Sub forma unei clauze de renunțare la grevă, cunoscută și sub denumirea de „no-strike clause”, această obligație poate fi inclusă în contractul colectiv de muncă (CCM), în urma unui acord convenit între părțile sociale implicate.

Consecințele nerespectării obligației de menținere a păcii sociale și declanșarea grevei variază în funcție de sursa acestei obligații, fie că este de natură legală sau contractuală. Dacă obligația provine din lege, nerespectarea acesteia duce la considerarea grevei drept ilegală. În schimb, dacă obligația este de natură contractuală, greva poate fi recunoscută ca fiind legală, iar greviștii nu vor putea fi supuși sancțiunilor. În această situație, angajatorul ar putea solicita despăgubiri pentru încălcarea acordului sau a clauzei de menținere a păcii sociale [71, p. 13].

În analiza evoluției conceptului de contract colectiv de muncă (CCM) și al convențiilor colective, se cuvin evidențiate circumstanțele în care aceste instrumente ale parteneriatului social au apărut, mai exact în contextul dezvoltării industriale din ultimele decenii ale secolului XIX și începutul secolului XX. În această perioadă, când primele forme de organizare ale muncitorilor au început să se extindă, s-a resimțit din ce în ce mai acut necesitatea negocierii colective a drepturilor angajaților. Astfel, CCM a devenit un instrument eficient pentru a asigura rezultate clare ale negocierilor, prin formalizarea drepturilor salariaților într-un document scris, semnat de angajatori.

În ceea ce privește legislația română, reglementarea CCM a fost inițial indirectă, fiind reglementată prin Legea conflictelor colective de muncă din 1920, iar ulterior, prin Legea contractelor profesionale din 1921 [92, p. 5]. Aceste acte normative au fost inspirate de reglementările străine, în special din legislația franceză.

În cadrul doctrinei civile franceze de la sfârșitul secolului XIX și începutul secolului XX, au apărut dificultăți semnificative în stabilirea naturii juridice și a efectelor convențiilor colective. De exemplu, inițial, doctrina franceză susținea că aceste convenții colective ar trebui să fie recunoscute ca adevărate contracte, încheiate de sindicate în numele salariaților.

Importanța acestei situații rezidă în faptul că urmau convențiile colective să înlocuiască contractele individuale de locațiune a muncii și să îndeplinească aceeași funcție. Singura diferență era că negocierile erau purtate de un singur intermediar, în loc de un grup de persoane distincte.

Astfel, conform acestor interpretări, convențiile colective ar fi trebuit să înlocuiască toate contractele individuale de muncă pe care muncitorii le-ar fi putut încheia personal cu angajatorii; cu alte cuvinte, angajarea în masă a muncitorilor ar fi trebuit reglementată prin intermediul convențiilor colective.

Totuși, această interpretare s-a dovedit a fi eronată, mai ales că, inițial, natura convenției colective nu era clar definită. Unii autori o considerau un mandat, în timp ce alții o interpretau ca un contract în favoarea terței persoane, printre alte teorii. În conformitate cu teza doctrinară expusă în "*Etude sur les contrats collectifs en matière de condition du travail*" din 1903, semnarea unei convenții colective între sindicatele muncitorilor și angajatori nu exonerează părțile de obligația de a încheia contracte individuale de muncă. Aceste contracte creează obligații directe între muncitori și angajatori, contrar ideii că ar putea convențiile colective înlocui complet contractele individuale.

În acest caz, s-a concluzionat că acest tip de convenție nu se aliniază caracteristicilor unui contract de drept civil (*contrat du droit commun*), având mai degrabă natura unui „tratată de pace”, care rămâne în vigoare până când părțile contractante decid de bună voie să-l respecte [216, p. 165].

Din perspectiva doctrinei franceze, stabilirea obligativității convenției colective pentru părțile contractante ar contraveni intereselor industriei. Se consideră că acest lucru ar limita capacitatea angajatorilor și muncitorilor de a se adapta la schimbările pieței și fluctuațiile economice la momentul încheierii contractelor individuale de locațiune a muncii.

Dezbaterile doctrinare privind CCM au dus, în Franța, la adoptarea Legii privind convențiile colective de muncă în 1919. Conform articolului 31 din această lege, convenția colectivă de muncă este definită ca un contract referitor la condițiile de muncă, încheiat între, pe de o parte, reprezentanții unui sindicat profesional sau alt grup de angajați, și, pe de altă parte, reprezentanții unui sindicat profesional sau alt grup de angajatori, fie că aceștia sunt mai mulți patroni care contactează individual sau chiar un singur patron [63]. Această definiție legală reflectă discuțiile din doctrina franceză despre natura reală a CCM și a convențiilor colective de muncă.

În viziunea doctrinei române [63], în acea perioadă, unii autori francezi argumentau că, în comparație cu contractul individual de muncă, care era considerat principalul angajament al părților, convenția colectivă de muncă era percepută ca o reglementare de principiu. Cu alte cuvinte, convenția colectivă era văzută ca o bază generală, la care se adăuga concretul reprezentat de contractul individual de muncă, care constituia angajamentul real între părți.

În doctrina română, CCM este văzut ca un „supra-contract”, care domină și reglementează contractele individuale de muncă. Acesta este comparat cu o constituție în raport cu legile obișnuite, iar relația dintre cele două tipuri de contracte este similară celei dintre constituție și legile ordinare. Totuși, se subliniază că nu există o contradicție între concepția tradițională a contractului și ideea de dublă contractare: una de natură generală, determinată de încheierea celeilalte, colective, și alta specifică, care respectă reglementările generale și este încheiată individual [63].

Mai mult, doctrina franceză subliniază necesitatea de a menționa faptul că utilizarea expresiei „contracte colective de muncă”, folosită pentru a desemna astfel de acorduri, generează o confuzie continuă.

Aceste acorduri sunt, de fapt, contracte colective. Deși, în anumite cazuri, doar un singur angajator este implicat, din perspectiva muncitorului, se consideră întotdeauna o colectivitate ca parte contractantă. Această colectivitate poate fi organizată și reprezentată de membrii unui sindicat, sau poate fi dezorganizată, formând o coaliție sau chiar declanșând o grevă.

Cu toate acestea, aceste acorduri nu pot fi considerate contracte de muncă în sensul propriu al termenului. Un contract de muncă este definit ca un acord în care un angajat se angajează să presteze muncă pentru un angajator, iar angajatorul se obligă să plătească un salariu convenit pentru această muncă.

Juriștii europeni au manifestat un interes continuu în recunoașterea CCM (convenția colectivă) ca fiind o tranzacție juridică. Pornind de la acest punct, s-au formulat trei opțiuni principale sau combinații ale acestora:

1. Teoria împuternicirii (mandatului);
2. Teoria terțului beneficiar;
3. Teoria care considera CCM un contract în care organizația sindicală era recunoscută ca una dintre părțile contractante, reprezentând interesele salariaților.

În timp ce primele două teorii s-au concentrat pe analiza efectelor CCM asupra contractelor individuale de muncă, cea de-a treia teorie s-a axat exclusiv pe evidențierea rolului sindicatelor în procesul de încheiere a CCM.

*Doctrina germană* a susținut teoria împuternicirii (mandatului), deoarece, în cadrul negocierilor colective, era frecvent ca doar câteva părți să reprezinte angajatorul, iar problema împuternicirii era rar întâlnită în acest context. În schimb, situația era diferită în ceea ce privește reprezentarea angajaților.

Un alt merit al doctrinei germane este acela că a subliniat faptul că CCM este conceput pentru a acoperi toți muncitorii din unitate (întreprindere), inclusiv pe cei care nu au participat la ședința în care au fost aleși reprezentanții salariaților pentru inițierea și participarea la negocierile colective.

De asemenea, doctrina germană a făcut o distincție între trei categorii de clauze [215]:

- a) clauzele tranzitorii (de exemplu, reluarea lucrului etc.);
- b) clauzele destinate să asigure aplicarea CCM (durata validității, comisiile arbitrale etc.);
- c) clauzele care vizează în mod direct condițiile de lucru.

Într-o altă lucrare din doctrina germană, intitulată "*Der korporative Arbeitsnormen-Vertrag*", a fost propusă o teorie mai inovativă, definind CCM ca un contract de drept privat încheiat între două părți, dintre care una este o asociație de muncitori.

De asemenea, doctrina germană a subliniat că un astfel de CCM stabilește conținutul viitoarelor contracte individuale de muncă. În plus, aceasta a identificat trei funcții principale ale CCM, respectiv:

1. Funcția normativă (the normative function);
2. Funcția obligațională (the contractual function);
3. Funcția de drept social (the social law function).

În concluzie, se poate aprecia că doctrina germană și cea franceză au adus o contribuție semnificativă la formarea instituției juridice a CCM.

## **1.2. Instituția contractului colectiv de muncă și a convenției colective în doctrina, legislația și practica judiciară a Republicii Moldova și a României**

CCM a apărut ca urmare a progresului industrial din ultimele decenii ale secolului XIX și primele decenii ale secolului XX. În această perioadă, înființarea primelor structuri de organizare a muncitorilor a dus la instituirea negocierii colective a drepturilor angajaților, iar CCM a devenit instrumentul concret al acestui proces. Prin acest document, se garantează un rezultat sigur al negocierilor, oferind un cadru oficial în care drepturile salariaților sunt incluse și semnate de angajatori.

Pentru prima dată în România, conceptul de CCM a fost adus în discuție în 1909, în cadrul dezbaterilor referitoare la proiectul de lege Orleanu. Această propunere a subliniat rolul important al

CCM în menținerea „păcii sociale”, reglementând relațiile de muncă și protejând drepturile salariaților [182, p. 259].

În primele etape ale evoluției legislației românești, CCM a fost recunoscut și reglementat indirect, inițial prin Legea conflictelor colective de muncă din 1920, iar ulterior prin Legea contractelor profesionale din 1921 [92, p. 152].

În domeniul doctrinar, s-a observat că, începând cu perioada post-1918, CCM a devenit o realitate concretă, impusă de clasa muncitoare patronatului. Autoritățile guvernamentale au fost forțate să recunoască această schimbare. Deciziile luate de comisiile de conciliere și arbitraj obligatoriu, conform prevederilor Legii pentru reglementarea conflictelor colective de muncă din 1920, au fost considerate CCM. Mai mult, Legea pentru sindicatele profesionale din 1921 le-a acordat sindicatelor dreptul de a încheia convenții colective de muncă, consolidând astfel rolul și statutul CCM în relațiile de muncă [109, p. 425].

Chiar dacă nu era reglementat expres prin lege, CCM a fost tot mai frecvent utilizat în practică, ceea ce a condus la adoptarea unei legislații specifice în 1929. Odată cu adoptarea Legii asupra contractelor de muncă, s-a oferit un cadru legal clar pentru aceste acorduri. Conform articolului 101 al acestei legi, contractul colectiv de muncă a fost definit ca un acord scris privind condițiile de muncă și salarizare, încheiat între unul sau mai mulți angajatori, grupuri sau asociații ale acestora, și organizațiile profesionale sau grupurile de angajați.

Se consideră, de asemenea, că stipulațiile incluse în procesele-verbale de conciliere și hotărârile de arbitraj reprezintă CCM, având rolul de a soluționa conflictele colective de muncă [121].

În ceea ce privește autoritatea CCM asupra contractelor individuale de muncă, conform articolului 110 din Legea asupra contractelor de muncă, contractul individual de muncă încheiat între salariați și întreprinzători, ambii fiind angajați și angajatori legați printr-un CCM, nu poate include clauze care contravin celor stabilite în CCM. Orice dispoziție care contravine este considerată nulă de drept și va fi înlocuită de prevederile din CCM.

De asemenea, este important de menționat că, sub sancțiunea nulității, CCM trebuia să fie redactat obligatoriu în formă scrisă și să fie înregistrat în termen de maximum 15 zile la Camera de Muncă din circumscripția în care urma să fie aplicat.

Criticile doctrinare referitoare la reglementările incluse în Legea asupra CCM din 1929 subliniază faptul că CCM era perceput, din punct de vedere juridic, mai degrabă ca un contract de adeziune, având caracterul unei manifestări unilaterale de voință impusă muncitorilor. Această abordare a fost recunoscută și de teoreticienii vremii, care considerau că CCM semăna mai mult cu un regulament prestabilit decât cu un adevărat contract, un regulament în care „autonomia de voință este expropriată” (conform observațiilor lui I. Rosetti-Bălănescu) [109, p. 426].

În perioada cunoscută ca Noua Politică Economică (1921-1929), când statul comunist sovietic a acceptat existența unei economii cu o anumită limitare de piață, au fost adoptate coduri ale muncii în republicile sovietice. Este de menționat că, pe teritoriul Republicii Autonome Sovietice Socialiste

Moldovenești, se aplica Codul muncii al Republicii Sovietice Socialiste Ucrainene (RSSU), adoptat în 1922, care relua dispozițiile Codului muncii al Republicii Sovietice Federative Socialiste Ruse (RSFSR). Conform prevederilor acestui Cod al muncii, CCM era încheiat între organele sindicale, care reprezentau salariații, și administrație. Prin intermediul CCM, erau stabilite condițiile de muncă și tarifele salariale. Sindicatele aveau responsabilitatea de a supraveghea respectarea legislației muncii de către administrația întreprinderilor, fie ele de stat sau private [2, pp. 161-162].

În acea perioadă, încheierea CCM era obligatorie în formă scrisă, iar ulterior acestea trebuiau înregistrate la autoritățile Comisariatului Popular al Muncii. Aceste autorități aveau dreptul legal de a declara nulitatea parțială a CCM, în cazul în care anumite clauze contraveneau legislației muncii și aduceau prejudicii salariaților. Astfel, CCM care nu îndeplineau cerințele de înregistrare nu aveau niciun efect juridic.

De asemenea, trebuie subliniat că dispozițiile CCM nu se aplicau personalului administrativ (de conducere), care beneficia de dreptul de a angaja și concedia angajați.

Se consideră că o astfel de restricție ar fi încă valabilă și în prezent, mai ales în contextul în care litigiile de muncă devin tot mai frecvente în jurisprudența Republicii Moldova, iar acestea au fost, în mod ironic, denumite în jurisprudența rusă „litigii privind parașutele de aur”.

Termenul de „parașută de aur” desemnează un acord scris, care poate fi exprimat sub forma unui contract individual de muncă, al unui acord adițional la acesta sau ca parte a unor norme convenționale ce vor fi incluse în CCM ca urmare a negocierilor colective. Prin acest acord, angajatorul – de obicei o entitate juridică – se angajează să ofere salariatului (de regulă, top-managerilor sau conducătorilor de unități) o compensație financiară semnificativă pentru încetarea prematură a contractului de muncă, adică înainte de expirarea termenului stabilit.

Practic, s-a demonstrat că valoarea acestor compensații poate ajunge la sume considerabile, de ordinul milioanei de ruble rusești sau lei moldovenești.

Având în vedere că nu există dificultăți majore și nici riscuri semnificative de abuz din partea conducătorului unității (care este și salariat în cadrul raportului juridic de muncă cu proprietarul unității), iar negocierile individuale vor fi purtate direct între proprietarul unității și noul conducător, introducerea unor clauze contractuale referitoare la „parașuta de aur” în contractul individual de muncă încheiat cu conducătorul unității nu prezintă dificultăți semnificative.

În timpul negocierilor colective, angajatorul, împreună cu reprezentanții săi, poate propune reprezentanților salariaților includerea în CCM a unor clauze care să prevadă plata unei compensații financiare în beneficiul conducătorului unității, în situația în care acesta ar avea contractul individual de muncă reziliat prematur, înainte de termenul stabilit.

Totuși, este important de menționat că o clauză referitoare la „parașuta de aur” poate deveni abuzivă în anumite circumstanțe. Aceasta poate apărea atunci când clauza este aplicată în beneficiul top-managerilor unității (care au participat anterior la negocierile colective), fără ca proprietarul unității să fie notificat sau implicat în acest proces.



Guvernul Republicii Moldova a manifestat deja o preocupare semnificativă față de acordurile referitoare la „parașutele de aur”. În acest sens, la sfârșitul anului 2010, Guvernul Republicii Moldova a adoptat modificări și completări în Hotărârea Guvernului nr. 743/2002 privind salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară. În urma acestor modificări, a fost introdus punctul 131, care stabilea că, în cazul în care contractul individual de muncă al conducătorului unității este încetat, la inițiativa organului competent și în absența unor fapte sau omisiuni culpabile, conducătorului unității i se va acorda o compensație pentru încetarea anticipată a contractului, conform prevederilor acestuia, de minimum 3 și maximum 6 salarii medii lunare.

Astfel, în timp ce CM RM stabilește doar valoarea minimă a compensației (adică 3 salarii medii lunare), Hotărârea Guvernului RM nr. 743/2002 fixează un plafon maxim pentru aceasta, respectiv 6 salarii medii lunare. Prin această reglementare, considerăm că se va reduce riscul de posibile abuzuri din partea conducătorilor unității.

Suntem de părere că clauza referitoare la „parașuta de aur” ar putea fi considerată nulă doar în baza prevederilor legislației civile și comerciale. În acest context, legislația muncii are potențialul de a proteja conducătorul unității, deoarece actele normative actuale sunt destul de permissive în ceea ce privește acordarea de către salariați a unor drepturi și garanții suplimentare. În plus, trebuie subliniat că principiul bunei-credințe în exercitarea drepturilor și obligațiilor de muncă nu este menționat explicit în CM RM, adoptat la 28 martie 2003.

Între 1938-1944, în România, s-a instaurat un regim opresiv al muncii, caracterizat prin restricționarea severă a drepturilor și libertăților fundamentale ale muncitorilor. Prin Decretul nr. 2490 din 23 iulie 1940, care a reglementat munca în condiții excepționale, au fost interzise greva și *lock-out*-ul, iar orice tentativă de încetare colectivă a muncii a fost sever sancționată, conform articolului 28 alineatul (2) din Legea pentru reglementarea conflictelor colective de muncă. În plus, în cazul unei opriri colective a activității într-o întreprindere industrială, comercială sau de transport, Consiliul de Miniștri avea autoritatea de a ordona rechiziționarea spațiilor, materialelor, personalului de conducere și de execuție, precum și a oricăror alte resurse necesare pentru a asigura funcționarea acestor unități [109, p. 430].

De asemenea, legislația muncii adoptată în timpul războiului, în 1941, a interzis practic orice posibilitate de încheiere a CCM, instituind în schimb arbitrajul obligatoriu pentru soluționarea conflictelor de muncă [164, p. 89].

După o pauză de 13 ani, începând din 1947, Uniunea Sovietică a reînceput practica încheierii CCM. Cu toate acestea, aceste contracte nu au recăpătat caracterul de convenții cu valoare normativă, care să stabilească condițiile de muncă pentru muncitori și funcționari.

În aceste CCM, erau stabilite obligațiile concrete ale administrației întreprinderii și ale lucrătorilor, având ca scop îndeplinirea și depășirea planului de producție, creșterea productivității muncii, implementarea tehnicii noi, îmbunătățirea organizării muncii și întărirea disciplinei, toate aceste măsuri având ca obiectiv ridicarea nivelului de trai și cultural al poporului sovietic [134].

Analizând simultan situația din România între 1950-1990, se poate observa că, în legislația română, CCM a fost reglementat cu o dublă vocație: pe de o parte, s-a urmărit stabilirea angajamentelor ambelor părți în vederea îndeplinirii sarcinilor economice, iar pe de altă parte, s-a concentrat pe negocierea condițiilor de muncă [164, p. 89]. Astfel, se subliniază faptul că, în această perioadă, rolul CCM a fost considerabil redus.

În deceniile ce au urmat în secolul XX, autoritățile statale ale Uniunii Sovietice au menținut aceeași atitudine față de rolul CCM în cadrul raporturilor juridice de muncă. De exemplu, conform articolelor 8-9 din Codul muncii al Republicii Sovietice Socialiste Moldovenești, adoptat prin Legea din 25 mai 1973, și corelându-le cu reglementările din Regulamentul general referitor la modalitatea de încheiere a contractelor colective din 27 noiembrie 1987, CCM era definit ca un acord scris între conducerea unității și colectivul de muncă. Scopul acestui acord era îndeplinirea eficientă a sarcinilor legate de dezvoltarea economică și socială a colectivului, implicarea muncitorilor și funcționarilor în conducerea producției, reglementarea relațiilor de muncă și organizatorice la nivel local, precum și stabilirea angajamentelor reciproce privind organizarea producției, muncii, traiului și a serviciilor culturale pentru lucrători și familiile acestora [86, pp. 145-146].

În linii mari, în acea perioadă, CCM erau considerate acte de planificare, prin care se stabileau angajamentele și obligațiile reciproce ale administrației și colectivului de muncă. Acestea vizau îndeplinirea planurilor de producție, promovarea dezvoltării întrecerii socialiste, consolidarea disciplinei în producție și muncă, printre altele.

În conformitate cu legislația sovietică, două condiții esențiale erau impuse în ceea ce privește conținutul CCM:

- a) clauzele nu aveau voie să contravină reglementărilor în vigoare din domeniul muncii;
- b) partea normativă a CCM putea fi stabilită doar în cadrul drepturilor acordate administrației, colectivului de muncă și comitetului sindical al întreprinderii sau asociației respective.

Regulamentul general din 27 noiembrie 1987, care reglementa procesul de încheiere a CCM, prevedea patru etape esențiale:

- a) colectarea propunerilor din partea muncitorilor și funcționarilor, urmată de evaluarea acestora pentru a decide care vor fi incluse în proiectul contractului;
- b) elaborarea și redactarea proiectului de CCM;
- c) discutarea și aprobarea proiectului de CCM de către adunarea generală (sau conferința) colectivului de muncă;
- d) semnarea CCM [86, pp. 147-148].

Odată cu obținerea independenței Republicii Moldova, regimul juridic aplicabil CCM a suferit transformări majore, fiind reglementat în premieră prin Legea RM privind CCM, nr. 1303/1993 (abrogată) [118]. Conform acestui act normativ, CCM reprezenta o înțelegere între patroni și salariați, prin intermediul organelor lor reprezentative, și, în anumite situații, cu implicarea organelor reprezentative ale administrației publice. Prin această convenție se stabileau, în limitele cadrului legal, clauze

privind condițiile de muncă, salarizarea și alte drepturi și obligații care decurgeau din raporturile de muncă.

În mod particular, Legea RM nr. 1303/1993 preciza că CCM puteau fi încheiate la nivelul unor unități individuale, al grupurilor de unități, al ramurilor de activitate, precum și la nivel național. Este de remarcat faptul că, în acea etapă a dialogului social în domeniul muncii, categoria juridică a convenției colective nu fusese încă definită. În cazul instituțiilor bugetare, încheierea unui CCM era permisă doar dacă legea menționa expres că anumite drepturi ale salariaților din astfel de instituții puteau fi stabilite prin negocieri colective. Un exemplu elocvent îl constituia modalitatea de acordare a concediilor anuale suplimentare, ținând cont de particularitățile fiecărei instituții.

Conform cu prevederile Legii nr. 1303/1993, contractele colective de muncă încheiate la un nivel ierarhic superior aveau caracter obligatoriu în raport cu cele de la nivel inferior. În consecință, efectele clauzelor CCM se aplicau astfel:

- pentru întreg personalul din unitatea unde era semnat CCM la acel nivel;
- pentru toți salariații care activau în unitățile reunite sub forma unui grup de unități, acoperit de CCM încheiat la nivelul respectiv;
- pentru toți lucrătorii angajați în unitățile din acea ramură de activitate pentru care se încheiasse CCM;
- pentru toți salariații din toate unitățile la nivel național (republican), în cazul unui CCM semnat la acest nivel.

Din această perspectivă, fiecare CCM includea atât prevederile legale, cât și normele contractului ierarhic superior; prin urmare, dacă un CCM negociat la nivel național stabilea doar clauze cu un grad ridicat de generalitate, un CCM la nivel de unitate putea integra dispoziții mai specifice și adaptate particularităților acelei unități.

În prezent, noțiunea și instituția juridică a contractului colectiv de muncă (CCM) și a convenției colective sunt reglementate prin Codul Muncii al Republicii Moldova, adoptat conform Legii nr. 154/2003, care a intrat în vigoare la 1 octombrie 2003.

În cadrul doctrinei juridice, au fost formulate diverse definiții ale CCM, printre care:

- o modalitate de organizare a activității profesionale, rezultată din înțelegerea dintre cele două părți esențiale ale producției: capitalul, reprezentat de angajatori, și munca, reprezentată de angajați [93, pp. 669; 143, p. 3].

- un contract scris, negociat în prealabil, încheiat între partenerii sociali la diverse niveluri, având scopul de a stabili un cadru general, coerent, pentru desfășurarea relațiilor de muncă. Acesta cuprinde reglementări privind condițiile de muncă, precum și alte aspecte agreate de părți, fie direct, fie indirect, în contextul relațiilor de muncă [196, p. 205].

Normele internaționale oferă, de asemenea, o definiție a noțiunii de contract colectiv de muncă (CCM). De exemplu, Recomandarea OIM nr. 91/1951 descrie convenția colectivă de muncă ca un acord scris privind condițiile de muncă, semnat între un angajator, un grup de angajatori sau o organi-

zație patronală, și una sau mai multe organizații reprezentative ale angajaților. Reprezentanții salariaților sunt desemnați sau mandatați de cei pe care îi reprezintă, conform legislației naționale aplicabile (p. 2 alin. 1) [93, p. 670].

Atât legislația din Republica Moldova, cât și cea din România includ definiții legale pentru CCM. Conform articolului 30 alin. (1) din Codul Muncii al Republicii Moldova, CCM este un act juridic încheiat în scris între angajatori și salariați, prin reprezentanții acestora, pentru a reglementa raporturile de muncă și alte relații sociale din cadrul unei unități.

Din perspectiva doctrinei juridice locale, se observă o distincție terminologică în legislația actuală comparativ cu cea anterioară. În prezent, termenul „contract” se referă la acordurile bipartite semnate între angajatori și angajați la nivelul unei unități. În schimb, termenul „convenție” este rezervat actelor juridice tripartite încheiate la niveluri superioare (național, ramural, teritorial), implicând reprezentanții sindicatelor, patronatelor și autorităților publice împuternicite.

Pentru prima oară, Codul Muncii al Republicii Moldova (CM RM) a formalizat și oferit o definiție juridică a convenției colective, prin prevederile articolului 35. Aceasta este descrisă ca fiind un instrument juridic ce stabilește principii generale pentru reglementarea relațiilor de muncă și a aspectelor socio-economice asociate acestora. Actul este încheiat între reprezentanții autorizați ai angajaților și angajatorilor, la niveluri naționale, teritoriale sau de ramură, conform competențelor acestora.

Începând cu anii 1980, Organizația Internațională a Muncii (O.I.M.) a acordat o atenție sporită implicării companiilor multinaționale în respectarea politicilor sociale. În acest sens, Consiliul de administrație al O.I.M. a emis, în 1997, Declarația Tripartită a Principiilor privind Companiile Multinaționale și Politica Socială, actualizată ulterior în anul 2000. Acest document, având un caracter consultativ, se aplică în diverse arii, printre care se numără ocuparea forței de muncă, egalitatea de șanse și de tratament, siguranța și sănătatea la locul de muncă, formarea profesională, condițiile de lucru și viață (inclusiv salariile, siguranța muncii și sănătatea), precum și relațiile profesionale, cum ar fi libertatea sindicală, negocierea colectivă și soluționarea conflictelor de muncă.

Spre deosebire de Recomandările și Convențiile Organizației Internaționale a Muncii (OIM), adresate în principal guvernelor, principiile Declarației Tripartite a Principiilor privind Companiile Multinaționale și Politica Socială vizează alte categorii sociale, inclusiv sectorul corporativ. În esență, această Declarație a stabilit obligația companiilor de a respecta și susține patru standarde fundamentale ale muncii:

- libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă;
- eradicarea completă a muncii forțate;
- interzicerea exploatării prin munca copiilor;
- combaterea discriminării în domeniul ocupării forței de muncă.

Această abordare, care promovează extinderea parteneriatului social în domeniul muncii, nu este unică, fiind susținută și de literatura juridică românească. Studiile privind protecția lucrătorilor

migranți în Uniunea Europeană au evidențiat că, dincolo de dialogul social purtat între partenerii reprezentativi la nivel național și sectorial, se conturează primele forme de negocieri colective transfrontaliere la nivel comunitar [72, p. 31].

Doctrina juridică română a evidențiat diverse contexte în care negocierea colectivă transfrontalieră poate avea loc, incluzând următoarele situații:

- la nivelul unei întreprinderi cu dimensiuni comunitare, pentru a facilita implementarea acordurilor colective aplicabile în cadrul acelei întreprinderi;
- în cadrul unei ramuri de activitate, aplicabile unităților din aceeași ramură de producție, dar din mai multe state membre, prin colaborarea sindicatelor afiliate la aceeași confederație europeană și a organizațiilor patronale membre ale unei confederații comune;
- la nivelul Uniunii Europene, cu scopul de a semna acorduri colective între partenerii sociali reprezentativi la nivel european.

Prin Rezoluția din 22 octombrie 2008, care abordează provocările asociate acordurilor colective în Uniunea Europeană (2008/2085(INI)) [155], Parlamentului European a solicitat Comisiei Europene să elaboreze o comunicare privind negocierea colectivă transnațională. Totodată, s-a recomandat propunerea unui cadru legislativ care să reglementeze aceste acorduri colective transnaționale.

În legislația actuală din România, contractul colectiv de muncă (CCM) beneficiază de o definiție legală dublă, prezentând următoarele caracteristici [152]:

- este un acord scris încheiat între angajator sau organizația patronală și angajați, reprezentați fie prin sindicate, fie prin alte modalități prevăzute de lege, care reglementează clauze referitoare la condițiile de muncă, salarizare, precum și alte drepturi și obligații ce derivă din raporturile de muncă;
- reprezintă un acord redactat în scris între angajator sau organizația patronală și reprezentanții salariaților, prin care se stabilesc drepturi și obligații rezultate din relațiile de muncă. Scopul acestui acord este promovarea și apărarea intereselor ambelor părți, prevenirea și diminuarea conflictelor colective de muncă, contribuind astfel la menținerea unui climat de pace socială.

Convenția colectivă de muncă se poate considera că întrunește caracteristicile unui act normativ, având următoarele trăsături esențiale:

- *caracter general*. Aceasta instituie principii fundamentale pentru reglementarea relațiilor de muncă și a aspectelor socio-economice aferente, aplicându-se unui număr mare de persoane și situații;
- *caracter abstract*. Convenția nu reglementează situații particulare ale unui angajat, ci vizează colectivitatea lucrătorilor dintr-o anumită ramură a economiei sau regiune. Convenția națională, cunoscută și sub denumirea de convenție generală, se aplică în mod uniform tuturor unităților de pe teritoriul Republicii Moldova;
- *caracter permanent*. Aplicabilitatea sa este continuă și se extinde asupra unui număr nedefinit de circumstanțe sau contexte.

Din punct de vedere al naturii juridice, în România, CCM este considerat atât o sursă de drept, datorită caracterului său general, obligatoriu și permanent, cât și un act juridic bilateral, având în vedere că este încheiat între două părți distincte: angajatorii și salariații sau reprezentanții acestora.

Raportându-ne la dispozițiile Legii anterioare a Dialogului Social, adoptată de Parlamentul României pe 10 mai 2011 și abrogată la 25 decembrie 2022, odată cu intrarea în vigoare a noii Legi a Dialogului Social nr. 367/2022 [119], CCM era definit drept o convenție redactată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală și reprezentanții salariaților, prin care se stabileau clauze referitoare la drepturile și obligațiile ce decurgeau din relațiile de muncă (art. 1).

Noua Lege a Dialogului Social nr. 367/2022 păstrează, în esență, aceeași definiție, precizând că CCM reprezintă o convenție încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, pe de o parte, și angajații sau lucrătorii reprezentați prin sindicate ori prin reprezentanți aleși, de cealaltă parte. Această convenție stabilește clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații care derivă din raporturile de muncă (art. 1, pct. 17).

Legislația română subliniază scopurile principale urmărite prin încheierea contractelor colective de muncă (CCM), acestea fiind:

- asigurarea promovării și protecției intereselor părților implicate;
- prevenirea și reducerea conflictelor colective de muncă, contribuind astfel la menținerea păcii sociale.

În contextul juridic românesc, termenii „contract” și „convenție” sunt tratați ca fiind echivalenți. Această echivalență este confirmată și în doctrina de specialitate, care face trimitere la dispozițiile art. 942 din vechiul Cod civil român. Conform acestora, „contractul este acordul între două sau mai multe persoane pentru a constitui sau stinge între ele un raport juridic” [180, p. 135].

În numeroase economii de piață, termenul „convenție” este preferat în locul celui de „contract”, aceasta fiind o opțiune frecvent întâlnită și în documentele OIM. Această alegere evidențiază o diferență în semnificație și în amploarea efectelor produse. Spre exemplu, în Franța, termenul „convenție” este utilizat datorită caracterului său mai larg și efectelor mai extinse pe care le produce în comparație cu „contractul.” Utilizarea sa răspunde mai bine intereselor salariaților, oferind o acoperire mai cuprinzătoare.

În literatura juridică de specialitate, contractul colectiv de muncă (CCM) este definit ca un acord scris, negociat între partenerii sociali la diverse niveluri, având scopul de a stabili un cadru general și unitar pentru relațiile de muncă. Această convenție reglementează condițiile de muncă și alte aspecte agreate de părțile implicate, fie direct, fie indirect, în cadrul acestor relații.

Pe lângă CCM, legislația română introduce o categorie distinctă, cunoscută sub denumirea de acord colectiv. Acesta reprezintă o convenție încheiată în scris între organizațiile sindicale ale funcționarilor publici sau ale funcționarilor publici cu statut special, reprezentanții acestora și autoritățile ori instituțiile publice. În doctrina juridică se subliniază că această instituție juridică a fost introdusă

pentru a elimina „monopolul legiuitorului” în determinarea statutului juridic al funcționarilor publici [61, p. 100].

În România, reglementarea acordurilor colective este prevăzută printr-o serie de acte normative, dintre care se evidențiază Codul administrativ [34], Legea nr. 161/2003, care vizează transparența în exercitarea demnităților publice și funcțiilor publice, precum și prevenirea și sancționarea corupției [123], și Hotărârea Guvernului nr. 833/2007, care stabilește normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective [105].

Totuși, definiția legală a noțiunii de acord colectiv, formulată în articolul 1, pct. 18 din Legea nr. 367/2022, este considerată insuficient de clară și cuprinzătoare. Aceasta descrie acordul colectiv ca o convenție scrisă între autoritatea sau instituția publică centrală ori locală, reprezentată prin conducătorul său, și funcționarii publici sau cei cu statut special, reprezentați prin sindicate ori prin reprezentanți aleși.

Pentru a îmbunătăți această definiție, se propune adoptarea formulării din Hotărârea Guvernului nr. 833/2007, care precizează că acordul colectiv este o convenție scrisă între autoritatea publică, reprezentată de conducătorul său, și funcționarii publici, reprezentați de sindicatele reprezentative sau de reprezentanții aleși. Acest acord prevede măsuri anuale ce vizează următoarele aspecte:

- a) crearea și utilizarea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor de muncă;
- b) sănătatea și securitatea la locul de muncă;
- c) programul zilnic de lucru;
- d) formarea profesională continuă;
- e) alte măsuri, suplimentare față de cele prevăzute de legislație, referitoare la protecția reprezentanților aleși ai organizațiilor sindicale sau ai funcționarilor publici.

Această abordare ar contribui la clarificarea și consolidarea cadrului legal pentru acordurile colective, oferind mai multă siguranță și predictibilitate în relațiile de muncă din sectorul public.

Deși există o asemănare semnificativă între acordurile colective și contractele colective de muncă (CCM), aceste documente sunt denumite separat, diferențierea fiind justificată prin cel puțin două motive principale [188, p. 10; 153 p. 356]:

- *categoria de personal vizată*. Acordurile colective se aplică funcționarilor publici, o categorie distinctă de angajați care nu intră sub incidența CCM, ci sunt reglementați de relații de serviciu cu autoritățile și instituțiile publice din care fac parte.

- *obiectul limitat al acordurilor colective*. Spre deosebire de CCM, acordurile colective au un obiect mai restrâns, deoarece drepturile salariale ale funcționarilor publici sunt finanțate exclusiv din bugetul de stat.

Un aspect distinctiv al acordurilor colective constă în faptul că negocierile pentru acestea pot începe numai după aprobarea bugetelor de venituri și cheltuieli ale ordonatorilor de credite, fiind necesară respectarea strictă a limitelor și condițiilor stabilite prin aceste bugete.

Trebuie remarcat faptul că practica judiciară referitoare la CCM și convențiile colective este relativ limitată. În Republica Moldova, instanțele de judecată au analizat un număr redus de cazuri privind încheierea, modificarea, suspendarea sau încetarea CCM sau a convențiilor colective. Această situație indică o experiență modestă în aplicarea și interpretarea acestui tip de documente juridice, iar această concluzie se sprijină pe următoarele argumente:

a) *Soluționarea extrajudiciară a conflictelor colective*. Divergențele nesoluționate între salariați (sau reprezentanții acestora) și angajatori (sau reprezentanții acestora), legate de negocierea, încheierea, modificarea sau executarea contractelor colective de muncă (CCM) și a convențiilor colective, sunt supuse procedurii prevăzute pentru rezolvarea conflictelor colective de muncă (art. 357-370 din CM al RM). Această procedură implică parcurgerea obligatorie a etapelor de înaintare a revendicărilor și de conciliere. Prin urmare, majoritatea acestor conflicte sunt soluționate pe cale extrajudiciară, ceea ce reduce numărul de cazuri ajunse în instanță;

b) *aplicarea teoriei ordinii publice în dreptul muncii*. Potrivit art. 12 din CM al RM, clauzele din contractele colective de muncă și convențiile colective care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii sunt considerate nule și lipsite de efecte juridice. Această prevedere susține teoria ordinii publice, conform căreia drepturile acordate salariaților pot depăși plafonul minim legal, dar este strict interzisă reducerea acestora sub acest prag.

Astfel, mecanismele legale și principiile fundamentale din dreptul muncii contribuie la limitarea litigiilor judiciare, favorizând soluții amiabile și respectarea drepturilor fundamentale ale salariaților.

Conform teoriei ordinii publice în dreptul muncii, în situația în care o clauză dintr-un contract colectiv de muncă (CCM) este declarată nulă pentru că acordă salariaților drepturi ce depășesc limitele impuse de legislație sau de convențiile colective, acea clauză este automat înlocuită cu prevederile legale sau convenționale minime aplicabile. Astfel, corectarea nulității se realizează automat, fără a necesita o procedură judiciară suplimentară.

Este important de menționat că, în CM al RM, legiuitorul nu respectă integral regulile tradiționale ale dreptului civil referitoare la regimul juridic al nulității, unde aceasta poate fi absolută sau relativă. Un paradox juridic apare din faptul că legiuitorul califică nulitatea clauzelor care înrăutățesc situația salariaților drept nulitate absolută, dar, în același timp, prevede un mecanism prin care această nulitate poate fi acoperită.

Conform regulilor clasice ale dreptului civil, nulitatea absolută este ireparabilă și nu poate fi remediată. Totuși, în dreptul muncii, această abordare diferită ridică probleme de coerență și poate genera confuzii în aplicarea legii. Acest paradox juridic subminează certitudinea normelor aplicabile CCM și convențiilor colective, creând incertitudini atât pentru angajatori, cât și pentru salariați.

Această discrepanță între teoria juridică și practica legislativă subliniază necesitatea unei clarificări legislative care să elimine confuziile și să asigure o aplicare uniformă și predictibilă a normelor în domeniul dreptului muncii.



Subliniem opinia exprimată în doctrina juridică română, conform căreia soluționarea inadvertențelor legate de regimul nulității în dreptul muncii poate urma două direcții principale [203, p. 65]:

a) *aplicarea regulilor generale ale nulității*. Se poate opta pentru aplicarea regulilor generale din dreptul civil, stabilind o distincție clară între nulitatea absolută și cea relativă. Această abordare ar asigura o coerență cu alte ramuri ale dreptului, eliminând confuziile actuale;

b) *recunoașterea unei nulități specifice relațiilor de muncă*. O alternativă ar fi instituirea unui tip de nulitate adaptat specificului relațiilor de muncă, care să combine trăsături atât ale nulității absolute, cât și ale celei relative. Aceasta ar permite o abordare flexibilă, adecvată naturii particulare a drepturilor și obligațiilor din dreptul muncii.

În practica judiciară, se observă o tendință tot mai frecventă ca salariații care consideră că drepturile lor de muncă au fost încălcate să își bazeze acțiunile în instanță pe prevederile CCM și ale convențiilor colective. Aceste documente devin repere esențiale în fundamentarea revendicărilor.

Exemple relevante din practica judiciară pot fi ilustrate prin cazuri în care salariații invocă dispoziții din CCM pentru a solicita drepturi suplimentare sau corectarea unor nereguli legate de condițiile de muncă. Aceste spețe confirmă importanța consolidării cadrului normativ al CCM și al convențiilor colective, pentru a preveni confuziile și a asigura protecția efectivă a drepturilor salariaților.

*Într-o primă speță juridică complexă*, reclamanta S.L., președinte al comitetului sindical al S.A. „D.” a inițiat o acțiune în instanță pentru neplata salariilor, a indemnizațiilor de concediu și pentru despăgubiri morale. Aceasta a susținut că după semnarea noului CCM în 2007, nu i-au fost achitate drepturile salariale și nici indemnizațiile aferente mai multor perioade. Modificând cererea inițială, S.L. a solicitat, suplimentar, compensații financiare pentru pierderi și cheltuieli medicale.

*Deciziile instanțelor:*

- Judecătoria de fond a respins cererea.

- Curtea de Apel Bălți (2011) a admis apelul reclamantei, casând hotărârea de fond și obligând S.A. „D.” la despăgubiri.

- Recursul S.A. „D.” a fost admis de instanța supremă, care a constatat că reclamanta avea dreptul la salariul restant pentru perioada efectiv lucrată (13 luni) și la indemnizațiile neachitate. Totuși, nu a fost probată privarea ilegală de dreptul de muncă, motiv pentru care nu s-au acordat despăgubiri morale suplimentare.

*Într-o altă speță juridică complexă*, L.S. vs. *ÎS Silvocinegetică „ÎCS - Strășeni”*, reclamanta L.S. a solicitat anularea unei sancțiuni disciplinare, încasarea unor sporuri salariale și a prejudiciului moral. La baza cazului s-a aflat o ședință de negocieri din 2006, unde s-au discutat modificări la CCM, inclusiv asupra articolelor care reglementau concediile suplimentare pentru salariații din domeniul forestier.

*Deciziile instanțelor:*

- Judecătoria Strășeni (2007) a admis cererea reclamantei.

- Curtea de Apel Chișinău (2008) a casat hotărârea de fond, respingând acțiunea ca neînte-meiată.

- Instanța de recurs (2009) a confirmat decizia de apel, subliniind că articolul 25 din CCM nu a fost modificat și că reclamanta nu a probat legalitatea susținerilor privind concediul suplimentar.

*În concluzie:*

1. *Speța S.L. vs. S.A. „D.”* evidențiază importanța documentării clare a perioadelor lucrate și a drepturilor salariale în CCM. Lipsa dovezilor privitoare la privarea ilegală de muncă a limitat drepturile reclamantei la compensații financiare.

2. *Speța L.S. vs. ÎCS - Strășeni* subliniază necesitatea respectării procedurilor și a validării modificărilor CCM. Lipsa semnăturilor conforme pe anumite documente și inexistența dovezilor solide privind drepturile invocate au fost decisive în respingerea acțiunii.

Ambele cazuri demonstrează rolul esențial al probatoriului în litigii de muncă și importanța unei aplicări uniforme a normelor legale și a prevederilor CCM.

Contractele colective de muncă (CCM) și convențiile colective joacă un rol crucial în dreptul muncii, fiind surse juridice specifice utilizate frecvent în soluționarea litigiilor de muncă. Un exemplu relevant este prezentat în Nota informativă „Cu privire la generalizarea practicii judiciare de examinare a pricinilor privind restabilirea în funcție a colaboratorilor Serviciului Vamal,” aprobată de Președintele Colegiului civil și contencios administrativ al Curții Supreme de Justiție [140]. Aceasta subliniază utilizarea CCM și a convențiilor colective în soluționarea echitabilă a cazurilor privind restabilirea în funcție a colaboratorilor Serviciului Vamal concediați din cauza expirării termenului de serviciu. Diferențe legislative și de reglementare contractuală:

1. Legea serviciului în organele vamale (nr. 1150/2000) (deja abrogată) nu stabilește criterii clare pentru durata contractelor individuale de muncă.

2. Acordul Adițional la CCM (2009-2012), semnat între Organul Sindical și Aparatul Central al Serviciului Vamal, introduce reguli specifice bazate pe vechimea în muncă:

- Vechimea până la 3 ani: contract pe minimum 1 an.
- Vechimea între 3 și 7 ani: contract pe minimum 3 ani.
- Vechimea peste 7 ani: contract pe minimum 5 ani.

*Rolul Convenției Colective la nivel de ramură:*

Reclamantii au invocat și Convenția Colectivă 2011-2014 semnată de Ministerul Finanțelor și Federația Sindicatelor Angajaților din Serviciile Publice, care stabilește reguli mai detaliate privind durata contractelor de muncă:

Punctul 19: Contractele individuale de muncă se încheie pe o durată de 5 ani.

Punctul 20.2: Contractele existente trebuie modificate pentru a reflecta noua durată contractuală stabilită.

*Observații și concluzii:*

1. *Flexibilitatea CCM și a convențiilor colective.* Aceste documente completează cadrul legislativ, oferind soluții practice și adaptate specificului fiecărei ramuri de activitate. În speță, Acordul Adițional și Convenția Colectivă au remediat lacunele legislative, stabilind criterii clare pentru încheierea contractelor.

2. *Rolul negocierilor colective.* Prin intermediul CCM și convențiilor colective, partenerii sociali au asigurat un cadru mai previzibil și echitabil pentru raporturile de muncă, protejând drepturile angajaților și promovând stabilitatea contractuală.

3. *Impactul asupra practicii judiciare:* Aceste reglementări au fost decisive în soluționarea litigiilor de muncă, reducând incertitudinea juridică și facilitând restabilirea în funcție a foștilor angajați în conformitate cu regulile stabilite prin CCM.

Astfel, CCM și convențiile colective constituie instrumente esențiale în protejarea drepturilor salariaților, contribuind la o aplicare uniformă și echitabilă a normelor în diverse domenii ale muncii.

### **1.3. Analiza investigațiilor științifice în materia contractului colectiv de muncă și a convenției colective în doctrina statelor străine**

Conform prevederilor legislației Republicii Moldova, contractul colectiv de muncă (CCM) este definit ca un act juridic, având rolul de a reglementa relațiile de muncă și alte raporturi sociale din cadrul unei unități. Acesta este formalizat în scris și semnat de către reprezentanții salariaților și ai angajatorului [151, p. 227].

Analiza naturii juridice a CCM a condus doctrina dreptului muncii la identificarea a două perspective distincte, care oferă răspunsuri diferite la aceste întrebări.

În prima orientare, contractul colectiv de muncă (CCM) este privit prin prisma unei concepții juridico-publice, ceea ce îi atribuie statutul de lege. Statele care adoptă această perspectivă prevăd, la nivel legislativ, caracterul obligatoriu și imperativ al CCM. Astfel, punerea în aplicare a acestor contracte colective este asigurată inclusiv prin intervenția autorităților administrative și judiciare, precum și prin instituirea diferitelor forme de răspundere juridică pentru nerespectarea lor. Exemple de astfel de state includ SUA, Canada, Franța, Suedia, Grecia, Spania, Belgia și Portugalia.

Un exemplu relevant este Franța, unde legislația distinge între convenția colectivă și acordul colectiv. Convenția colectivă reglementează ansamblul condițiilor de muncă și al garanțiilor sociale, în timp ce acordul colectiv se limitează la reglementarea unuia sau a câtorva aspecte specifice, cum ar fi durata muncii sau salariile, conform articolului L. 2221-2 din Code du travail [211, p. 1201].

Cea de-a doua orientare abordează CCM dintr-o perspectivă contractuală, considerându-l un acord între părți. Această viziune este reglementată în legislațiile unor țări precum Danemarca, Norvegia și Elveția, unde contractele colective sunt tratate ca simple convenții civile, elaborate și executate prin metode juridice specifice dreptului civil [27, p. 127].

În legislația Marii Britanii, contractul colectiv de muncă (CCM) este considerat a avea influențe predominant morale. Conform Legii consolidate privind sindicatele și raporturile de muncă din 1992, există o presupunere conform căreia CCM nu are caracter obligatoriu, decât în situațiile în care părțile implicate au convenit explicit contrariul.

Astfel, în acest context, CCM este perceput ca un *gentlemen's agreement*, ceea ce înseamnă că, în loc să creeze obligații juridice, el stabilește doar angajamente morale între părți. Acest model reflectă o abordare diferită, care pune accent pe încrederea și colaborarea dintre partenerii sociali, fără implicarea directă a forței coercitive a legii.

Prin contrast, în Italia, doctrina analizează CCM ca un contract de drept comun, iar jurisprudența îl definește drept un instrument post-corporativ, cu o natură juridică preponderent privată. Rolul acestuia este de a reglementa relațiile de muncă individuale, precum și legăturile dintre sindicate, accentuând o abordare contractuală și individualizată [93, p. 672].

Doctrina juridică din Franța recunoaște caracterul dualist al CCM, caracterizându-l ca fiind „în același timp un contract generator de obligații între grupurile care îl desemnează și o reglementare, generatoare de norme care sunt obligatorii.” În literatura juridică franceză, convenția colectivă de muncă este considerată sursa principală a ordinii juridice socio-profesionale, distinctă de ordinea juridică statală [93, pp. 672-673].

Se acordă semnificații juridice diferite CCM la nivel comunitar, european, și - ca exemplu - putem menționa interpretările conform cărora CCM este echivalat cu legea. Un astfel de exemplu este prezentat în Hotărârea Curții de Apel din Paris din 27 noiembrie 1986, care, aplicând articolul 6 din Convenția de la Roma din 1980 „Cu privire la legea aplicabilă obligațiilor contractuale,” a stabilit următoarele: „Aplicarea CCM îi este impusă angajatorului și creează drepturi în avantajul salariaților la care aceștia nu pot renunța. În temeiul acestui efect imperativ, CCM contribuie la definirea statutului legal al lucrătorului și nu a materiei contractuale” [125, p. 291].

În acest context, doctrina juridică română a subliniat situațiile în care actele comunitare prevăd explicit posibilitatea ca efectele contractelor colective de muncă (CCM) să fie echivalate cu cele ale legii. Această interpretare derivă din dispozițiile articolului 9 alineatul (1) din Directiva Consiliului nr. 91/533/CEE din 14 octombrie 1991, care impune angajatorului obligația de a informa salariații cu privire la condițiile aplicabile contractului sau raportului de muncă.

Astfel, statele membre au fost obligate să adopte legislația necesară implementării directivei până la 30 iunie 1993, sau să se asigure că partenerii sociali au stabilit prevederile relevante prin acorduri. De asemenea, directivele obligă statele membre să asigure adoptarea tuturor măsurilor necesare pentru a garanta permanent rezultatele cerute de aceste reglementări.

Un alt exemplu semnificativ este oferit de Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003, intitulată „Privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru” [75]. Aceasta conferă prioritate convențiilor colective în fața legislației naționale în ceea ce

privește reglementarea unor concepte precum pauza de lucru, durata maximă a săptămânii de lucru și programul de noapte.

Conform articolului 4 din această directivă, statele membre trebuie să asigure că orice lucrător are dreptul la o pauză atunci când timpul de lucru zilnic depășește șase ore. Detaliile referitoare la durata și condițiile de acordare a acestei pauze trebuie să fie stabilite fie prin convenții colective sau acorduri între partenerii sociali, fie, în absența acestora, prin legislația națională.

Aceste reglementări demonstrează importanța recunoașterii CCM ca instrument esențial în armonizarea relațiilor de muncă, precum și în implementarea unor standarde sociale care răspund cerințelor legislației comunitare.

În alte circumstanțe, contractul colectiv de muncă (CCM) este privit ca un instrument destinat realizării obiectivelor unei directive europene. De exemplu, Directiva 94/45/CE a Consiliului din 22 septembrie 1994, privind „înstituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare” [74], poate fi pusă în aplicare doar printr-un acord scris, întocmit de organismul special de negociere împreună cu conducerea centrală a întreprinderii. În acest proces, statele membre sunt responsabile de adoptarea dispozițiilor accesorii necesare.

Cu toate acestea, sensul juridic și aria de aplicare a CCM și a acordurilor colective diferă în funcție de cadrul legislativ care reglementează negocierile colective în fiecare stat, dar și de nivelul la care acestea au loc. De regulă, negocierile colective la nivelul unei întreprinderi se aplică exclusiv salariaților acesteia, neextinzându-se dincolo de respectivul cadru. Totuși, acest principiu nu este întotdeauna valabil în cazul negocierilor colective realizate la un nivel superior celui de întreprindere, așa cum reiese dintr-un studiu comparativ ce examinează situația din Germania, Franța și Italia.

În Germania, negocierea colectivă la nivel de unitate este rareori practică. În schimb, se încheie acorduri de unitate între direcția întreprinderii și consiliul unității, un organism de reprezentare non-sindical [41]. Aceste acorduri nu sunt clasificate drept contracte colective și nu pot reglementa salariile, dar se concentrează pe aspecte practice precum organizarea timpului de lucru și alte probleme operaționale.

În Germania, contractele colective de muncă (CCM) sunt încheiate la nivel sectorial și produc efecte normative asupra părților semnatare și membrilor acestora, în limite geografice clar definite (de exemplu, unul sau mai multe landuri). Dacă un angajator este membru al unei asociații patronale, acesta este obligat să aplice CCM relevant pentru toți angajații săi, indiferent dacă aceștia sunt membri ai sindicatului asociat sau nu. În schimb, angajatorii care nu aparțin unei asociații patronale nu au obligația legală de a respecta CCM, cu excepția cazului în care ministerul muncii decide să extindă aplicarea CCM la aceștia, inclusiv în afara asociației patronale și a regiunii geografice definite.

Extinderea aplicabilității CCM este posibilă doar dacă acesta acoperă deja cel puțin 50% dintre lucrătorii inițiali din domeniul său de aplicare. În plus, este necesară aprobarea unui comitet special de negociere colectivă și o evaluare favorabilă din partea ministrului muncii, care trebuie să considere extinderea CCM drept benefică interesului public.

Un aspect specific Germaniei este absența negocierilor naționale centralizate sau inter-confederale. În schimb, negocierile colective au loc în mod descentralizat, în funcție de sectoare și regiuni.

În Franța, negocierile colective au loc la multiple niveluri, incluzând acorduri naționale inter-profesionale, CCM naționale, regionale, departamentale și acorduri la nivel de întreprindere. CCM și acordurile de ramură profesională sunt adesea extinse printr-o ordonanță a ministrului muncii, însă acest proces are loc doar după consultarea Comisiei naționale pentru negocierea colectivă.

Aceste diferențe între Germania și Franța reflectă diversitatea sistemelor de negociere colectivă din Europa, fiecare adaptat la contextul social, economic și legislativ specific.

În Italia, negocierea colectivă se desfășoară conform a patru modele distincte, majoritatea contractelor colective de muncă (CCM) fiind considerate acorduri de drept privat. Acestea pot fi încheiate la nivel național, sectorial, regional sau de întreprindere. La nivel interprofesional, principalele sindicate și asociații patronale negociază și semnează acorduri inter-confederale pe teme specifice. Deși aceste acorduri nu au efect normativ direct asupra părților semnatare, acestea sunt obligate să le includă în negocierile ulterioare desfășurate la niveluri inferioare.

Aplicabilitatea acordurilor inter-profesionale este limitată la părțile semnatare și membrii acestora. În cazul în care un angajator nu este afiliat la o asociație patronală, el nu este obligat să respecte un CCM. Totuși, dacă angajatorul este membru al unei astfel de asociații, CCM devine obligatoriu pentru toți salariații săi, indiferent dacă aceștia fac parte sau nu din sindicatul semnat al acordului.

Un aspect particular al legislației italiene este rolul articolului 36 din Constituție, care permite instanțelor să ia în considerare salariul prevăzut într-un CCM pentru a stabili un salariu echitabil în favoarea unui salariat căruia nu i se aplică un CCM. De asemenea, spre deosebire de alte state europene, Italia nu utilizează o procedură de extindere a aplicabilității CCM.

Aceste caracteristici subliniază specificitatea sistemului italian de negociere colectivă, care combină reglementările de drept privat cu mecanismele constituționale pentru protecția drepturilor salariaților, în absența unor măsuri de extindere formală.

#### **1.4. Concluzii la Capitolul 1**

În urma analizei investigațiilor științifice privind contractul colectiv de muncă (CCM) și convenția colectivă, se pot formula următoarele concluzii:

În primul rând, este necesar să se clarifice natura și importanța CCM și a convenției colective din perspectiva legislației naționale și internaționale care reglementează parteneriatul (dialogul) social în domeniul muncii. O astfel de abordare este crucială, deoarece promovarea negocierilor colective în vederea încheierii CCM și a convențiilor colective constituie una dintre principalele metode de realizare a parteneriatului social.

În legislația Republicii Moldova, conceptul de dialog social este aplicat exclusiv la nivelul unității și are rolul de a stabili obligații reciproce între salariați și angajatori în domeniul relațiilor de muncă și al aspectelor sociale.

De asemenea, opinia asupra CCM și convențiilor colective a evoluat în strânsă legătură cu expansiunea industrială de la sfârșitul secolului al XIX-lea și începutul secolului al XX-lea. Aceste instrumente juridice au devenit piloni fundamentali în construirea relațiilor colective de muncă, contribuind la consolidarea drepturilor salariaților și la crearea unui cadru echitabil pentru raporturile de muncă.

Transformarea percepției asupra contractului colectiv de muncă (CCM) și tratatelor colective a fost profund influențată de avansul industrial din ultima parte a secolului al XIX-lea și primele decenii ale secolului XX. În această perioadă, primele forme de organizare a muncitorilor au facilitat negocierea colectivă a drepturilor angajaților. CCM a devenit un instrument concret pentru garantarea rezultatelor negocierilor, consolidând drepturile salariaților într-un document scris și semnat de angajatori.

Din punct de vedere juridic, în România, CCM este perceput atât ca un izvor de drept, cât și ca un act juridic bilateral. În paralel, convenția colectivă de muncă prezintă caracteristicile unui act normativ.

Un studiu comparativ asupra CCM și convențiilor colective a evidențiat existența a două concepții distincte în doctrina dreptului muncii, care determină natura juridică a CCM:

- *concepția juridico-publică*. Conform acestei viziuni, CCM dobândește un caracter similar cu cel al legii. Statele care au adoptat această perspectivă (ex.: SUA, Canada, Franța, Suedia, Grecia, Spania, Belgia, Portugalia) consacră la nivel legislativ caracterul obligatoriu al CCM. Ca urmare, punerea în aplicare a CCM implică participarea organelor administrative și judiciare, fiind reglementate diverse forme de răspundere juridică pentru neexecutarea acestora.

- *concepția contractuală*. Această abordare consideră CCM un acord între părți, bazat pe principiile contractuale. Acest model este întâlnit în legislațiile mai multor state (ex.: Danemarca, Norvegia, Elveția), unde CCM sunt privite ca simple convenții civile, realizate prin metode specifice dreptului civil.

În acest context, un exemplu aparte îl reprezintă cazul Marii Britanii, unde contractele colective de muncă (CCM) sunt privite dintr-o perspectivă predominant morală. Legislația britanică consacră o prezumție relativă conform căreia CCM nu au caracter obligatoriu, decât în situațiile în care părțile contractante stipulează explicit contrariul. Prin urmare, în Marea Britanie, CCM sunt considerate *gentlemen's agreements*, adică acorduri care nu generează efecte juridice obligatorii, ci doar creează obligații morale între semnatori.

În ceea ce privește practica judiciară din Republica Moldova în domeniul CCM și al convențiilor colective, aceasta este relativ limitată. Numărul cazurilor analizate de instanțele moldovenești

este redus și vizează, în general, aspecte legate de încheierea, modificarea, suspendarea sau încetarea CCM și a convențiilor colective.

Această constatare se fundamentează pe faptul că neînțelegerile apărute între salariați (sau reprezentanții acestora) și angajatori (sau reprezentanții lor) în legătură cu negocierea, încheierea, modificarea sau executarea contractelor colective de muncă (CCM) și a convențiilor colective sunt reglementate prin procedura prevăzută pentru soluționarea conflictelor colective de muncă, conform articolelor 357-370 din CM al RM. Această procedură include în mod obligatoriu etapele de înaintare a revendicărilor și de desfășurare a procesului de conciliere, ceea ce contribuie la soluționarea extra-judiciară a unei mari părți a acestor conflicte.

Cu toate acestea, practica judiciară reflectă o tendință în care mulți salariați care consideră că drepturile lor de muncă au fost încălcate își formulează cererile în instanță, bazându-se pe prevederile CCM și ale convențiilor colective.



## 2. CONSIDERAȚII GENERALE PRIVIND INSTITUȚIA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ ȘI A CONVENȚIEI COLECTIVE

### 2.1. Noțiunea, natura juridică și importanța contractului colectiv de muncă și a convenției colective

În perioada de tranziție marcată de sfârșitul secolului al XIX-lea și primele decenii ale secolului XX, dezvoltarea industrială a generat necesitatea implementării contractelor colective de muncă (CCM). Această nevoie a devenit evidentă odată cu apariția primelor forme de organizare a muncitorilor, care au determinat negocierea colectivă a drepturilor salariaților. CCM a devenit astfel o expresie concretă a securității rezultate în urma negocierilor dintre angajați și angajatori, consacrand drepturile salariaților într-un document formal, redactat și semnat de părțile implicate.

În România, primul pas către recunoașterea legală a CCM a fost realizat în mod indirect prin Legea conflictelor colective de muncă din 1920, urmată de Legea contractelor profesionale din 1921. Aceste acte normative au pus bazele pentru oficializarea și reglementarea CCM în legislația națională, deschizând calea către consolidarea acestui instrument în peisajul juridic românesc [92, p. 5].

Conform doctrinei juridice moldovenești [138, p. 79], în perioada interbelică, contractele colective de muncă (CCM) erau încheiate exclusiv la nivel de unitate, conform prevederilor Codului muncii al Ucrainei din 1922, care era aplicabil și în Republica Sovietică Socialistă Moldovenească (RSSM). Ulterior, Codul muncii al RSSM din 1 octombrie 1973 a menținut această practică. Totuși, după adoptarea Legii RM nr. 1303-XII din 25 februarie 1993 „Privind contractul colectiv de muncă” (care ulterior a fost abrogată), CCM puteau fi încheiate la patru niveluri distincte: la nivel de unitate, la nivelul grupurilor de unități, la nivel ramural, la nivel republican.

Atât în legislația Republicii Moldova, cât și în cea a României, termenul de CCM beneficiază de o definiție legală consacrată. Conform articolului 30 alineatul (1) din Codul muncii al Republicii Moldova, CCM este definit ca fiind un act juridic care reglementează relațiile de muncă și alte relații sociale în cadrul unei unități, redactat în scris de reprezentanții angajaților și angajatorilor.

CM al RM reglementează și subinstituește juridică a convenției colective, oferindu-i un cadru specific. Potrivit articolului 35 din CM al RM, convenția colectivă este definită drept un act juridic care stabilește principiile generale pentru reglementarea relațiilor de muncă și a relațiilor socio-economice conexe acestora. Acest act este elaborat și semnat de reprezentanții autorizați ai salariaților și angajatorilor, în limitele competențelor lor, și se aplică la nivel național, teritorial și ramural.

Totuși, definiția legală a convenției colective nu este complet exhaustivă, necesitând anumite clarificări. În mod specific, definiția accentuează că doar reprezentanții autorizați ai angajaților și angajatorilor participă la negocierea și încheierea acestor convenții. Cu toate acestea, sfera convențiilor colective este guvernată de principiul tripartismului, care presupune dialog, consultare, colaborare, coordonare și control între partenerii sociali (patronate și sindicate) și autoritățile statale. Acest

principiu urmărește implicarea tuturor părților în activitatea economică și socială, pentru realizarea obiectivelor lor comune în concordanță cu binele social [182, p. 141].

<b>Distincțiile existente între contractul colectiv de muncă și convenția colectivă</b>	
<b>Contractul colectiv de muncă</b>	<b>Convenția colectivă</b>
- este un act de parteneriat social în sfera muncii, care se încheie în cadrul unității (întreprinderii, instituției, organizației);	- este un act de parteneriat social, care se încheie la nivel național, teritorial și ramural. Așadar, sfera de acțiune a convenției colective este mai extinsă comparativ cu cea a contractului colectiv de muncă;
- este un act juridic bilateral (fiind negociat și încheiat între angajator și salariați), al cărui conținut se caracterizează printr-un grad mare de concretizare, întrucât, la încheierea unui astfel de contract, se ia în considerare potențialul economico-financiar al unei unități (întreprinderi) concrete;	- este un act juridic multilateral (ca excepție, poate îmbrăca forma unui act juridic bilateral), care stabilește principiile generale de reglementare a raporturilor de muncă și a raporturilor social-economice legate nemijlocit de acestea;
- nu are aplicabilitate <i>erga omnes</i> , sub incidența contractului colectiv de muncă căzând doar salariații sindicaliști (art. 33 alin. (7) din CM al RM);	- având ca temei dispozițiile art. 38 alin. (5) din CM al RM, partenerii sociali recurg la aplicarea restrictivă a convențiilor colective în vederea privării salariaților nesindicaliști de dreptul de a beneficia de garanțiile social-economice, consacrate în asemenea convenții;
- un exemplar al acestuia se remite de către una dintre părțile semnatare, în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii, la inspecția teritorială de muncă;	- un exemplar al convenției colective de nivel ramural sau teritorial se remite de către una dintre părțile contractante, în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii, la Ministerul Muncii și Protecției Sociale. De asemenea, aceste convenții se supun publicității conform art. 38 alin. (7) din CM al RM. Convenția colectivă de nivel național nu se remite, însă se publică în Monitorul Oficial al Republicii Moldova;
- intră în vigoare din momentul semnării de către părți sau de la data stabilită în contract (art. 33 alin. (1) din CM al RM).	- convenția colectivă încheiată la nivel național intră în vigoare la data publicării ei în Monitorul Oficial al Republicii Moldova. Celelalte convenții colective intră în vigoare la momentul semnării de către părți sau la data stabilită în convenție (art. 38 alin. (1)-(2) din CM al RM).

**Figura 1.1. Deosebirile dintre contractul colectiv de muncă și convenția colectivă (modificată și actualizată)**

Sursa: Eduard Boișteanu, Nicolai Romandaș, *Dreptul muncii. Partea generală: Manual*, Chișinău, CEP USM, 2012, p. 128.

Odată încheiate negocierile colective între reprezentanții autorizați ai salariaților, angajatorilor și autorităților publice, convențiile colective sunt elaborate în scris și semnate de părțile implicate.

Un aspect important care susține acest proces este Legea RM nr. 245/2006, privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial [110]. Potrivit acestei legi, Comisia națională pentru consultări și negocieri colective, alături de comisiile similare la nivel de ramură și teritorial, funcționează ca organisme tripartite. Acestea sunt compuse în mod egal din reprezentanții autorizați ai partenerilor sociali, respectiv autoritățile publice, sindicatele și patronatele.

Aceste comisii joacă un rol esențial în desfășurarea negocierilor colective și în elaborarea și promovarea convențiilor colective. Prin implicarea lor activă, se consolidează dialogul social și colaborarea între toți actorii relevanți din sfera relațiilor de muncă, ceea ce subliniază importanța cooperării pentru atingerea unui consens în privința reglementării aspectelor muncii.

Așa cum s-a subliniat anterior, convenția colectivă de muncă (CCM) prezintă toate caracteristicile unui act normativ:

1. *Generalitate*: stabilește principiile fundamentale pentru reglementarea relațiilor de muncă și a celor socio-economice conexe.

2. *Abstractizare*: reglementează situația tuturor salariaților dintr-un anumit teritoriu sau dintr-o anumită ramură economică, fără a se referi la un caz individual. De asemenea, convenția colectivă redactată și semnată la nivel național (denumită convenție generală) are aplicabilitate juridică în toate unitățile din Republica Moldova.

3. *Permanență*: este aplicabilă unui număr nelimitat de situații.

Conform NLDS nr. 367/2022 [119], CCM este definit ca fiind convenția redactată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, pe de o parte, și angajați sau lucrători, reprezentați prin organizații sindicale sau prin reprezentanții lor aleși, pe de altă parte. Prin aceasta, se stabilesc clauze referitoare la condițiile de muncă, salarizare, precum și alte drepturi și obligații care decurg din raporturile de muncă (art. 1, pct. 17).

Legislatorul român subliniază principalele scopuri ale încheierii contractelor colective de muncă (CCM), care includ:

- Susținerea și protejarea intereselor părților semnatare;
- Prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă, contribuind astfel la menținerea păcii sociale.

În ceea ce privește Federația Rusă, articolul 30 din Constituția Federației Ruse prevede dreptul oricărui cetățean de a se asocia, inclusiv de a forma organizații sindicale pentru apărarea intereselor lor. Totodată, este garantată libertatea de acțiune în cadrul organizațiilor publice.

Conform Codului Muncii al Federației Ruse, convențiile colective de muncă beneficiază de un cadru legal clar. Legislația rusă reglementează două tipuri principale de tratate colective:

1. CCM – încheiate la nivelul unității;
2. Convenții colective de muncă – încheiate la nivel național, regional, industrial și teritorial.

Ambele tipuri de convenții sunt detaliate în Codul Muncii al Federației Ruse [150, pp. 109-110], evidențiind importanța acestora în asigurarea unor relații de muncă echitabile și în promovarea unui dialog social eficient.

Analizând în profunzime contractele colective de muncă (CCM), se poate observa că acestea sunt denumite „colective” deoarece își extind efectele asupra unui număr mare de persoane. Un aspect esențial este că CCM se aplică tuturor salariaților sindicaliști dintr-o unitate, indiferent de momentul angajării acestora. Această aplicare extinsă reprezintă o *excepție de la principiul relativității efectelor contractului*, care, în mod obișnuit, limitează aplicabilitatea unui contract la părțile implicate direct în negociere.

***În ce privește sfera de acțiune a contractului colectiv de muncă și a convenției colective asupra salariaților, subliniem că aceste acte de parteneriat social nu au aplicabilitate erga omnes***

***prin prisma CM al RM, ci se aplică condiționat (restrictiv).*** Astfel, potrivit art. 33 alin. (7) din CM al RM, *sub incidența contractului colectiv de muncă încheiat pe unitate în ansamblu cad salariații unității, ai filialelor și ai reprezentanțelor acesteia, care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie contractul colectiv de muncă în numele lor.* Aceeași abordare a fost adoptată și în cazul convențiilor colective: sub incidența convenției colective cad salariații și angajatorii care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie convenția colectivă în numele lor, autoritățile publice în limitele angajamentelor asumate, precum și salariații și angajatorii care au aderat la convenție după încheierea acesteia (art. 38 alin. (5) din CM al RM).

Cu alte cuvinte, ***se pot prevala de garanții sociale, consemnate în textul actelor de parteneriat social, doar salariații sindicaliști (care au împuternicit organizația sindicală primară să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie contractul colectiv de muncă sau convenția colectivă în numele lor).*** Salariații nesindicaliști se pot prevala, cu titlu de excepție, de garanțiile sociale, înscrise în actele de parteneriat social, în două situații: 1) în cazul convenției colective, prin aderare la aceasta; 2) în cazul contractului colectiv de muncă, prin achitarea cotizației de membru de sindicat pe parcursul întregii perioade de valabilitate a acestuia, conform art. 390 alin. (5) din CM al RM.

Conform articolului 30 alineatul (2) din CM al RM, CCM poate fi încheiat atât la nivelul întregii unități, cât și la nivelul filialelor și reprezentanțelor acesteia. Cu toate acestea, se apreciază că această prevedere pune în pericol caracterul unitar al CCM, care ar trebui să limiteze încheierea la un singur contract sau o singură convenție pentru fiecare nivel.

În consecință, se propune introducerea unei interdicții privind aplicarea separată a acestei norme juridice, iar reglementările referitoare la angajații filialelor și reprezentanțelor ar trebui să fie obligatoriu incluse ca anexe ale CCM principal. De asemenea, este esențial să se precizeze că conducătorul subdiviziunii respective, desemnat de angajator pentru acest scop, devine parte integrantă a CCM la momentul încheierii acestuia pentru o filială sau reprezentanță a unității.

Contractul colectiv de muncă se prezintă ca *un act juridic colectiv* a cărui natura juridică este *duală*, adică, pe de o parte, este considerat un act convențional (în special, în ceea ce privește modul de formare și de validitate), iar, pe de altă parte, constituie un izvor de drept prin efectele generate. ***Din punct de vedere al efectelor contractului colectiv de muncă, constatăm că natura reglementară este cea care predomină și care își pune amprenta.*** Astfel, în măsura în care prevederile contractului colectiv de muncă conțin și clauze prin care sunt statuate condiții de muncă mai favorabile în raport cu cele prevăzute de legislația în vigoare, *acestea se extind în privința tuturor salariaților sindicaliști ai unității* (art. 33 alin. (7) din CM al RM), inclusiv în privința salariaților care s-au angajat ulterior încheierii contractului colectiv de muncă, în virtutea caracterului normativ.

Doctrina din Republica Moldova [142, p. 11] oferă o perspectivă complementară, definind contractul normativ ca fiind un izvor formal al dreptului, concretizat printr-un acord între două sau

mai multe părți determinate, abilitate să negocieze și să încheie astfel de acte. Prevederile acestuia au caracter normativ și conciliator, reglementând raporturi juridice specifice din domenii clar determinate ale dreptului.

Pornind de la această definiție, contractele normative prezintă următoarele caracteristici specifice:

a) *caracter convențional*. Contractul normativ este un act juridic convențional care stabilește norme juridice aplicabile în mod general;

b) *egalitate între părți*. Participanții la relațiile juridice contractuale se află pe poziții de egalitate, ceea ce reflectă natura bilaterală a procesului de negociere;

c) *caracter obligatoriu*. Dispozițiile incluse în contractul normativ sunt hotărâtoare și obligatorii pentru părțile implicate;

d) *concilierea părților*. Normele juridice stabilite prin contractul normativ rezultă dintr-un proces de conciliere între părți;

e) *generalitate și repetabilitate*. Normele juridice cuprinse în contract au un caracter general și sunt aplicabile în mod repetat, nu doar pentru situații izolate;

f) *particularitatea efectelor*. Executarea contractului normativ și consecințele neexecutării sale sunt reglementate în mod specific și pot include sancțiuni;

g) *formă specifică de încheiere*. Modalitatea particulară de încheiere a unui contract normativ reprezintă un element distinctiv;

h) *înregistrare și publicare*. Contractele normative trebuie să fie înregistrate (sau cel puțin remise autorității publice abilitate) și publicate oficial pentru a dobândi valabilitate și aplicabilitate generală.

În aplicarea practică a legislației muncii, pot apărea interpretări eronate cu privire la valențele juridice ale CCM. Unii practicieni clasifică CCM drept acte normative locale sau ca „acte normative la nivel de unitate”, conform CM al RM. Considerăm că această încadrare este incorectă, deoarece între actele normative locale și CCM există diferențe esențiale în ceea ce privește conținutul, modalitatea de elaborare, intrarea în vigoare și procesul de modificare.

Negocierea și încheierea CCM sunt reglementate explicit în articolele 26-41 din CM al RM, în timp ce autoritatea angajatorului privind emiterea actelor normative la nivel de unitate este prevăzută la articolul 10 alineatul (1), litera e) din CM al RM. Aceasta evidențiază o distincție clară între cele două tipuri de acte.

Procesul de negociere și semnare a unui CCM implică participarea a două părți contractante, respectiv angajatorul și salariații, reprezentanți de organizații sindicale sau de reprezentanții lor aleși. În schimb, emiterea unui act normativ local este un atribut exclusiv al angajatorului, fără implicarea obligatorie a salariaților.

De asemenea, există o diferență fundamentală în ceea ce privește modificarea celor două tipuri de acte: actele normative locale pot fi modificate sau completate unilateral, din inițiativa angajato-

rului. În contrast, dispozițiile incluse în CCM nu pot fi revizuite unilateral de către angajator, fiind necesar un nou acord între părți.

Această distincție subliniază importanța respectării cadrului legal specific fiecărui tip de act și evitarea interpretărilor eronate, care pot compromite aplicabilitatea corectă a normelor din domeniul muncii.

Doctrina juridică din Republica Moldova subliniază caracteristicile juridice definitorii ale actelor normative locale, astfel [28, p. 284]:

a) *normativitatea*: actul normativ local, aprobat de angajator, are un caracter normativ, stabilind reguli obligatorii pentru salariații unității;

b) *jurisdicția locală*: aceste acte sunt aplicabile doar în cadrul unității respective, fără a se extinde asupra salariaților din alte unități.

c) *caracter volițional*: actul normativ local reflectă voința angajatorului, fiind emis din inițiativa acestuia.

Cu toate acestea, în procesul de elaborare a acestor acte, angajatorul are obligația de a consulta reprezentanții salariaților. Această cerință subliniază faptul că, înainte de a adopta decizii definitive, angajatorul trebuie să primească un răspuns din partea sindicatelor sau a reprezentanților salariaților, implicând o formă de dialog social între părțile implicate.

Trăsăturile acestea subliniază echilibrul necesar între autoritatea angajatorului și participarea salariaților în luarea deciziilor, asigurând astfel respectarea drepturilor și intereselor comune în cadrul relațiilor de muncă.

Pentru a ilustra aceste aspecte, se pot enumera câteva exemple de reglementări sau acte normative locale care nu pot fi aprobate de către angajator fără a consulta reprezentanții salariaților:

- la elaborarea regulamentului intern al unității, conform articolului 198 alin. (1) din CM al RM (care – în virtutea ultimelor modificări operate în CM al RM – se elaborează și se aprobă de către angajator în mod opțional);

- la aprobarea regulamentului privind modul de plată a recompensei în baza rezultatelor activității anuale, conform articolului 138 alin. (2) din CM al RM;

De asemenea, actele normative locale prezintă următoarele caracteristici:

a) *forma scrisă obligatorie*. Aceste acte trebuie să fie elaborate în mod obligatoriu în formă scrisă pentru a avea valabilitate juridică;

b) *caracter oficial*. Actele normative locale au un caracter oficial, iar angajatorii au obligația de a informa salariații în mod complet și corect despre condițiile de muncă, cerințele de protecție și igienă a muncii, conform articolului 9 alineatul (1) din CM al RM.

Potrivit art. 48 alin. (2) din CM al RM, la angajare, salariatului îi vor fi puse la dispoziție, suplimentar, convențiile colective care-i sunt aplicabile, contractul colectiv de muncă, regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, precum și informația privind cerințele de securitate și sănătate în muncă aferente activității sale.

Importanța contractului colectiv de muncă (CCM) este fundamentală, fiind evidentă prin influența exercitată asupra dreptului muncii. Deși legislația muncii este unitară, CCM și convențiile colective introduc anumite particularități care determină diferențe semnificative între ramuri de activitate, localități, unități și, uneori, chiar în cadrul aceleiași unități, în funcție de starea economică a acesteia.

Un aspect esențial al CCM este faptul că acesta nu individualizează drepturile fiecărui salariat, aceste aspecte fiind reglementate de contractele individuale de muncă. În general, CCM are ca obiect măsurile de protecție destinate unui grup de salariați [13, p. 40]. Acesta reprezintă un document sui generis, fiind simultan:

- un act juridic (contract, convenție), care definește drepturi și responsabilități reciproce între părți;
- o sursă de drept, având statutul unei reguli convenite și negociate [97, pp. 108-109].

Fiind considerate acte juridice subsecvente legii, CCM și convențiile colective se transformă în principalele izvoare normative pentru contractele individuale de muncă. Această poziție privilegiată este consolidată de dispozițiile articolului 49 alineatul (3) din CM al RM, care stipulează că este interzisă stabilirea pentru salariat, prin contractul individual de muncă, a unor condiții sub nivelul celor prevăzute de actele normative în vigoare, de convențiile colective și de contractul colectiv de muncă.

Armonizarea între contractele colective de muncă (CCM) și contractele individuale de muncă (CIM) este reglementată uniform în practica internațională. Conform Recomandării Organizației Internaționale a Muncii (OIM) nr. 91/1951 privind convențiile colective, orice dispoziții din contractele individuale care contravin CCM sunt considerate nule și sunt înlocuite automat cu prevederile corespunzătoare ale CCM. Această regulă este reflectată și în articolul 49 alineatul (3) din CM al RM, care confirmă statutul CCM ca un izvor de drept fundamental pentru CIM.

Relația dintre CCM și CIM este esențială, evidențiind conexiunea strânsă dintre aceste două instrumente juridice. În cadrul relațiilor colective de muncă, contractul individual este considerat un contract de adeziune, oferind oricărui nou angajat oportunitatea de a adera la:

- ordinea interioară deja existentă a unității;
- prescripțiile regulamentului intern al unității;
- prevederile CCM, care definesc drepturile și obligațiile generale aplicabile.

Această structură asigură coerența și uniformitatea normelor aplicabile în cadrul unității, protejând drepturile salariaților și promovând respectarea dispozițiilor colective. CCM funcționează astfel ca un cadru juridic integrator, în care toate contractele individuale se aliniază prevederilor colective, consolidând echilibrul între interesele angajatorilor și ale angajaților.

Astfel, putem observa că, în lucrările juriștilor civiliști francezi de la începutul secolului al XX-lea, contractul individual de muncă era perceput exclusiv ca un contract de adeziune (contrat d'adhesion). În această abordare, doctrina franceză a evidențiat că prin intermediul contractelor de

adeziune, în special al celor individuale de muncă, se instituie o subordonare voluntară a salariatului față de o anumită ordine sau sistem juridic (situație juridică/situation juridique).

Totodată, teoria franceză subliniază că regulile interne ale unității nu fac parte explicit din conținutul clauzelor contractului individual de muncă. Ele devin însă obligatorii pentru angajat prin faptul că acesta a semnat contractul de muncă și a acceptat participarea la activitățile industriale ale întreprinderii.

În doctrina română, contractul colectiv de muncă (CCM) este considerat un contract regulamentar, fiind un instrument care creează norme de drept. Din perspectivă juridică, CCM este perceput ca având caracter de drept privat, dar produce efecte asemănătoare normelor de drept public. Această dublă natură îl clasifică atât ca act juridic bilateral, cât și ca izvor de drept.

Această dualitate a CCM se explică prin caracterul său general, care reglementează relațiile de muncă pentru un colectiv de angajați. În plus, CCM rămâne obligatoriu pe întreaga sa durată, iar încălcarea clauzelor sale atrage sancțiuni prevăzute de legislație.

Această percepție se aliniază literaturii juridice franceze, unde CCM este privit ca având un caracter dual: pe de o parte, funcționează ca un contract ce generează drepturi pentru părțile semnate; pe de altă parte, instituie norme generale obligatorii, aplicabile tuturor celor care intră sub incidența sa [204, p. 182].

Analizând semnificația juridică a contractelor colective de muncă (CCM) și a convențiilor colective, se poate observa că dispozițiile acestor acte au o valoare normativă. Ele constituie un „drept al muncii” specific părților semnate, având rolul de a reglementa drepturile și obligațiile acestora. Totodată, CCM și convențiile colective contribuie la armonizarea intereselor salariaților cu cele ale angajatorilor, promovând relații de muncă echitabile, protecția socială a angajaților și prevenind conflictele colective de muncă și grevele [83, p. 195].

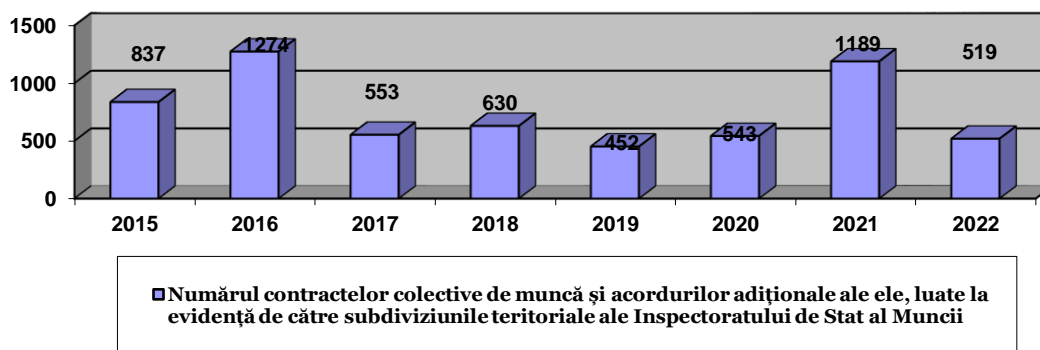
Conform articolului 30 alineatul (2) din CM al RM, procesul de încheiere a CCM este facultativ și nu impus. Această decizie voluntară a partenerilor sociali reflectă principiul libertății contractuale și respectă autonomia deplină a acestora. Impunerea obligatorie a încheierii CCM ar încălca aceste principii fundamentale.

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).

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 adițio-



nale 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 nesemnificativ, 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.



*O pondere însemnată din totalul contractelor colective de muncă și acordurilor adiționale la acestea, luate la evidență de către subdiviziunile teritoriale ale Inspectoratului de Stat al Muncii, dețin cele încheiate în sfera învățământului: în anul 2021 – 945 de contracte colective de muncă și acorduri adiționale la ele; în anul 2020 – 324; în anul 2019 – 244; în anul 2018 – 300.*

Totodată, practica arată că întârzierea în inițierea și desfășurarea negocierilor colective este frecvent provocată de angajator. Acesta este, în mod obișnuit, partea mai puțin interesată în încheierea CCM, ceea ce poate întârzia realizarea acordurilor și protejarea drepturilor salariaților.

În acest context, articolul 59 din Codul contravențional al Republicii Moldova prevede sancțiuni pentru absența reprezentanților angajatorului de la negocierile colective destinate încheierii contractului colectiv de muncă (CCM). Această absență este penalizată cu o amendă cuprinsă între 20 și 30 de unități convenționale.

În plus, Codul contravențional al Republicii Moldova [39] stabilește răspunderea contravențională și pentru alte acțiuni culpabile ale reprezentanților părților în cadrul negocierilor colective, cum ar fi:

- nerespectarea termenului stabilit pentru desfășurarea negocierilor;
- neorganizarea activității comisiei pentru finalizarea CCM în termenul legal.

O eventuală modificare a legislației ar trebui să introducă obligativitatea negocierii colective a CCM. Totuși, această obligație ar trebui să vizeze exclusiv procesul de negociere și să nu impună în mod automat și încheierea efectivă a CCM.

Această propunere ar consolida mecanismele de dialog social, promovând participarea activă a tuturor părților implicate în procesul de negociere colectivă, fără a încălca principiul libertății

contractuale. De asemenea, ar reduce riscurile de întârziere sau neglijare a procesului de negociere, asigurând o mai bună protecție a drepturilor salariaților și o mai mare responsabilizare a angajatorilor.

Prin prisma concepției conform căreia negocierea colectivă este esențială în cadrul instituției contractului colectiv de muncă (CCM), teoriile juridice atrag atenția asupra unor aspecte critice. Chiar dacă obligația de a negocia nu este echivalentă cu o obligație de a obține un rezultat, ci mai degrabă cu o obligație de diligență, considerarea negocierii colective ca opțională ar putea duce la o atitudine negativă față de CCM [79, pp. 145-146].

O analiză comparativă personală între Legea 367/2022 (modificată prin OUG nr. 42/2023) și Legea nr. 62/2011, ce reglementează negocierea și încheierea CCM, scoate în evidență următoarele constatări principale [87, pp. 1-11]:

*1. Nivelurile de negociere:*

- NLRDS (Noua Lege a Relațiilor de Dialog Social) extinde nivelurile de negociere la unități, grupuri de unități, sectoare de negociere colectivă și nivel național.
- VLRDS (Vechea Lege a Relațiilor de Dialog Social) permitea negocierea doar la nivel de unități, grupuri de unități și sectoare de activitate.

*2. Inițiativa negocierii:*

- În NLRDS, inițiativa negocierii colective poate veni de la oricare partener social.
- În VLRDS, inițiativa aparține angajatorului sau organizației patronale, cu excepția cazurilor în care sindicatul reprezentativ sau reprezentanții angajaților cereau negocieri.

*3. Numărul minim de angajați pentru negociere:*

- NLRDS prevede obligativitatea negocierii colective la unități cu cel puțin 10 angajați.
- VLRDS stabilea acest prag la unități cu mai mult de 21 de angajați.

*4. Durata negocierii:*

- NLRDS limitează durata negocierii la maximum 45 de zile, cu posibilitatea prelungirii prin acord.
- VLRDS prevedea o durată de până la 60 de zile, cu excepția cazului în care părțile conveneau altfel.

*5. Termenul pentru convocarea părților:*

- NLRDS extinde termenul de convocare la 15 zile calendaristice de la inițierea negocierii.
- VLRDS prevedea un termen de 5 zile calendaristice.

*6. Informații furnizate părților:*

- Ambele legi impun angajatorului să pună la dispoziția părților sindicale sau reprezentanților angajaților informații despre situația economico-financiară și ocuparea forței de muncă.

*7. Procesul-verbal al negocierii:*

- NLRDS reduce durata negocierii la 45 de zile, iar, similar cu VLRDS, prevede întocmirea unui proces-verbal la fiecare ședință, semnat de părți.

*8. Clauze contractuale:*

- NLRDS extinde lista clauzelor, incluzând îmbunătățirea securității și sănătății în muncă, promovarea vieții de familie și prevederi pentru IMM-uri în CCM încheiate la nivel de sector sau național.

În urma cercetării, am putut evidenția și existența unor similitudini importante între Legea nr. 367/2022 și Legea nr. 62/2011, care reflectă principiile fundamentale ale negocierilor colective de muncă. Acestea includ:

1. Libertatea și egalitatea părților în negociere:

- Ambele legi accentuează faptul că părțile implicate în negocierea și încheierea CCM beneficiază de egalitate și libertate. Acest principiu subliniază necesitatea unor negocieri transparente, desfășurate fără presiuni sau influențe externe, și care să țină cont de interesele fiecărei părți.

2. Interdicția intervenției autorităților publice:

- Atât VLRDS, cât și NLRDS prevăd independența părților prin interzicerea intervenției autorităților publice în procesul de negociere, încheiere, executare, modificare sau încetare a CCM. Această prevedere garantează autonomia procesului și previne influențele externe asupra negocierilor.

3. Regimul informațiilor confidențiale:

- Ambele legi impun respectarea unui regim specific pentru informațiile confidențiale puse la dispoziție în timpul negocierilor. Aceasta asigură protecția datelor sensibile și creează un mediu sigur pentru desfășurarea procesului de negociere.

4. Durata negocierilor și prelungirea acesteia:

- Legislațiile stabilesc o durată maximă pentru negocierile colective, cu posibilitatea de prelungire doar prin acordul ambelor părți. Această reglementare oferă un cadru clar pentru desfășurarea negocierilor și previne întârzierea excesivă a acestora, fără a compromite flexibilitatea necesară pentru soluționarea problemelor complexe.

Aceste similitudini subliniază faptul că ambele legi sunt ghidate de principii fundamentale precum egalitatea, transparența, libertatea și independența părților implicate.

Deși NLRDS introduce unele modificări pentru a sprijini IMM-urile și a răspunde realităților socio-economice actuale, similitudinile cu VLRDS confirmă continuitatea principiilor esențiale ale negocierii colective. Acestea constituie baza unui proces echitabil și contribuie la dezvoltarea unor relații de muncă sănătoase și productive între angajatori și angajați, promovând stabilitatea și coeziunea socială.

Luând în considerare reglementările legislative din Republica Moldova (R.M.) și România, apreciem necesitatea instituirii unei proceduri legislative pentru extinderea convențiilor colective, similară cu cea practică în numeroase state membre ale Uniunii Europene. Această măsură ar putea oferi ministrului de resort dreptul de a extinde aplicabilitatea unei convenții colective, încheiată la nivelul unei ramuri economice, asupra unităților care nu au semnat-o, cu respectarea unor criterii clare și transparente.

O astfel de procedură ar putea fi fundamentată pe Recomandarea Organizației Internaționale a Muncii (O.I.M.) nr. 91/1951 privind CCM și ar include următoarele elemente:

*1. Dreptul exclusiv de a formula cererea de extindere:*

- doar organizațiile semnatare ale convenției colective să aibă dreptul de a solicita extinderea.

*2. Reprezentativitatea acordului colectiv:*

- cererea de extindere să vizeze un acord reprezentativ, semnat de cel puțin o organizație patronală și o organizație sindicală reprezentativă.

- acordul trebuie să acopere cel puțin 50% dintre lucrătorii din sectorul sau ramura respectivă.

*3. Respectarea cadrului legal:*

- CCM să respecte toate prevederile legale în vigoare, astfel încât extinderea să fie în conformitate cu legislația muncii.

*4. Consultare cu un organism de dialog social:*

- este necesară obținerea avizului sau acordului din partea unui organism de dialog social relevant, precum Comisia Națională pentru Consultări și Negocieri Colective în cazul R.M.

*5. Dreptul de apel:*

- hotărârea de extindere ar trebui să poată fi contestată în fața tribunalului.

- dreptul de apel ar putea fi exercitat de o organizație sindicală, o organizație patronală sau un angajator individual din sectorul, ramura sau zona geografică vizată de extindere.

Această procedură ar promova coerența și echitatea în aplicarea convențiilor colective, oferind totodată o mai bună protecție pentru angajați și o uniformizare a condițiilor de muncă în cadrul ramurilor economice. De asemenea, ar încuraja dialogul social și colaborarea dintre partenerii sociali, consolidând astfel stabilitatea pieței muncii și relațiile dintre angajatori și angajați.

Analiza comparativă între articolele nr. 140-147 din VLRDS și nr. 107-114 din NLRDS, care reglementează încheierea contractelor colective de muncă (CCM), evidențiază atât asemănări, cât și diferențe semnificative între cele două legi.

*Asemănări identificate:*

*Scop comun:* Ambele legi urmăresc reglementarea procesului de negociere colectivă și a procedurilor pentru încheierea, înregistrarea și aplicarea CCM.

*Forma scrisă obligatorie:* CCM trebuie să fie redactate în formă scrisă, conform ambelor legi.

*Durata contractului:* Ambele prevederi stabilesc durata CCM între 12 și 24 de luni.

*Prelungirea contractului:* Este posibilă o singură prelungire a CCM pentru cel mult 12 luni, în ambele reglementări.

*Clauze ilegale:* Clauzele negociate cu încălcarea legislației sunt nule și pot fi renegociate.

*Înregistrare și publicare:* CCM trebuie să fie înregistrate și publicate, iar procedurile pentru aceasta sunt detaliate în ambele legi.

*Condiții stricte pentru înregistrare:* Este necesară semnătura tuturor părților implicate și dovada invitației adresate tuturor părților îndreptățite la negocieri.

*Anunțarea negocierilor:* Angajatorii sau organizațiile patronale sunt obligați să trimită invitații scrise tuturor părților interesate, cu cel puțin 15 zile înainte de începerea negocierilor.

*Proceduri de contestare:* Ambele reglementări permit părților interesate să conteste refuzul înregistrării CCM în instanță.

*Diferențe semnificative:*

1. *Procedura de notificare și invitație la negociere:*

- NLRDS detaliază procedura pentru toate nivelurile de negociere (național, sectorial, unitate), specificând necesitatea transmiterii invitațiilor scrise cu cel puțin 15 zile înainte.

- VLRDS reglementa această procedură într-un mod mai general, concentrându-se mai mult pe nivelul sectorial.

2. *Reprezentativitatea părților:*

- NLRDS clarifică reprezentativitatea organizațiilor implicate, inclusiv procedurile pentru cazurile cu mai multe organizații sindicale reprezentative.

3. *Extinderea aplicabilității CCM:*

- în NLRDS, CCM poate fi extins la toți angajatorii din sector, chiar dacă nu au participat la negocieri, sub condiția acoperirii unui procent minim de angajați de către organizațiile patronale semnatare.

- VLRDS permitea extinderea numai dacă numărul angajaților din unitățile semnatare depășea jumătate din numărul total al angajaților din sector.

4. *Procedura de înregistrare:*

- NLRDS introduce o verificare mai riguroasă la ministerul responsabil cu dialogul social sau la inspectoratele teritoriale de muncă, returnând CCM pentru corecturi dacă nu sunt îndeplinite condițiile legale.

- în VLRDS, CCM erau înregistrate la inspectoratul teritorial de muncă sau la MMFPS, în funcție de nivelul negocierii.

5. *Publicarea online:*

- NLRDS prevede obligația de publicare a CCM pe internet, oferind o mai mare transparență.

- VLRDS nu includea o astfel de cerință.

*Concluzie:* Legea nr. 367/2022 modernizează cadrul legislativ pentru negocierea și încheierea CCM, aducând clarificări procedurale și adaptări care răspund mai bine nevoilor economice și sociale actuale. Diferențele introduse în NLRDS, precum extinderea aplicabilității CCM și publicarea online, promovează transparența și accesibilitatea, în timp ce similitudinile păstrează principiile fundamentale ale negocierilor colective, cum ar fi egalitatea și protecția intereselor părților implicate. Aceste ajustări asigură un proces mai eficient și mai adaptat la cerințele moderne ale pieței muncii.

## 2.2 Analiza caracterelor juridice, conținutului și a efectelor contractului colectiv de muncă

Prin natura sa, CCM împărtășește caracteristici atât din sfera contractelor civile, cât și din cea a contractelor individuale de muncă., respectiv este:

A. *Contract sinalagmatic.* Contractul colectiv de muncă (CCM) implică un schimb reciproc de servicii, ceea ce îi conferă natura unui contract sinalagmatic. În acest sens, atât angajatorul, cât și salariații beneficiază de drepturi și își asumă obligații distincte, drepturile uneia dintre părți fiind echilibrate de obligațiile celeilalte. De exemplu, salariații pot fi obligați să respecte o clauză de „non-grevă”, renunțând la acest drept în condițiile în care prevederile CCM sunt respectate [182, p. 257]. Totuși, această clauză poate avea o utilitate redusă, întrucât dreptul la grevă este deseori invocat tocmai din cauza neîndeplinirii CCM.

B. *Act juridic colectiv* - CCM are o natură juridică duală:

*Act convențional* – se caracterizează prin procesul său de negociere și încheiere, ceea ce îi conferă o bază contractuală.

*Izvor de drept* – generează efecte normative, impunând reguli generale aplicabile tuturor salariaților unității, indiferent de statutul lor sindical. Conform art. 33 alin. (7) din C.M. R.M., dispozițiile CCM prevalează asupra celor legislative, dacă oferă condiții mai favorabile salariaților sindicaliști, aplicându-se inclusiv celor angajați ulterior semnării CCM.

C. *Contract cu titlu oneros și comutativ.* CCM este oneros, întrucât obligă angajatorul să presteze anumite beneficii și drepturi salariaților în schimbul muncii acestora. De asemenea, este un contract comutativ, deoarece obligațiile ambelor părți sunt clar definite și prestabilite la momentul încheierii, fără a depinde de evenimente imprevizibile.

D. *Contract cu prestații succesive.* CCM presupune îndeplinirea prestațiilor în mod continuu, pe toată durata valabilității sale, ceea ce îl încadrează în categoria contractelor cu prestații succesive.

E. *Contract numit.* Fiind reglementat de CM al RM și legile dialogului social, CCM este un contract numit. Atât legislația moldovenească, cât și cea românească (vechea Lege nr. 62/2011 și noua Lege nr. 367/2022) detaliază modalitatea sa de încheiere, aplicare și încetare.

F. *Contract solemn.* Forma scrisă este esențială pentru CCM, având dublul său caracter: de lege pentru părți și de act normativ. După semnare, CCM nu necesită înregistrare oficială, însă o copie trebuie transmisă autorităților competente. Potrivit art. 40 alin. (1) din CM al RM, acest document trebuie trimis inspecției teritoriale de muncă în termen de 7 zile calendaristice de la încheiere.

În legislația muncii din România, se subliniază obligativitatea ca CCM și actele adiționale aferente să fie elaborate în scris și înregistrate corespunzător. Această cerință este detaliată în articolul 143 alineatul (1) din vechea Lege a dialogului social nr. 62/2011, unde sunt stipulate următoarele aspecte:

a) inspectoratele teritoriale de muncă sunt instituțiile responsabile pentru înregistrarea CCM-urilor la nivel de unitate;

b) CCM-urile încheiate pentru grupuri de unități sau pentru sectoare de activitate trebuie să fie depuse la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

G) Autorii de specialitate din România susțin ideea conform căreia *CCM se deosebește de alte tipuri de contracte juridice prin excepția pe care o reprezintă față de principiul relativității efectelor contractului*. Această trăsătură îl distinge semnificativ de contractele juridico-civile și de contractele individuale de muncă [183, p. 246; 182, p. 257].

Articolul 973 din Codul civil al României precizează că efectele contractelor se aplică doar între părțile contractante, evidențiind faptul că nicio persoană terță nu poate fi constrânsă prin voința celor care au semnat contractul. Această regulă generală limitează influența contractelor la semnatarii lor.

Cu toate acestea, CCM se distinge prin faptul că prevederile sale, care nu pot fi mai puțin favorabile decât legislația muncii în vigoare, au aplicabilitate generală. Astfel, efectele juridice ale CCM se extind nu doar asupra semnatarilor, ci și asupra tuturor angajaților și angajatorilor în sfera sa de influență.

În doctrina dreptului civil [22, p. 100], se argumentează că actele juridice produc consecințe doar asupra celor care le-au încheiat, excepțiile fiind rare. Totuși, CCM face parte din aceste excepții, subliniind prin aplicabilitatea sa extinsă importanța sa în reglementarea relațiilor de muncă și echilibrul între părțile implicate.

Potrivit doctrinei juridice [22, p. 104], excepțiile de la principiul relativității efectelor actului juridic civil pot fi grupate în două categorii: cele aparente, cum sunt promisiunea faptei altuia, situațiile avânzilor-cauză, reprezentarea, acțiunile directe și simulația, și cele reale, cum este stipulația pentru altul. Din această perspectivă, CCM poate fi privit ca o excepție aparentă de la principiul relativității, deoarece, conform prevederilor legale, efectele sale se extind și asupra salariaților care au fost angajați ulterior încheierii contractului. Această extindere este bazată pe un consimțământ tacit, demonstrat prin semnarea contractului individual de muncă.

Un aspect esențial de evidențiat este faptul că, în dreptul muncii, teoria ordinii publice a fost consolidată. Aceasta permite acordarea unor drepturi suplimentare salariaților, care depășesc prevederile minime legale, însă interzice în mod strict reducerea acestor drepturi sub nivelul impus de legislație.

Teoria ordinii publice în domeniul muncii își are fundamentul în articolul 12 din CM al RM. Conform acestuia, orice clauză din contractele individuale de muncă, CCM, convenții colective sau alte acte juridice emise de autoritățile administrației publice este considerată nulă și nu produce efecte juridice dacă are ca rezultat înrăutățirea situației salariaților comparativ cu normele stabilite prin legislația muncii. Această prevedere subliniază protecția salariaților împotriva oricăror încercări de diminuare a drepturilor lor.

Potrivit legislației din România, articolul 100 alineatul (2) din NLRDS evidențiază că, la momentul încheierii contractelor colective de muncă, reglementările legale privind drepturile angajaților și lucrătorilor trebuie interpretate ca un minim garantat. Această abordare permite CCM să stabilească drepturi suplimentare și să îmbunătățească condițiile de muncă dincolo de cerințele minime legale, având ca scop principal beneficiul angajaților.

Un aspect fundamental al CCM și al convențiilor colective este principiul „in favorem”, care prevede că orice dispoziție contractuală, normativă locală sau de parteneriat social trebuie să fie orientată spre protejarea intereselor angajaților. Acest principiu este susținut de articolul 11 alineatul (2) din CM al RM, ce autorizează contractele individuale de muncă, CCM și convențiile colective să ofere drepturi și garanții de muncă mai avantajoase decât cele prevăzute de CM al RM și alte reglementări legislative.

De asemenea, articolul 9 alineatul (11) din CM al RM consolidează protecția angajaților, stipulând că aceștia nu pot renunța la drepturile garantate de lege, iar orice acord care limitează sau anulează aceste drepturi este nul de drept. În acest context, principiul „in favorem” trebuie să fie aplicat în mod constant și să respecte integral prevederile articolului 12 din CM al RM, care interzice orice clauze contractuale ce înrăutățesc situația salariaților comparativ cu standardele legale.

Se poate afirma corect că principiul „in favorem” are o aplicabilitate largă și reprezintă un pilon fundamental în domeniul dreptului muncii. Acest principiu depășește simpla armonizare a contractelor cu legislația în vigoare, extinzându-se la relațiile dintre toate sursele dreptului muncii. Prin aplicarea sa, se asigură protejarea intereselor și drepturilor salariaților, garantând că normele și clauzele contractuale contribuie la îmbunătățirea condițiilor de muncă, fără a aduce prejudicii. Astfel, principiul „in favorem” joacă un rol esențial în menținerea unui echilibru just între drepturile și obligațiile părților implicate în raporturile de muncă.

În mod uzual, orice act normativ inferior în ierarhia surselor dreptului muncii este obligat să ofere condiții mai favorabile pentru angajați comparativ cu actele normative de nivel superior. Totuși, există situații în care legiuitorii din anumite țări au adoptat excepții de la acest principiu, introducând aplicabilitatea principiului „in peius”. Acesta permite încheierea unor acte care, în mod excepțional, pot deteriora condițiile de muncă ale angajaților.

Un exemplu notabil este Polonia, unde legiuitorul permite includerea în CCM a unor dispoziții mai puțin favorabile pentru angajați decât cele prevăzute de legislația muncii, dar numai în situații speciale. Aceste măsuri sunt justificate prin necesitatea de a preveni sau reduce șomajul, arătând că principiul „in peius” poate fi acceptat în circumstanțe excepționale. Această derogare evidențiază faptul că, deși principiul „in favorem” este dominant, există contexte particulare care permit derogări temporare, cu scopuri bine definite.

În România, teoria drepturilor câștigate, denumită și teoria drepturilor dobândite, constituie o doctrină interpretativă derivată din Codul civil. Influențată de concepțiile liberale și individualiste ale secolului al XIX-lea, această teorie subliniază că drepturile și obligațiile părților contractante sunt



stabilite definitiv la momentul încheierii contractului. Modificarea acestora este permisă doar prin acordul expres al părților sau conform condițiilor reglementate de lege. Această doctrină pune accent pe respectarea voinței părților și pe menținerea stabilității juridice, limitând posibilitatea schimbărilor ulterioare pentru a proteja predictibilitatea relațiilor contractuale.

În contextul legislației muncii românești, atât vechea Lege a dialogului social (nr. 62/2011), cât și noua sa versiune (nr. 367/2022), nu specifică metode de interpretare pentru contractele colective de muncă, presupunând că acestea reflectă cu claritate intenția părților implicate.

În cazul în care apar neclarități legate de aplicarea clauzelor CCM în timpul executării acestuia, soluționarea poate avea loc fie prin acordul comun al părților implicate, fie urmând regulile de interpretare prevăzute în Codul civil. Această abordare confirmă importanța colaborării dintre angajatori și salariați pentru menținerea unei relații contractuale echitabile și clare.

În lumina teoriei drepturilor câștigate, aplicată cu precădere în contextul negocierii și încheierii contractelor colective de muncă (CCM), drepturile salariale obținute prin negociere colectivă devin inviolabile și nu pot fi anulate în cadrul negocierilor ulterioare. Aceste drepturi rămân valabile și obligatorii pe întreaga durată a aplicării CCM, subliniind stabilitatea și continuitatea condițiilor negociate.

Doctrinarii autohtoni apreciază în mod corect că, în lipsa unor prevederi legale explicite care să reglementeze limitele și condițiile pentru modificarea acestor drepturi câștigate, refuzul nejustificat al angajatorului de a răspunde solicitărilor angajaților pentru menținerea lor poate constitui un abuz de drept. Această conduită devine cu atât mai discutabilă atunci când angajatorul invocă motive nefondate sau false pentru a refuza menținerea drepturilor câștigate, pretextând schimbări nejustificate ale circumstanțelor.

Acest tip de refuz nu doar contravine principiilor echității și bunei-credințe în relațiile de muncă, dar poate aduce prejudicii semnificative raporturilor dintre angajator și angajați, accentuând nevoia unei reglementări clare și a unei monitorizări riguroase în aplicarea CCM [152, p. 128].

### **2.3. Determinarea conținutului și a efectelor contractului colectiv de muncă și a convenției colective**

De regulă, conținutul contractelor colective de muncă (CCM) este stabilit în principal de către părțile implicate în procesul de negociere. Legislația are un rol limitat, intervenind doar pentru a fixa câteva reguli generale privind conținutul și procedura de negociere a CCM. Astfel, detaliile, precum nivelul de aplicare, durata acordului, clauzele specifice și datele de implementare, sunt lăsate în seama părților contractante. Această abordare oferă flexibilitate și adaptabilitate, permițând adaptarea acordurilor la nevoile și interesele specifice ale părților.

Conform *Recomandării OIM nr. 91/1951 privind convențiile colective*, se subliniază următoarele principii esențiale:

- *obligățiile părților semnatare*. Fiecare CCM trebuie să includă obligații pentru semnatori, precum și pentru persoanele în numele cărora a fost încheiat;

- *validitatea clauzelor*. Clauzele din contractele individuale de muncă care contravin CCM sunt considerate nule și sunt înlocuite automat cu prevederile CCM;

- *prevederi mai favorabile*. Clauzele mai avantajoase pentru angajați, conținute în contractele individuale de muncă, nu sunt considerate incompatibile cu CCM;

- *extinderea aplicabilității*. În funcție de legislația națională și ținând cont de prevederile CCM în vigoare, pot fi luate măsuri pentru a aplica integral sau parțial dispozițiile CCM tuturor angajatorilor și salariaților incluși în domeniul de aplicare profesional și teritorial;

- *informarea lucrătorilor*. Angajatorii care sunt parte la CCM au obligația să aducă la cunoștința angajaților interesați conținutul complet al CCM aplicabil în cadrul unității.

În doctrina juridică română, analiza conținutului contractelor colective de muncă (CCM) este adesea structurată în două componente majore: partea normativă și partea obligatorie.

A. *Partea normativă*. Această secțiune a CCM include clauze care reglementează drepturile și obligațiile părților în raport cu legislația aplicabilă și alte acte normative relevante. Principalele aspecte cuprinse în partea normativă includ:

1. *Condițiile de muncă* - Această categorie se referă la stabilirea standardelor privind sănătatea și siguranța la locul de muncă, echipamentele de protecție, normele de lucru și alte elemente care contribuie la un mediu de lucru sigur și sănătos pentru angajați.

2. *Salarii și beneficii*. CCM poate stabili salarii minime, grile de salarizare sau beneficii financiare suplimentare, cum ar fi prime de performanță, bonusuri, indemnizații sau alte forme de compensare financiară, cu scopul de a asigura o remunerație echitabilă pentru munca prestată.

3. *Plata orelor suplimentare*. Reglementarea compensației pentru orele lucrate peste programul normal este esențială. CCM poate include prevederi privind plata unui procent suplimentar la salariu sau compensarea prin timp liber corespunzător.

4. *Timpul de odihnă*. Această secțiune poate detalia drepturile angajaților la concedii plătite, concedii medicale, concedii de maternitate și paternitate, precum și alte tipuri de concedii, cum ar fi cele pentru evenimente familiale sau personale.

CCM pot, de asemenea, să prevadă obligații ale angajatorului legate de informarea, consultația și implicarea salariaților în procesul decizional, ceea ce demonstrează flexibilitatea largă a problemelor care pot fi abordate în cadrul acestora. Este important de subliniat că nu există limite stricte în privința chestiunilor incluse, ceea ce le permite să răspundă diverselor nevoi ale părților implicate.

*Exemple din legislația internațională:*

1. Franța - Conform legislației franceze, CCM trebuie să reglementeze toate aspectele ce țin de relațiile de muncă și să ofere garanții sociale menite să protejeze salariații, consolidând siguranța și stabilitatea acestora.

2. Marea Britanie – CCM trebuie să conțină obligatoriu clauze despre salarii, orarul de muncă și drepturi suplimentare, precum beneficiile extra-salariale, ceea ce reflectă importanța sprijinului pentru angajați.

3. Țările unde negocierea colectivă are loc la nivel sectorial sau ramural. În aceste state, CCM negociate la nivel de ramură sau sector nu conțin adesea dispoziții detaliate aplicabile întreprinderilor individuale. Această abordare poate reduce eficiența contractelor colective în cazul întreprinderilor performante economic.

*Influența intervenției statului asupra CCM.* În anumite situații, guvernele pot interveni temporar în conținutul normativ al CCM prin măsuri autoritare, cum ar fi:

- limitarea sau înghețarea salariilor, ca răspuns la provocări economice;
- inițiative pentru stimularea ocupării forței de muncă, care pot avea un impact asupra

*clauzelor CCM.*

B. *Partea obligatorie* – Această secțiune reglementează drepturile și obligațiile asumate de către părțile care încheie contractul colectiv de muncă.

1. *Menținerea păcii sociale.* Una dintre principalele responsabilități ale părților este asigurarea păcii sociale, ceea ce presupune că, pe durata de valabilitate a CCM, niciuna dintre părți nu poate declanșa un conflict colectiv de muncă cu scopul de a modifica condițiile stabilite în contract.

2. *Tratamente legislative variate.* Obligația de menținere a păcii sociale este reglementată diferit în funcție de sistemul juridic:

- o În Germania, Suedia, Elveția și SUA, această obligație este considerată un angajament juridic obligatoriu.

- o În Franța și Italia, deși nu are în totalitate caracter juridic, datoria de a asigura pacea socială limitează în mod semnificativ inițierea conflictelor colective de muncă.

- o În Marea Britanie, acest angajament nu produce efecte juridice și este recunoscut doar în mod excepțional în dreptul muncii.

3. *Condiții minime stabilite prin legislație.* Legislația muncii definește un nivel minim al drepturilor salariaților, iar CCM nu pot include clauze care să diminueze acest standard. Prin urmare, orice dispoziție din CCM trebuie să ofere:

- o Drepturi salariaților care să fie cel puțin echivalente cu cele prevăzute în convențiile colective superioare;

- o Obligații pentru angajatori care să nu fie mai restrictive decât cele stabilite prin acorduri de dialog social la nivel superior.

4. *Rolul CCM în cadrul convențiilor superioare.* CCM pot îmbunătăți drepturile salariaților și pot impune angajatorilor condiții mai favorabile, însă acestea trebuie să respecte ierarhia surselor de drept. Regula fundamentală este aceea că CCM nu poate diminua avantajele oferite salariaților prin convențiile superioare sau prin alte reglementări relevante.

*Clauzele din CCM care încalcă prevederile legale sunt declarate nule de nulitate absolută.*

*Aceasta intervine în cazurile în care:*

- clauzele sunt contrare ordinii publice sau normelor imperative;
- drepturile acordate salariaților sunt mai puțin favorabile decât cele prevăzute de legislație, de convențiile colective superioare sau de alte norme relevante;
- obligațiile impuse angajatorilor sunt mai restrictive decât cele permise legal.

*Declararea nulității.* Nulitatea absolută este stabilită de instanțele judecătorești competente la solicitarea unei părți interesate. Acest lucru poate fi realizat:

1. Printr-o acțiune separată;
2. Ca o excepție ridicată în cadrul unui litigiu existent.

Dacă instanța constată nulitatea unor clauze, CCM poate fi renegociat pentru a corecta aceste discrepante și pentru a-l alinia cu prevederile legale și normele imperative.

*Aplicarea clauzelor mai favorabile.* Până la renegocierea clauzelor declarate nule, se aplică automat dispozițiile mai favorabile salariaților, prevăzute de legislația aplicabilă sau de convențiile colective încheiate la nivel superior, dacă acestea există. Astfel, drepturile salariaților sunt protejate și aliniate cu standardele legale.

*Anularea completă a CCM.* Anularea totală a unui CCM reprezintă o încetare anticipată a efectelor contractului înainte de termenul stabilit inițial. Aceasta poate avea loc în diverse situații, inclusiv:

- nerespectarea condițiilor stabilite;
- schimbări semnificative în structura economică sau organizațională a angajatorului.

În România, legislația muncii, precum Legea nr. 62/2011 și Legea nr. 367/2022, nu reglementează în detaliu procedura anulării CCM, ci tratează în principal încetarea naturală a acestuia (prin expirare) sau prin acordul părților de a nu-l reînnoi.

*Motive pentru anulare.* Anularea poate fi inițiată de:

- oricare dintre părți, dacă cealaltă parte nu respectă obligațiile contractuale;
- hotărâri judecătorești care declară nulitatea CCM din cauza ilegalității sau neconformității.

În cazurile de dispută între părți, intervenția legală este necesară pentru a valida anularea CCM. Aceasta poate implica renegocierea sau încetarea definitivă a acordului, asigurând în același timp respectarea drepturilor salariaților conform legislației.

Clauzele incluse într-un CCM pot fi clasificate în funcție de conținutul lor, după cum urmează:

- *clauze privind drepturile de personal și cuantumurile acestora*, atunci când legislația muncii prevede că acestea trebuie stabilite prin negocieri colective;
- *clauze care oferă drepturi suplimentare salariaților*, în cuantumuri mai mari decât cele prevăzute de legislația muncii;
- *clauze care reglementează drepturi de personal* (și cuantumurile aferente) pentru care legislația muncii nu prevede nici o reglementare specifică;

- *clauze care reduc anumite obligații ale salariaților*, în condițiile în care respectivele obligații sunt stabilite prin norme legale dispozitive.

*Justificarea includerii acestor clauze.* Posibilitatea de a include toate aceste categorii de clauze este fundamentată pe:

- *aspecte economice*: specificul economiei de piață, care presupune flexibilitate și adaptabilitate în relațiile de muncă;

- *aspecte juridice*: principiul libertății contractuale, care permite părților să stabilească liber conținutul acordurilor în limitele prevăzute de lege.

*Cerințe fundamentale.* O condiție esențială este ca toate drepturile și obligațiile negociate și incluse în CCM să fie în deplină concordanță cu limitele și condițiile prevăzute de legislația aplicabilă. Acest principiu asigură că acordurile colective nu încalcă dispozițiile legale și respectă normele imperative, protejând interesele salariaților și angajatorilor.

Așa cum subliniază doctrina română, Legea nr. 367/2022 instituie limite și restricții clare în privința conținutului CCM, după cum urmează [189, pp. 275-276]:

- clauzele CCM pot prevedea drepturi și obligații numai în limitele și condițiile legii [art. 100 alin. (1)].

- drepturile angajaților/lucrătorilor reglementate prin lege au caracter minimal, ceea ce permite acordarea de beneficii superioare prin CCM [art. 100 alin. (2)].

*Aspecte ce pot fi incluse în CCM.* Doctrinarii români, precum profesorul Alexandru Țiclea, subliniază că, fără a afecta principiul libertății contractuale, CCM poate reglementa și următoarele elemente [189, pp. 275-276]:

a) coeficienții minimi de ierarhizare pentru diferite categorii de angajați, în raport cu standardele ocupaționale relevante;

b) măsuri de consiliere și evaluare profesională a angajaților/lucrătorilor;

c) armonizarea vieții de familie cu obiectivele profesionale, incluzând reglementări privind timpul de muncă și de odihnă;

d) condiții de muncă și securitate/sănătate în muncă, stabilind standarde superioare celor prevăzute de lege;

e) modalități suplimentare de informare și consultare a angajaților/lucrătorilor, care să depășească cerințele legale [art. 100 alin. (5)].

*Excepții.* În mod excepțional, CCM la nivel național nu pot include clauze privind nivelul salariului minim brut garantat în plată, deoarece acesta poate fi stabilit exclusiv prin Hotărâre de Guvern [art. 100 alin. (6)].

*Analiza derogărilor prin CCM sub nivelul minim legal.* În literatura juridică română, s-a propus ca, în anumite domenii bine definite de lege, să fie permis ca prin CCM să se coboare sub limita minimă a drepturilor stabilite legal. Cu toate acestea, majoritatea doctrinarilor consideră că o

astfel de opțiune nu ar trebui acceptată, deoarece contravine principiului protecției minime a angajaților, consacrat de legiuitor.

*Argumente împotriva derogărilor:*

- *contradicția cu viziunea legiuitorului:* acceptarea unor derogări sub limita minimă prevăzută de lege ar eroda standardele fundamentale stabilite pentru protecția angajaților;
- *impact negativ asupra securității și sănătății:* coborârea sub acest prag minim, stabilit pe baza unor studii de impact, ar putea compromite condițiile necesare pentru siguranța și bunăstarea angajaților;
- *inaplicabilitatea în raport cu legea.* Derogările posibile în CCM față de convențiile colective de nivel superior nu pot fi extinse la nivelul minim legal, deoarece acesta este de natură imperativă.

*Derogările permise.* Deși nu se admite coborârea sub minimul legal, doctrina recunoaște posibilitatea unor derogări în sens negativ de la prevederile unei convenții colective de nivel superior, dar numai în limitele impuse de lege și fără afectarea pragurilor esențiale de protecție.

*Clasificarea clauzelor CCM.* Doctrina autohtonă clasifică clauzele din CCM în trei categorii distincte:

1. *Clauze normative.* Acestea stabilesc drepturi și obligații pentru angajați și angajatori, având efect direct asupra raporturilor de muncă.

2. *Clauze obligaționale.* Ele privesc drepturile și obligațiile părților contractante (sindicate, angajatori) legate de implementarea și respectarea CCM.

3. *Clauze organizaționale (sau informaționale).* Acestea reglementează aspecte referitoare la organizarea relațiilor colective de muncă, cum ar fi procedurile de informare și consultare a salariaților.

*A. Clauzele normative ale contractului colectiv de muncă* sunt recunoscute ca adevărate norme locale în dreptul muncii. Acestea sunt elaborate de părțile contractante, în limitele competențelor lor, și se aplică salariaților unei unități sau ai unei subdiviziuni a acesteia. Conform articolului 31 alineatul (4) din CM al RM, aceste clauze pot fi incluse în CCM doar dacă respectă prevederile legislației în vigoare.

*Caracteristici:*

- *caracter general.* Clauzele normative au o aplicabilitate universală pentru toți angajații vizați și rămân valabile pe întreaga perioadă de aplicare a CCM;
- *adaptabilitate.* Aceste clauze pot fi ajustate în funcție de specificul unității sau subdiviziunii unde sunt aplicate, fără a contraveni normelor legale.

*Exemple practice.* Printre clauzele normative uzuale se numără:

1. *Formele și sistemele de retribuire a muncii:* Acestea reglementează modalitățile prin care salariații sunt remunerați pentru activitatea desfășurată.

2. *Cuantumul salariilor tarifare*: Aceste prevederi stabilesc grilele salariale în funcție de factori precum profesia, calificarea, vechimea în muncă sau alte criterii relevante.

B. *Clauzele obligaționale ale contractului colectiv de muncă (CCM)* constituie obligațiile specifice pe care părțile contractante și le asumă în mod detaliat, prin stabilirea termenelor clare de îndeplinire și a responsabililor pentru realizarea acestora.

*Caracteristici principale:*

1. *Natură uni-execuțională*: Aceste clauze implică îndeplinirea unor obligații punctuale, care, odată realizate, sunt considerate finalizate.

2. *Detaliere clară*: Acestea includ termene precise și identifică explicit subiecții responsabili, asigurând un cadru clar pentru executarea lor.

*Exemple practice*

- *Reparații ale căminelor salariaților*: Un angajator poate asuma responsabilitatea de a efectua lucrări de reparație în căminul în care locuiesc salariații. În cazul în care aceste lucrări sunt realizate în prima lună de aplicare a CCM, clauza respectivă se consideră executată și, astfel, își încetează efectele.

- *Dotarea cu echipamente moderne*: O altă clauză obligațională poate specifica angajamentul angajatorului de a echipa cabinetul stomatologic al unității cu aparatură modernă. Această măsură subliniază preocuparea pentru sănătatea și siguranța angajaților, contribuind la reducerea riscului de accidente și îmbolnăviri profesionale.

*Importanța clauzelor obligaționale*. Aceste clauze reflectă concret angajamentul părților față de îmbunătățirea condițiilor de muncă, a siguranței angajaților și a bunăstării generale în cadrul unității. Ele aduc un nivel ridicat de responsabilitate și transparență în relația dintre angajatori și salariați.

C. *Clauzele organizaționale (informaționale) ale CCM* reglementează aspectele administrative și procedurale necesare pentru aplicarea și gestionarea eficientă a CCM. Aceste clauze stabilesc durata, modalitățile de control al aplicării, procedurile de modificare, precum și răspunderea părților pentru eventualele încălcări.

*Conținut și aspecte specifice* - Potrivit art. 31 alin. (2) din CM al RM, aceste clauze pot include:

1. *Durata și controlul aplicării*:

- Stabilesc perioada pentru care CCM este valabil.
- Specifică mecanismele de monitorizare a respectării prevederilor CCM.

2. *Procedura de modificare și completare*: Detaliază pașii necesari pentru revizuirea clauzelor CCM, asigurând flexibilitate în adaptarea acestuia la noi circumstanțe.

3. *Răspunderea pentru încălcări*: Definierea consecințelor și a sancțiunilor aplicabile în cazul nerespectării prevederilor CCM de către oricare dintre părți.

4. *Angajamente reciproce*:

- *Retribuirea muncii*: Forme, sisteme și cuantumuri stabilite, incluzând plata indemnizațiilor și compensațiilor.
- *Timp de muncă și de odihnă*: Reglementări privind programul de lucru, concediile și durata acestora.
- *Condiții de muncă*: Îmbunătățiri legate de securitatea și sănătatea salariaților, cu accent pe femei, tineri și persoane cu dizabilități.
- *Interese în procesul de privatizare*: Protejarea drepturilor salariaților în cazul schimbărilor structurale sau al privatizării unității.

#### 5. Alte prevederi specifice:

- Garanții pentru salariații care studiază în paralel cu munca.
- Măsurile privind recuperarea sănătății și facilități pentru odihna angajaților și a familiilor lor.
- Angajamente privind securitatea ecologică și protecția sănătății în procesul de producție.
- Asigurarea condițiilor necesare pentru reprezentanții salariaților.
- Posibilitatea renunțării la grevă în cazul îndeplinirii tuturor clauzelor CCM.

*Importanța clauzelor organizaționale.* Acestea oferă un cadru clar și detaliat pentru administrarea relațiilor colective de muncă, asigurând transparența și respectarea angajamentelor de ambele părți. Ele facilitează soluționarea eventualelor conflicte și contribuie la crearea unui mediu de lucru echitabil și bine organizat.

Clauzele organizaționale sunt esențiale pentru funcționarea eficientă a CCM, consolidând cadrul juridic și procedural necesar pentru aplicarea și adaptarea acestuia la condițiile de muncă în continuă schimbare. Ele reflectă responsabilitatea și angajamentul ambelor părți de a colabora în beneficiul comun.

Articolul 31, alineatul (2) din CM al RM oferă o listă exemplificativă de angajamente ce pot fi incluse în contractele colective de muncă (CCM). Aceste dispoziții reflectă diversitatea drepturilor și obligațiilor care pot fi negociate în sectorul privat, în cadrul procesului de negociere colectivă. Clauzele astfel stabilite servesc drept fundament pentru relațiile de muncă echitabile.

Un element deosebit de important este menționat la articolul 31 alineatul (3) din CM al RM, care permite părților să includă în CCM beneficii și facilități suplimentare pentru salariați, adaptate la situația economico-financiară a angajatorului. Aceste beneficii pot cuprinde, de exemplu, acordarea de împrumuturi fără dobândă pentru îmbunătățirea condițiilor de locuit, având în vedere nevoile unor categorii speciale de angajați, precum tinerii specialiști, veteranii muncii sau veteranii de război.

De asemenea, articolul 31 alineatul (4) din CM al RM introduce o normă cu caracter dispozitiv care permite includerea în CCM a prevederilor normative ce respectă legislația în vigoare. Aceste prevederi pot fi formulate sub forma unor condiții, reguli sau recomandări, și pot aborda aspecte precum: remunerarea muncii, acordarea concediilor anuale suplimentare plătite, sănătatea și securitatea la locul de muncă.



Aceste prevederi suplimentare sunt anexate la CCM, contribuind la consolidarea drepturilor angajaților și la îmbunătățirea condițiilor de muncă.

Prin flexibilitatea oferită de aceste dispoziții, CCM devin un instrument esențial pentru adaptarea relațiilor de muncă la cerințele și specificul fiecărei unități. Posibilitatea de a include beneficii suplimentare și prevederi normative personalizate reflectă un angajament activ al ambelor părți contractante în crearea unui mediu de lucru mai favorabil.

Paralel cu importanța aplicării corecte a dispozițiilor CCM, este esențial de subliniat că prevederile normative incluse în acestea nu trebuie să contravină legislației muncii în vigoare sau normelor legale aplicabile altor domenii de drept, cum ar fi dreptul civil, fiscal, contravențional sau locativ. Respectarea acestei conformități juridice este crucială pentru a asigura validitatea și eficiența CCM.

CM al RM face referiri la CCM și la convențiile colective pentru reglementarea mai multor aspecte fundamentale ale relațiilor de muncă, incluzând următoarele:

- *executarea obligațiilor și compensații în șomaj tehnic*. Modul în care salariații își îndeplinesc obligațiile față de angajator și cuantumul indemnizației pentru perioada de șomaj tehnic [art. 80 alin. (5)];
- *programul de muncă*. Tipul săptămânii de lucru, regimul și durata programului, alternarea zilelor lucrătoare și nelucrătoare, precum și pauzele din timpul schimburilor [art. 98 alin. (4)];
- *evidența timpului de muncă*: stabilirea și aplicarea evidenței globale a timpului de muncă [art. 99 alin. (2)];
- *durata pauzei de masă*: specificarea duratei și a momentului acordării pauzei pentru masă [art. 107 alin. (2)];
- *concedii suplimentare*: determinarea duratei concediilor anuale suplimentare plătite pentru salariații care activează în condiții vătămătoare [art. 121 alin. (2)];
- *sistemul de salarizare*: implementarea unui sistem netarififar de salarizare [art. 136<sup>1</sup> alin. (3)], precum și includerea sistemelor de premiere, sporuri și alte plăți de stimulare [art. 137 alin. (1)];
- *acordarea ajutoarelor materiale*: stabilirea condițiilor și modalităților de acordare a ajutoarelor financiare salariaților [art. 165<sup>1</sup>];
- *normarea muncii*: definirea sistemelor de normare a muncii [art. 166];
- *formarea profesională*: organizarea, durata și condițiile formării profesionale, inclusiv drepturile și obligațiile părților și resursele financiare alocate (minimum 2% din fondul de salarizare al unității) [art. 213 alin. (3)].

Aceste reglementări demonstrează diversitatea și complexitatea aspectelor ce pot fi incluse într-un CCM. Prin urmare, CCM reprezintă un instrument esențial de ajustare și îmbunătățire a relațiilor de muncă, având un rol vital în protejarea intereselor ambelor părți și asigurând un cadru juridic echilibrat pentru desfășurarea activităților profesionale.

Anexele atașate CCM, redactate și semnate de părțile contractante, constituie parte integrantă a acestuia [131, p. 82]. Printre cele mai frecvent incluse anexe se regăsesc:

1. *Regulamentul privind negocierile colective și soluționarea conflictelor colective între salariați și angajator.*

2. *Lista lucrărilor, profesiilor și funcțiilor desfășurate în condiții grele, nocive și penibile.*

3. *Regulamentul privind premiarea salariaților, ce stabilește criteriile și modalitățile de recompensare.*

În practică, numeroși angajatori includ și regulamentul intern al unității ca anexă la CCM. Această practică sugerează transferul responsabilității de elaborare și aprobare a regulamentului intern de la angajator către comisia pentru dialog social „angajator-salariați”. Conform articolului 198, alineatul (1) din CM al RM, angajatorul deține, în mod obișnuit, autoritatea de a aproba regulamentul intern al unității printr-un ordin propriu.

În contextul principiului simetriei actelor juridice, includerea regulamentului intern în CCM implică faptul că orice inițiativă de modificare sau completare a acestuia trebuie să conducă la demararea negocierilor colective [27, p. 136]. Această abordare subliniază importanța colaborării dintre părți pentru menținerea echilibrului în relațiile de muncă și respectarea drepturilor ambelor tabere.

Specialiștii români subliniază că negocierea regulamentului intern, fiind un aspect al dreptului privat, reprezintă în esență o opțiune benefică pentru salariați. În lipsa unei interdicții legale clare, această practică nu ar trebui descurajată. Conform opiniilor din doctrină, un act unilateral al angajatorului poate deveni unul bilateral, negociat cu salariații, dacă angajatorul își exprimă acordul sau cade de acord cu sindicatul ori cu reprezentanții salariaților, în scopul „asigurării unui climat cât mai adecvat în colectivul său” [163, p. 77].

Doctrina română [179, p. 37] analizează în detaliu corelația dintre CCM și regulamentul intern al unității, punând în lumină următoarele aspecte:

1. *Domenii comune între CCM și regulamentul intern.* Conform CM al RM, există domenii care pot fi reglementate fie prin CCM, fie prin regulamentul intern. Printre acestea se numără:

- securitatea și sănătatea în muncă în cadrul unității;
- timpul de muncă și odihnă, incluzând „regimul de muncă și de odihnă,” conform art. 199 alin. (1) din CM al RM.

2. *Domenii exclusive fie CCM, fie regulamentul intern:*

- *Exclusivitatea CCM* (cu excepția unităților din sectorul bugetar): stabilirea formelor, sistemelor și cuantumului retribuirii muncii, precum și plata indemnizațiilor și compensațiilor.
- *Exclusivitatea regulamentului intern:* abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile, alături de procedura disciplinară conform legislației în vigoare.

În practică, pot apărea situații problematice generate de prevederile generale ale Codului muncii. Astfel, art. 31 alin. (2) lit. n) permite includerea în CCM a „altor angajamente determinate de părți,” iar art. 199 alin. (2) stipulează că regulamentul intern al unității poate cuprinde și alte reglementări referitoare la relațiile de muncă din cadrul unității.

Cele două texte legislative menționate anterior sugerează că nici în CCM, nici în regulamentul intern al unității nu există o enumerare exhaustivă a dispozițiilor ce pot fi incluse în aceste acte juridice. Ambele permit o anumită flexibilitate, însă aceasta trebuie să respecte anumite limite legale esențiale.

Conform articolului 12 din CM al RM, există o interdicție clară prin care se stipulează că CCM nu poate include dispoziții inferioare celor prevăzute de legislația muncii, care ar putea înrăutăți situația salariaților. În mod specific, este interzisă introducerea clauzelor care:

- înăspresc regimul legal al răspunderii disciplinare.
- adaugă sancțiuni disciplinare care nu sunt prevăzute de legislația muncii.

Astfel de clauze contrare legii sunt considerate *nule de drept*, fără a produce nici un efect juridic.

Doctrina juridică românească [175, pp. 105-107] subliniază că CCM nu poate genera o deteriorare a poziției salariaților în raport cu normele legale, deoarece clauzele sale sunt subordonate legislației în vigoare. Prin urmare, CCM poate doar să îmbunătățească regimul juridic aplicabil salariaților, în conformitate cu principiul „*derogării in melius*”.

În această optică:

1. *Drepturile salariaților prevăzute în legislația muncii constituie un minim legal*, care trebuie respectat în toate circumstanțele.
2. *Orice abatere de la aceste dispoziții poate fi permisă doar în beneficiul salariaților*, nicio dată în detrimentul lor.

Această reglementare subliniază rolul esențial al CCM ca instrument juridic destinat să îmbunătățească protecția și drepturile salariaților, asigurând totodată respectarea principiilor fundamentale ale dreptului muncii.

În comparație cu legislația muncii din Republica Moldova, cea din România nu oferă o listă orientativă de dispoziții negociabile între partenerii sociali. Totuși, anumite acte normative speciale includ prevederi care influențează conținutul contractelor colective de muncă (CCM), după cum urmează:

- *Protecția muncii*: Indiferent de nivel, trebuie să includă în mod obligatoriu prevederi privind protecția muncii, care să garanteze prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.
- *Egalitatea de șanse între femei și bărbați*: Potrivit articolului 13 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse, pentru prevenirea discriminării pe criterii de sex în domeniul muncii, părțile contractante la negocierile CCM, fie la nivel național, fie la nivel de unitate, sunt obligate să includă clauze care interzic discriminarea. Acestea pot viza, de exemplu, proceduri clare pentru soluționarea sesizărilor și reclamațiilor persoanelor care au suferit prejudicii din cauza discriminării.
- *Restricții în sectorul bugetar*: Articolul 105 (1) din Legea dialogului social (NLDS) impune interdicții asupra anumitor clauze ce pot fi incluse în CCM sau acordurile colective de muncă din

sectorul bugetar. Astfel, pentru personalul bugetar, nu pot fi negociate sau incluse dispoziții privind drepturile salariale al căror quantum și acordare sunt deja reglementate prin lege.

Este important de remarcat că, spre deosebire de salariații contractuali, libertatea de negociere colectivă a funcționarilor publici este semnificativ mai restrânsă. Aceasta se explică prin faptul că acordurile colective din sectorul public nu pot include toate prevederile negociabile în cadrul contractelor colective de muncă din sectorul privat [71, p. 11].

Potrivit articolului 487, alineatul (1) din Codul Administrativ [34], autoritățile și instituțiile publice au posibilitatea, conform legii, de a încheia anual acorduri cu sindicatele reprezentative ale funcționarilor publici sau cu reprezentanții acestora. Aceste acorduri pot include exclusiv prevederi referitoare la următoarele aspecte:

- a) utilizarea și alocarea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor de muncă;
- b) sănătatea și securitatea în muncă;
- c) organizarea programului zilnic de lucru;
- d) programele de perfecționare profesională;
- e) măsuri suplimentare, diferite de cele prevăzute în legislația în vigoare, pentru protejarea celor care fac parte din organele de conducere ale organizațiilor sindicale.

Textul menționat mai sus evidențiază că salarizarea nu este inclusă printre aspectele care pot fi negociate sau adăugate în conținutul unui acord colectiv. Aceasta se explică prin faptul că salariile funcționarilor publici sunt reglementate prin dispoziții legale imperative, iar părțile implicate nu pot deroga de la aceste reglementări prin propriile decizii.

Conform articolului 105, alineatul (3) din NLDS (Legea română nr. 367/2022), este important de menționat că, în situațiile în care drepturile salariale sunt prevăzute prin legi speciale cu limite minime și maxime, stabilirea concretă a acestor drepturi se realizează prin negocieri colective, respectând aceste limite legale impuse.

De-a lungul timpului, doctrina juridică românească a analizat în profunzime problema conținutului CCM, în special a celor negociate la nivel național. Aceasta a subliniat, în mod justificat, că un CCM unic la nivel național poate fi comparat cu un „Cod al muncii” actualizat, conceput să răspundă nevoilor și realităților contemporane [182, p. 265].

În lucrările doctrinare românești [15, pp. 8-11; 19, pp. 107-108] au fost identificate trei categorii principale de clauze incluse în CCM negociate la nivel național:

- *clauze privind drepturile de personal stabilite prin legislație și cuantumul acestora, care trebuie negociate colectiv, cum ar fi salariile, concediile de odihnă sau programul de muncă, fie acesta mai lung sau mai scurt de 8 ore pe zi;*

- *clauze care reglementează drepturi de personal pentru care legislația muncii nu prevede niciun cadru normativ, lăsând spațiu pentru negocieri în vederea stabilirii acestor drepturi;*

- clauze care prevăd acordarea unor drepturi de personal cu cuantumuri mai mari decât cele minime stabilite de legislația muncii în vigoare, contribuind astfel la îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru salariați.

Nu au fost exprimate obiecții în legătură cu prima categorie de clauze, însă pentru celelalte două categorii, s-a emis opinia conform căreia acestea pot fi incluse în CCM, indiferent de nivelul la care este negociat și semnat. S-a făcut trimitere la prevederile articolului 1 din Legea română nr. 13/1991 (abrogată), care definea CCM ca fiind convenția dintre angajatori și salariați, prin care, în conformitate cu legislația în vigoare, se stabilesc clauzele privind condițiile de muncă, salarizare și alte drepturi și obligații derivând din relațiile de muncă. Conform acestei interpretări, expresia „con condițiile prevăzute de lege” sugerează că CCM nu poate include clauze referitoare la drepturi de personal care nu sunt prevăzute în legislația muncii sau care stabilesc cuantumuri ce depășesc limitele stabilite de lege.

Totuși, practica dialogului social a arătat că cele două categorii de clauze pot fi integrate în CCM. Această posibilitate este justificată de flexibilitatea necesară într-o economie de piață, unde legislația muncii oferă doar un cadru minim, iar negocierile colective permit adaptarea clauzelor la cerințele și specificul pieței muncii.

De asemenea, este important de menționat că, în România, partenerii sociali utilizează prevederile negociate și incluse în CCM pentru a promova protecția salariaților migranți. În acest sens, doctrina română subliniază faptul că salariații migranți pot participa la două niveluri ale dialogului social: în țara de origine și în țara gazdă [72, p. 30].

În acest context, unele CCM au început să includă dispoziții explicite și precise privind angajații români care își desfășoară activitatea în afara granițelor țării. De exemplu, *Acordul Sectorial pentru Construcții 2007-2009* a prevăzut următoarele [1]:

*„4.7.1. Fluxurile migrante și dislocate din România - Pentru menținerea controlului și regularizarea fluxurilor lucrătorilor români din construcții care muncesc în afara granițelor, ne propunem ca:*

- *toți lucrătorii în străinătate să fie încurajați de a deveni membri de sindicat, cu carduri de membru, astfel încât să poată fi preluați de către organizațiile sindicale ale țărilor unde își desfășoară activitatea, pe baza acordurilor existente între organizațiile sindicale românești și cele omoloage din țara respectivă. În acest fel, se realizează protecția socială a acestora, dar și asigurarea respectării drepturilor și obligațiilor acestora în țara în care lucrează. Astfel, făcând parte dintr-un sistem organizat, lucrătorii beneficiază de asistența sindicală în probleme personale sau de muncă, dar și în ceea ce privește obligațiile lor în respectarea normelor ce reglementează prezența muncitorilor străini în țara respectivă sau legislația ce privește viața socială, civilă și economică a țării respective;*

- *toți salariații să dispună de legitimații nominale, ușor identificabile;*

- *prin regularizarea fluxurilor, riscurile de pierdere a mâinii de lucru calificate, prin efectul migrării, ar fi diminuat;*

- prin programele de formare profesională continuă de înaltă calitate (*Casa de Meserii, Casa de Siguranță și Sănătate în Mediul de Muncă etc.*) crește valoarea forței de muncă atât pe piața internă, cât și pe cea externă;

- atragerea în țară a muncitorilor români din construcții care lucrează în străinătate prin îmbunătățirea condițiilor de muncă și de salarizare”.

*Optimizarea condițiilor de muncă și salarizare.* Mai mult, este relevant să evidențiem că Acordul Social Sectorial pentru Construcții 2007-2009 includea dispoziții clare privind gestionarea și reglementarea fluxurilor de lucrători străini din sectorul construcțiilor care activau în România (punctul 4.7.2.). În acest sens, partenerii sociali au propus următoarele măsuri spre aprobare:

- *stabilirea unei colaborări cu Oficiul pentru Migrația Forței de Muncă*, vizând contingenta fluxurilor de muncitori migranți în România, precum și implicarea directă a semnatarilor acordului în gestionarea resurselor de muncă străine aduse în țară;

- *inițierea de parteneriate și semnarea unor acorduri bilaterale între organizațiile sindicale și patronale românești și cele din țările de origine* ale lucrătorilor străini (cum ar fi Ucraina, Moldova, China, Pakistan, India etc.), urmând modele deja funcționale;

- *integrarea în sindicate a muncitorilor străini* care își desfășoară activitatea în sectorul construcțiilor din România;

- *preluarea lucrătorilor străini de către organizațiile sindicale românești* pe baza acordurilor existente între acestea și structurile similare din țările de origine.

Aceste măsuri garantează protecția socială a muncitorilor străini și asigură respectarea drepturilor și obligațiilor lor în România. Într-un cadru bine organizat, aceștia beneficiază de suport sindical pentru probleme de muncă sau personale și primesc orientare în conformitate cu normele aplicabile privind șederea și activitatea lucrătorilor străini în România, precum și cu legislația economică, socială și civilă națională.

Protejarea lucrătorilor migranți prin intermediul dialogului social, concretizată prin includerea unor prevederi specifice în CCM, reprezintă o practică răspândită în numeroase țări ale Uniunii Europene. Un exemplu relevant este oferit de Federația sindicală italiană CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro), care include în toate contractele colective de muncă negociate următoarele dispoziții [72, p. 31]:

- asigurarea publicării de materiale informative bilingve destinate prevenirii accidentelor de muncă;

- stabilirea concediilor de odihnă ținând cont de posibilitatea lucrătorilor de a călători în țările de origine;

- recunoașterea și respectarea principalelor sărbători religioase ale angajaților migranți.

Această abordare reflectă un angajament clar față de integrarea lucrătorilor străini în mediul profesional, asigurând totodată respectarea nevoilor lor culturale și sociale.

În situațiile în care neconcordanțele legate de nulitatea CCM sau a convențiilor colective escaladează în conflicte colective de muncă, acestea sunt soluționate conform prevederilor Capitolului III din Titlul II al CM al RM. Potrivit articolului 361 din CM al RM, odată cu semnarea CCM sau a convenției colective, partea interesată poate înainta o cerere către instanța competentă pentru soluționarea conflictului colectiv de muncă. Această cerere poate viza constatarea nulității CCM, a convenției colective sau a anumitor clauze ale acestora.

Luând în considerare situația economică și financiară a angajatorului, CCM poate cuprinde beneficii suplimentare și condiții de muncă mai avantajoase pentru angajați, în comparație cu cele stabilite de legislația în vigoare sau de convențiile colective.

Potrivit articolului 132, alineatul (3) din vechea Lege română nr. 62/2011 privind dialogul social, era interzisă includerea în CCM a clauzelor care ar fi conferit drepturi sub nivelul celor prevăzute în CCM adoptat la un nivel superior. Cu toate acestea, în practică, încălcarea acestor dispoziții generează frecvent situații conflictuale în aplicarea legislației muncii.

*Un exemplu elocvent este cazul soluționat de Curtea de Apel Pitești (Decizia nr. 445/R/CM/2006) [184, p. 320-321], unde Protocolul semnat între Ministerul Economiei și Comerțului și organizațiile sindicale la nivel de ramură, la 22 noiembrie 2005, prevedea drepturi mai favorabile decât cele incluse în Protocolul semnat pe 27 decembrie 2005 între Societatea Națională a Sării și sindicatele de la nivel de societate. Fiindcă Protocolul de la 22 noiembrie, adoptat la un nivel superior, conținea prevederi mai favorabile, părțile celui de-al doilea protocol aveau obligația de a respecta aceste dispoziții și de a le reflecta în actele încheiate. Nerespectarea acestei obligații a reprezentat o încălcare a prevederilor legale.*

Astfel, procesul de concediere a contestatarilor desfășurat la 30 decembrie 2006 a fost reglementat prin Protocolul încheiat între Ministerul Economiei și Comerțului și organizațiile sindicale reprezentative la nivel de ramură. Conform articolului 3 al acestui Protocol, minerii afectați de concediere colectivă în anul 2006 urmau să primească plăți compensatorii în valoare de 20.000 lei, distribuite în două tranșe: 15.000 lei la momentul concedierii și 5.000 lei în termen de 4-6 luni de la această dată.

În schimb, Protocolul semnat de Societatea Națională a Sării cu sindicatele la nivel de societate prevedea plăți compensatorii de doar 15.000 lei, ceea ce contravine prevederilor superioare ale Protocolului de ramură, care oferă drepturi mai avantajoase. Drept urmare, Protocolul la nivel de societate a fost declarat nul pentru neconformitate cu actul superior.

În ceea ce privește un alt tip de act de parteneriat social, convenția colectivă, este esențial de menționat că aceasta se bazează pe consensul reprezentanților părților implicate, care beneficiază de libertatea de a defini domeniile ce vor fi abordate și incluse. Conform articolului 35, alineatul (2) din CM al RM, convențiile colective pot cuprinde dispoziții privind: retribuirea muncii, condițiile și protecția muncii, regimul de muncă și odihnă, dezvoltarea parteneriatului social, precum și alte aspecte stabilite de comun acord.

Totodată, trebuie subliniat că negocierea, semnarea și modificarea prevederilor convenției colective, în special cele legate de alocarea resurselor bugetare, au loc, de regulă, înainte de elaborarea proiectului bugetului corespunzător pentru anul financiar care coincide cu perioada de valabilitate a convenției. Această practică asigură o coordonare eficientă între angajamentele convenției și resursele financiare disponibile.

Durata unei convenții colective este stabilită prin acordul părților, cu respectarea prevederii legale conform căreia aceasta nu poate fi mai scurtă de un an. Legea reglementează doar durata minimă, lăsând părților libertatea de a conveni asupra unei perioade mai lungi, precum doi sau chiar trei ani.

Forma scrisă este obligatorie pentru valabilitatea convenției colective (ad validitatem), o cerință regăsită și în legislațiile altor state. Spre exemplu, în Germania, un acord colectiv este considerat valabil doar dacă este documentat în scris și semnat de ambele părți [93, p. 689].

Conform articolului 38, alineatul (2) din CM al RM, convențiile colective la nivel ramural sau teritorial trebuie remise Ministerului Muncii și Protecției Sociale în termen de șapte zile calendaristice de la semnare. Această remitere este semnificativă, deoarece, în general, convențiile colective intră în vigoare la data semnării. Totuși, această regulă este supletivă, permițând părților să stabilească în textul convenției o altă dată de intrare în vigoare, fără a condiționa ca aceasta să fie anterioară remiterii.

Pentru convențiile colective generale (naționale), CM al RM prevede, în articolul 38 alineatul (1), că acestea devin operative la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, fără a fi necesară remiterea lor, conform articolului 38, alineatul (2) din același Cod.

În situația unui refuz nejustificat de înregistrare a unei convenții colective, partea prejudiciată are dreptul să se adreseze instanței de contencios administrativ, în conformitate cu dispozițiile Codului administrativ al Republicii Moldova [114].

În conformitate cu prevederile articolului 38, alineatul (5) din CM al RM, convenția colectivă se aplică următoarelor categorii de părți implicate:

1. *Salariați și angajatori care au desemnat reprezentanți să participe la negocieri, să redacteze și să semneze convenția colectivă în numele lor.*
2. *Autorități publice, dar numai în limitele angajamentelor pe care și le-au asumat.*
3. *Salariați și angajatori care aderă la convenție după adoptarea acesteia.*

Totodată, conform alineatului (6) din același articol, toate dispozițiile convenției colective se extind asupra:

- *Angajatorilor membri ai patronatului semnatar, obligația de a respecta convenția fiind menținută chiar dacă aceștia își pierd calitatea de membru pe durata valabilității convenției.*
- *Angajatorilor care devin membri ai patronatului pe perioada de valabilitate a convenției colective. Aceștia sunt obligați să aplice toate prevederile deja stabilite în convenție.*



Aceste dispoziții au o relevanță practică deosebită și trebuie interpretate cu atenție pentru a asigura aplicarea corectă a convenției colective. Spre exemplu, dacă un grup de salariați dintr-o întreprindere agricolă formează o organizație sindicală primară și ulterior se afiliază la Federația Națională a Sindicatelor din Agricultură și Alimentație „AGROINDSIND”, aceștia ar intra sub incidența convenției colective negociate și adoptate de federație.

Să presupunem că, într-un timp scurt, partenerii sociali au reușit să negocieze și să încheie o convenție colectivă la nivel ramural în sectorul agriculturii și alimentației. Cu toate acestea, simpla apartenență a salariaților la un sindicat care a fost implicat, chiar și indirect, în negocierea și încheierea acestei convenții colective ramurale, nu le asigură automat beneficiul complet al dispozițiilor convenției.

Astfel, se ridică întrebări fundamentale precum:

1. *A autorizat angajatorul întreprinderii agricole reprezentanții să participe la negocieri și să încheie convenția colectivă în numele său?*

2. *Este patronul întreprinderii membru al federației patronale care a semnat convenția colectivă?*

Dacă răspunsurile la aceste întrebări sunt negative, atunci, conform articolului 38 alineatele (5)-(6) din CM al RM, salariații întreprinderii agricole nu vor beneficia de dispozițiile convenției colective încheiate la nivel ramural.

Această aplicare a prevederilor articolului 38 alineatele (5)-(6) poate crea *situații paradoxale*. Chiar dacă dispozițiile convenției colective sunt în mod clar favorabile salariaților, acestea nu pot fi puse în aplicare, deoarece angajatorii care nu și-au mandatat reprezentanții să participe la negocieri sau nu fac parte din federația patronală semnată a convenției nu sunt obligați să respecte clauzele convenției.

Astfel, deși convenția colectivă ar putea reprezenta un instrument puternic pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și protecția salariaților, efectele sale rămân limitate de lipsa participării sau afilierei angajatorilor la procesele de negociere colectivă. Acest aspect subliniază importanța extinderii aplicabilității convențiilor colective și necesitatea unor reglementări care să prevină astfel de excepții.

Deși legislația muncii permite aplicarea limitativă și condiționată a convenției colective, mai ales în lumina articolului 38 alineatul (5) din CM al RM, care prevede că aceasta se aplică salariaților ce și-au mandatat reprezentanții să participe la negocieri colective, să redacteze și să semneze convenția în numele lor, precum și celor care aderă la convenție după adoptarea acesteia, considerăm că această abordare este nedreaptă, din următoarele motive [27, p. 138]:

- o mare parte dintre garanțiile social-juridice prevăzute în convenții colective sunt preluate din legislația în vigoare, aplicabilă tuturor salariaților;

- alte garanții social-juridice, cum ar fi cele privind organizarea și remunerarea muncii sau sănătatea și securitatea la locul de muncă, nu presupun costuri financiare pentru sindicate, fiind

susținute de angajatori. Prin urmare, solicitarea unui procent din salariu salariaților nesindicaliști pentru aceste garanții este inechitabilă, deoarece beneficiile respective nu implică cheltuieli directe ale sindicatelor;

- mai mult, salariatul nesindicalist poate fi considerat un cofinanțator al organizației sindicale, deoarece angajatorul este obligat să includă în bugetul instituției un cuantum de 0,15% din fondul de salarii, conform articolului 35 alineatul (5) din Legea sindicatelor. Acești 0,15% sunt calculați incluzând și salariile tarifare ale salariaților nesindicaliști, ceea ce înseamnă că aceștia contribuie indirect la finanțarea organizației sindicale, fără a beneficia pe deplin de drepturile prevăzute în convenție.

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.

Conform articolului 38 alineatul (4) din CM al RM, în situațiile în care salariații se află sub incidența mai multor convenții colective simultan, se vor aplica dispozițiile cele mai favorabile acestora. Astfel, de exemplu, un angajat dintr-o întreprindere agricolă poate fi supus, în același timp, reglementărilor unei convenții colective generale, unei convenții colective încheiate la nivel ramural și unui CCM adoptat la nivelul unității.

În asemenea cazuri, considerăm că este necesar ca doctrina dreptului muncii să adopte și să adapteze conceptul de *grup de contracte*, preluat din doctrina civilă franceză, astfel încât să reflecte specificul relațiilor colective de muncă. În dreptul francez, acest concept descrie diverse situații în care cel puțin două contracte sunt interdependente [126, p. 460].

Pentru relațiile colective de muncă, propunem definirea conceptului de *grup de convenții colective* ca un ansamblu contractual. Acest ansamblu ar avea ca scop reglementarea și organizarea relațiilor de muncă și socio-economice, utilizând prevederi din convenții colective de la niveluri diferite, care, împreună, contribuie la îndeplinirea aceluiași obiectiv comun: gestionarea eficientă a relațiilor de muncă.

Astfel, interpretarea convențiilor colective care se suprapun trebuie să fie realizată într-o manieră „globalizantă” [126, pp. 460-461]. Fiecare convenție colectivă trebuie analizată în contextul ansamblului din care face parte, iar conform principiului fundamental al legislației muncii – aplicarea celor mai favorabile clauze pentru salariați – prioritatea va fi acordată acestor dispoziții benefice.

Un aspect central al realizării parteneriatului social constă în facilitarea negocierilor colective pentru elaborarea și adoptarea convențiilor colective generale, încheiate la nivel național. Aceste convenții au reglementat diverse aspecte esențiale ale relațiilor de muncă, precum:

- Convenția colectivă generală nr. 1, „*Cu privire la salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza contractelor individuale de muncă*”, semnată la 03.02.2004 și modificată prin Convențiile colective nr. 5 din 25.07.05, nr. 6 din 11.07.06, nr. 7 din 18.05.07 ș.a.;
- Convenția colectivă generală nr. 2, „*Cu privire la timpul de muncă și timpul de odihnă*”, revizuită prin Convențiile colective nr. 3 din 25.07.05, nr. 10 din 10.08.10 ș.a.;
- Convenția colectivă generală nr. 4, „*Cu privire la modelul contractului individual de muncă*”, modificată prin Convenția colectivă nr. 13 din 09.07.2012;
- Convenția colectivă generală nr. 8, „*Cu privire la eliminarea celor mai grave forme ale muncii copiilor*”, încheiată la 12.07.2007;
- Convenția colectivă generală nr. 9, „*Cu privire la cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real*”, adoptată la 28.01.2010;
- Convenția colectivă generală nr. 11, „*Cu privire la criteriile de reducere în masă a locurilor de muncă*”, semnată la 28.03.2012;
- Convenția colectivă generală nr. 12, „*Formularul statelor de personal și permisul nominal de acces la locul de muncă*” ș.a.

Aspectele legate de salarizarea angajaților care desfășoară activități în baza contractelor individuale de muncă sunt stabilite prin Convenția colectivă generală nr. 1 din 03.02.2004 [45], completată ulterior de Convenția colectivă generală nr. 6 din 11.07.2006, Convenția colectivă generală nr. 7 din 18.05.2007 ș.a.

În conformitate cu articolul 3 din Convenția colectivă generală nr. 1 din 03.02.2004, în cadrul unităților cu autonomie financiară, sporurile pentru vechime în muncă pot varia între un minim de 5% din salariul de bază pentru o vechime de 3 ani și un maxim de 40% pentru o vechime de peste 20 de ani în aceeași ramură [45]. Totuși, determinarea exactă a cuantumului și a modalității de aplicare a acestor sporuri depinde de prevederile convențiilor sau contractelor colective încheiate la nivel de ramură sau unitate.

De asemenea, angajatorii au posibilitatea să ofere plăți suplimentare de stimulare anuală salariilor care au contribuit semnificativ la creșterea beneficiilor financiare ale întreprinderii. Aceste plăți sunt finanțate din beneficiul net al companiei, iar cuantumul exact, procentele și categoriile de angajați eligibili sunt stabilite prin CCM la nivelul întreprinderii.

Reglementările privind timpul de muncă și odihnă sunt detaliate în Convenția colectivă generală nr. 2 din 09.07.2004, modificată ulterior prin Convenția colectivă nr. 3 din 25.07.2005 și Convenția colectivă nr. 10 din 10.08.2010 [49]. Articolul 1 al acestei convenții prevede că durata normală a săptămânii de lucru este de 40 de ore, distribuită pe 5 zile lucrătoare, cu un program zilnic

de muncă de 8 ore și 2 zile de repaus, dintre care una este obligatoriu duminica, indiferent de forma de proprietate sau organizare juridică a angajatorului.

*Convenția colectivă generală nr. 2* include reglementări detaliate cu privire la utilizarea altor tipuri de săptămâni de lucru și distribuția timpului de muncă, astfel [49]:

a) o săptămână de lucru de 6 zile, cu o singură zi de repaus, în care durata muncii este de 7 ore pentru primele 5 zile și de 5 ore pentru a șasea zi;

b) o săptămână de lucru de 4 zile, cu o durată a muncii de 10 ore pe zi și 3 zile de repaus;

c) o săptămână de lucru de 4 zile și jumătate, în care primele 4 zile au un program de muncă de 9 ore, ziua a cincea durează 4 ore, urmate de 2 zile și jumătate de repaus.

Prin regulamentul intern al unității, precum și prin prevederile din contractele colective sau individuale de muncă, se pot stabili aspecte suplimentare privind organizarea timpului de lucru. Acestea includ tipul săptămânii de muncă, ora de începere și de terminare a programului, durata schimburilor, pauzele, precum și modul de alternare a zilelor lucrătoare cu cele de repaus.

Conform articolului 2 din *Convenția colectivă generală nr. 2*, durata normală a timpului de muncă cuprinde și următoarele [49]:

- pregătirea locului de muncă înainte de începerea activității;
- realizarea sarcinilor de muncă prevăzute;
- refacerea capacității de muncă în timpul programului, în funcție de factori precum condițiile climatice speciale, eforturile fizice depuse și alți parametri stabiliți prin: acte normative interne ale unității; contracte colective sau individuale de muncă;
- timpul de staționare în așteptarea ordinului pentru începerea activității;
- timpul de staționare în unitate în cazul deplasării organizate către locul de muncă.

În baza convențiilor colective teritoriale sau ramurale, precum și a contractelor colective de muncă, pot fi reglementate și alte intervale de timp care să fie incluse în durata normală a timpului de muncă.

Conform prevederilor *Convenției colective generale nr. 2*, dacă transportul zilnic al salariaților între domiciliu și un loc de muncă situat în afara localității nu poate fi asigurat, se poate opta, cu acordul acestora, pentru organizarea muncii în tură continuă, utilizând evidența globală a timpului de muncă. În acest context, programul de lucru și perioadele de odihnă vor fi stabilite în conformitate cu planificarea muncii în tură continuă, aprobată în comun de angajator și reprezentanții salariaților.

Această planificare trebuie comunicată salariaților cu cel puțin o lună înainte de implementare.

Conform prevederilor din *Convenția colectivă generală nr. 2*, sunt reglementate și detalii legate de programarea concediilor anuale plătite de odihnă. Este esențial de menționat că fiecare salariat are dreptul la un concediu anual plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, excluzând zilele de sărbătoare legală nelucrătoare specificate în articolul 111 din Codul Muncii al Republicii Moldova.

Planificarea concediilor anuale de odihnă se face prin acordul comun dintre angajator și reprezentanții salariaților, respectând următoarele cerințe obligatorii:

- fiecare salariat trebuie să beneficieze de concediu în sezonul estival cel puțin o dată la fiecare trei ani;
- în cazul în care ambii soți sunt angajați ai aceleiași unități, aceștia au dreptul să își programeze concediile astfel încât să coincidă.

În baza reglementărilor aplicabile, calculul concediului de bază va respecta mărimea anterioară, dar recalculat în zile calendaristice. Mai mult decât atât, salariații vor beneficia de o zi suplimentară pentru fiecare 6 zile de concediu cuvenit. Această regulă se aplică exclusiv angajaților care, până la data de 1 octombrie 2003, aveau concediul de bază exprimat în zile lucrătoare, cu o durată ce depășea 4 săptămâni.

Conform prevederilor Convenției colective generale nr. 2, toate unitățile, indiferent de forma juridică sau tipul de proprietate, intră sub incidența acestui document [49]. Cu toate acestea, dispozițiile articolului 38 alineatul (6) din CM al RM ridică o obiecție, specificând că doar angajatorii membri ai patronatului semnatar al convenției sunt obligați să o respecte. În urma acestor prevederi, este clar că Convenția colectivă generală nr. 2 devine obligatorie doar pentru angajatorii afiliați Confederației Naționale a Patronatului, în calitate de parte semnatară.

Luând în considerare limitările impuse de articolul 38 alineatul (6) din CM al RM, care restrâng semnificativ aplicarea convențiilor colective, se recomandă ca legislativul moldovean să adopte mecanisme similare celor implementate în Polonia, Germania și Ungaria. Aceste soluții ar putea extinde în mod eficient aplicabilitatea convențiilor colective, asigurând o acoperire mai largă și un impact pozitiv asupra relațiilor de muncă.

În cazul Germaniei, condițiile contractelor colective de muncă (CCM) nu se aplică angajatorilor care nu sunt afiliați unei asociații patronale, cu o excepție semnificativă: dacă autoritatea ministerială responsabilă de muncă decide extinderea aplicabilității CCM. Într-o astfel de situație, efectele acestuia devin obligatorii și pentru angajatorii neafiliați organizației patronale din regiunea respectivă.

Pentru ca această extindere să fie aplicabilă, este esențial ca anumite criterii să fie respectate:

- a) *în primul rând*, CCM trebuie să fie deja în vigoare pentru cel puțin 50% dintre salariații incluși în aria sa de aplicare inițială;
- b) *în continuare*, comitetul special de negociere colectivă, denumit *tarifausschuss*, trebuie să își dea acordul explicit privind extinderea;
- c) *în final*, ministrul responsabil în domeniul muncii are obligația de a evalua și decide dacă extinderea CCM este justificată prin prisma interesului public [40, p. 166].

Întrucât legiuitorul moldovean a decis să elimine caracterul *erga omnes* al CCM și al convențiilor colective, reiterăm propunerea *de lege ferenda* privind introducerea unei posibilități legale de

extindere universală a acestor convenții, astfel încât să se aplice tuturor salariaților, indiferent de statutul lor sindical.

Pe de altă parte, merită menționat faptul că, în anumite state, precum cele scandinave, Marea Britanie sau Italia, extinderea efectelor CCM este considerată inadmisibilă, având în vedere caracteristicile specifice ale sistemelor juridice locale.

În același context, doctrina autohtonă observă că dispozițiile existente în Moldova permit extinderea limitată a domeniului de aplicare a convențiilor colective, însă doar în strictă conformitate cu articolul 38 alineatul (6) din CM al RM. Potrivit acestor prevederi, efectele convenției se aplică exclusiv angajatorilor și salariaților care au delegat reprezentanți pentru negociere, redactare și semnare, precum și celor care au aderat ulterior la convenția încheiată [138, p. 84].

Totodată, aceeași doctrină subliniază că această abordare din partea partenerilor sociali este în armonie cu prevederile articolului 11 alineatul (2) din CM al RM. Acest articol confirmă că prin intermediul contractelor individuale, CCM sau convențiilor colective, salariații pot beneficia de drepturi și garanții care depășesc prevederile stipulate în CM al RM și în alte acte normative [138, p. 84].

Privitor la reglementările anterioare, se remarcă faptul că Legea Republicii Moldova din 25 februarie 1993 privind contractul colectiv de muncă (în prezent, abrogată) prevedea clar că efectele CCM încheiate la nivel național (republican) aveau aplicabilitate obligatorie pentru toate unitățile din RM, indiferent de forma lor organizatorico-juridică sau tipul de proprietate. Prin aceste efecte juridice, se urmărea stabilirea unor drepturi și obligații reciproce între părți, care să asigure relații de muncă echitabile, să protejeze drepturile salariaților și să prevină conflictele colective sau eventualele greve.

Un alt aspect important îl reprezintă adoptarea Convențiilor colective generale nr. 3 și nr. 5 din 25.06.2005, urmate de Convenția colectivă generală nr. 6 din 11.07.2006, care au fost concepute pentru a aduce completări și clarificări primelor două convenții generale. Aceste acte juridice au inclus, printre altele, descrierea detaliată a modelului contractului individual de muncă, o inițiativă reglementată prin Convenția colectivă generală nr. 4 din 25.07.2005 [50].

De asemenea, trebuie menționată reglementarea prevenirii și eliminării celor mai grave forme ale muncii copiilor, realizată prin intermediul Convenției colective generale nr. 8, adoptată la 12.07.2007 sub titlul „Cu privire la eliminarea celor mai grave forme ale muncii copiilor” [51].

Cele mai grave forme ale muncii copiilor includ următoarele categorii principale:

a) toate formele de sclavie sau practici asemănătoare, precum vânzarea ori comerțul cu copii, servitutea pentru datorii, munca de servitor, munca forțată sau obligatorie, precum și recrutarea forțată ori obligată a copiilor pentru utilizare în conflicte armate;

b) utilizarea, recrutarea sau oferirea unui copil pentru activități precum prostituția, producerea de materiale pornografice ori participarea în spectacole pornografice;

c) implicarea copiilor în activități ilegale, inclusiv producția și traficul de stupefiante, așa cum sunt definite prin convențiile internaționale relevante;

d) lucrări care, prin natura lor sau condițiile de desfășurare, pot afecta grav sănătatea, siguranța sau moralitatea copilului, cunoscute drept „munci primejdioase.”

Pornind de la prevederile articolului 3 din Convenția colectivă generală nr. 8 din 12 iulie 2007, angajatorii trebuie să respecte următoarele obligații esențiale:

a) să nu permită angajarea copiilor în activități menționate în Nomenclatorul de industrii, profesii și lucrări cu condiții grele și nocive, interzise persoanelor sub 18 ani, conform Hotărârii Guvernului nr. 562 din 7 septembrie 1993 și anexei la Convenție;

b) să îndepărteze imediat copiii din formele cele mai grave ale muncii și să le asigure relocarea în activități neprejudicioase sau permise, conform legislației muncii în vigoare;

c) să organizeze controale medicale regulate, cel puțin semestrial, pentru toți copiii angajați, acoperind integral costurile acestor evaluări prin bugetul unității;

d) să stabilească o durată redusă a săptămânii de muncă pentru copii, conform art. 96 din Codul Muncii, fără a afecta salariile sau alte drepturi legale;

e) să colaboreze cu reprezentanții salariaților pentru negocierea și includerea în CCM a unor dispoziții suplimentare privind protecția copiilor la locul de muncă;

f) să întocmească registre sau alte documente pentru evidența copiilor angajați în unitate;

g) să trimită periodic, cel puțin anual, listele copiilor angajați către Inspekția Muncii;

h) să implementeze toate măsurile necesare pentru aplicarea corectă și respectarea completă a prevederilor acestei Convenții colective.

Partenerii sociali au convenit că se pot aloca copiilor activități care nu le afectează sănătatea, dezvoltarea, educația sau formarea profesională. Aceste activități sunt destinate în special elevilor din instituții de învățământ secundar general, precum gimnaziile, liceele sau școlile medii de cultură generală, dar și celor din instituții de învățământ secundar profesional, cum ar fi școlile profesionale și cele de meserii.

#### **2.4. Executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă și a convenției colective**

După cum am evidențiat anterior, contractul colectiv de muncă (CCM) este caracterizat prin natura sa solemnă, iar forma scrisă este o cerință esențială. Această obligație rezultă nu doar din acordul părților implicate, ci și din reglementările legale și normative existente. Totodată, legislația muncii impune obligativitatea transmiterii CCM către autoritățile competente.

Astfel, una dintre părțile contractante are responsabilitatea de a depune CCM la inspekția teritorială de muncă în termen de cel mult 7 zile calendaristice de la data semnării. Se poate concluziona

că procesul de remitere a CCM este mai degrabă formal, deoarece inspectorii de muncă nu analizează din punct de vedere juridic conținutul acestui tip de contract.

Conform reglementărilor în vigoare din România, articolul 143 alineatul (1) din Legea dialogului social stabilește că CCM și actele adiționale asociate trebuie redactate și semnate în mod obligatoriu în formă scrisă. Ulterior, acestea vor fi supuse procesului de înregistrare, în funcție de nivelul la care sunt încheiate:

a) pentru CCM la nivel de unitate, înregistrarea se va efectua la inspectoratul teritorial de muncă;

b) în cazul CCM semnate la nivelul grupurilor de unități sau al sectoarelor de activitate, acestea vor fi înregistrate la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

Conform dispozițiilor legale, înregistrarea CCM și efectuarea depozitului legal constituie condiții fundamentale pentru ca acesta să intre în vigoare. După ce CCM este înregistrat, clauzele sale devin obligatorii atât pentru părțile semnate, cât și pentru terți [186 p. 135].

Importanța înregistrării CCM rezidă în faptul că acesta își produce efectele de la data înregistrării la autoritatea competentă sau de la o dată ulterioară, stabilită prin acordul părților. Aceste prevederi se regăsesc în articolul 111 alineatul (1) din noua Lege română nr. 367/2022 privind dialogul social. Acest articol reflectă în totalitate reglementările anterioare, cum ar fi cele din articolul 144 alineatul (1) al vechii Legi nr. 62/2011 privind dialogul social, precum și cele din articolul 25 alineatul (3) al Legii nr. 130/1996 referitoare la contractul colectiv de muncă.

Potrivit doctrinelor românești, această reglementare include două norme juridice distincte [151, pp. 55-56]:

- *prima normă are un caracter „supletiv”*, indicând că, dacă partenerii sociali nu specifică o dată de aplicare a CCM, aceasta va coincide cu data înregistrării;

- *a doua normă este „permisivă”*, oferind partenerilor sociali posibilitatea de a stabili o dată.

Potrivit teoriei juridice românești, s-a propus introducerea unei noi fraze în conținutul articolului 144 alineatul (1) din vechea Lege a dialogului social nr. 62/2011: „După îndeplinirea obligației stipulate la articolul 17 alineatul (3) litera m din Codul muncii, angajatorul trebuie să informeze fiecare salariat despre contractul colectiv de muncă aplicabil, modalitatea exactă de informare fiind reglementată fie prin contractul colectiv de muncă, fie prin regulamentul intern” [164, p. 27]. Această propunere continuă să fie relevantă chiar și după adoptarea noii Legi a dialogului social nr. 367/2022.

În baza articolului 110 alineatul (2) din NLRDS, dosarul necesar pentru înregistrarea contractului colectiv de muncă la autoritatea competentă trebuie să includă obligatoriu următoarele documente:

a) contractul colectiv de muncă în original, redactat în numărul de exemplare egal cu numărul de părți semnate, plus un exemplar pentru depozitar, semnat de toate părțile;

b) dovada convocării părților care au dreptul să participe la negociere;



c) împuterniciri scrise pentru reprezentanții desemnați să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă;

d) dovezile privind reprezentativitatea părților implicate sau lista semnăturilor membrilor de sindicat, ori dovada colectării cotizațiilor sindicale, după caz, cu menționarea numărului total de membri; alternativ, procesele-verbale ale alegerii reprezentanților angajaților/lucrătorilor. În cazul unui grup de unități format exclusiv pentru negocierea unui CCM la acest nivel, partea patronală trebuie să demonstreze constituirea grupului, conform articolului 96 alineatul (3) sau prevederilor referitoare la companiile naționale, regiile autonome, instituțiile și autoritățile publice;

e) procesele-verbale ale negocierii, întocmite în numărul de exemplare egal cu numărul părților semnatare, plus un exemplar pentru depozitar, incluzând pozițiile exprimate de fiecare parte;

f) mandatele prevăzute la articolul 104.

În situația negocierii contractelor colective de muncă (CCM) la nivel de sector de activitate, înregistrarea acestora este condiționată de proporția angajaților din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare. Mai exact, CCM trebuie să fie înregistrat la nivel sectorial doar dacă numărul angajaților din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare depășește jumătate din totalul angajaților sectorului. În schimb, dacă această proporție nu este atinsă, CCM va fi înregistrat ca un contract colectiv la nivel de grup de unități.

Conform articolului 110 alineatul (9) din NLRDS, în cazul unui CCM negociat la nivel de sector de activitate sau grup de unități, documentația necesară înregistrării trebuie să includă, în mod suplimentar, și lista unităților asupra cărora se aplică contractul. Această listă se elaborează în conformitate cu mandatele stipulate la articolul 104 din NLRDS și va include inclusiv unitățile care au aderat voluntar la CCM.

În situația în care cerința privind numărul minim de angajați din unitățile semnatare este îndeplinită, utilizarea CCM la nivel sectorial poate fi extinsă la toate unitățile sectorului. Această extindere este realizată printr-un ordin emis de ministrul muncii, familiei și protecției sociale, avizat de Consiliul Național Tripartit. Cererea de extindere trebuie să fie formulată de către semnatarii CCM sectorial și transmisă ministrului de resort pentru aprobare.

În doctrina juridică românească, au fost analizate multiple aspecte legate de natura juridică a actului de înregistrare a CCM, precum și dacă procesul de înregistrare presupune verificări detaliate, urmate de o decizie privind aprobarea sau respingerea contractului [182, p. 279; 94, pp. 771-772]. Adoptarea Legii nr. 367/2022 a dialogului social a clarificat aceste controverse, stabilind explicit ce condiții vor fi verificate de inspectoratele teritoriale de muncă și care sunt motivele posibile pentru refuzul înregistrării CCM.

Astfel, potrivit articolului 112 alineatul (1) din NLRDS, autoritatea responsabilă cu dialogul social sau, dacă este cazul, inspectoratele teritoriale de muncă, vor proceda la înregistrarea CCM numai după ce verifică respectarea condițiilor procedurale impuse de lege. În situația în care aceste

condiții nu sunt îndeplinite, contractele vor fi returnate semnatarilor pentru remedierea deficiențelor și respectarea normelor legale.

Din prevederile articolului 113 alineatul (1) al Legii nr. 367/2022 reiese clar că înregistrarea CCM va fi refuzată în următoarele cazuri:

- dacă dosarul nu a fost întocmit conform cerințelor articolului 110 alineatul (2) din NLRDS;
- în lipsa dovezii că toate părțile îndreptățite să participe la negocieri au fost invitate, conform articolului 107 din NLRDS;
- dacă CCM nu a fost semnat de toți reprezentanții mandatați ai părților participante la negocieri, conform articolelor 102 și 104 din NLRDS;
- în cazul neîndeplinirii cerințelor prevăzute la articolul 100 alineatul (5<sup>1</sup>) din NLRDS.

Un contract colectiv de muncă (CCM) la nivel de unitate poate fi înregistrat chiar dacă nu toate părțile semnatare și-au exprimat acordul prin semnătură, cu condiția ca reprezentanții angajaților care semnează să reprezinte cel puțin jumătate din numărul total al salariaților din unitate.

În cazul în care există un refuz de înregistrare a unui CCM, părțile interesate pot, în baza Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările ulterioare, să înainteze o cerere către instanțele de judecată pentru soluționarea disputei [120].

Articolul 112 alineatul (2) din NLRDS prevede că CCM încheiate la nivel național, la nivelul sectoarelor de negociere colectivă și grupurilor de unități, precum și actele adiționale ale acestora, vor fi publicate în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, responsabilitatea acestei acțiuni revenind părților semnatare.

Mai mult decât atât, conform aceluiași articol din NLRDS, Ministerul cu atribuții în domeniul dialogului social este obligat să publice pe site-ul său oficial toate CCM-urile încheiate la nivel național, sectorial și de grup de unități, împreună cu actele adiționale aferente, în termen de 15 zile de la momentul depunerii acestora, cu condiția respectării prevederilor legale aplicabile.

În contextul ansamblului legislativ actual, interpretările doctrinei juridice române referitoare la semnificația publicității CCM sunt diverse. Potrivit unei prime opinii [5, p. 17], care este susținută și în această analiză, publicitatea evidențiază importanța reglementării CCM, având scopul de a le asigura o opozabilitate extinsă. Totuși, se consideră că această publicitate nu creează, în sine, efecte juridice.

Spre deosebire de actele normative adoptate de autorități (cum ar fi legile sau hotărârile guvernamentale), CCM produc efecte juridice începând cu data înregistrării lor. Această poziție, susținută pe larg de doctrina românească, subliniază că CCM, fie că sunt încheiate la nivel de ramură de activitate sau la nivel național, se prezintă atât ca un acord de voință al părților implicate, cât și ca norme convenționale negociate. Cu toate acestea, ele nu dețin caracteristicile actelor normative cu putere de lege, nefiind acte emise unilateral de autorități publice, ci aplicându-se strict între părțile semnatare, fără efect retroactiv [182, p. 281].

Publicarea CCM este percepută, conform doctrinei române, drept un mijloc de extindere a opozabilității acestora, fără a genera însă efecte juridice propriu-zise [182, p. 281]. În plus, unii autori critică faptul că aplicarea CCM de la data înregistrării poate să nu fie întotdeauna justificată. Aceștia consideră că CCM ar trebui să intre în vigoare de la data publicării, având în vedere natura lor juridică dublă - atât contractuală, cât și normativă. În această viziune, aplicarea retroactivă a CCM înainte de publicarea lor oficială este considerată inadmisibilă [20, p. 60].

CCM, realizate în conformitate cu prevederile legale, sunt privite ca legea părților semnate, iar implementarea lor este obligatorie atât pentru părți, cât și pentru terții afectați de efectele acestor contracte. Punerea în aplicare a CCM reprezintă procesul prin care dispozițiile acestora devin operaționale, fiind aplicate în mod concret după încheiere și înregistrare.

Odată cu intrarea în vigoare, la 22 decembrie 2022, a noii legi a dialogului social, nr. 367/2022, legislația românească a făcut un pas înainte în ceea ce privește claritatea și eficiența reglementării CCM, aceasta înlocuind vechea lege nr. 62/2011. Noua reglementare introduce îmbunătățiri substanțiale în privința procesului de încheiere și aplicare a contractelor colective de muncă.

Sub incidența vechii Legi nr. 62/2011, implementarea CCM era abordată într-un mod general, cu un număr limitat de specificații legale privind monitorizarea procesului sau gestionarea eventualelor neconformități. În esență, responsabilitatea punerii în aplicare a CCM revenea în principal părților semnate, iar statul intervenea doar în cazul unor litigii semnificative sau dacă erau sesizate încălcări ale prevederilor legale. Totuși, legea nu includea dispoziții clare ori structurate pentru verificarea periodică a conformității sau pentru adaptarea contractelor colective pe durata aplicabilității acestora.

Chiar și Legea nr. 367/2022 nu introduce măsuri suplimentare pentru consolidarea procesului de executare a CCM. Conform articolului 115 alineatul (2), răspunderea pentru neîndeplinirea obligațiilor asumate prin CCM revine exclusiv părților vinovate, fără a se specifica mecanisme detaliate de control.

Din perspectiva doctrinei juridice române, expresia „contractului colectiv de muncă aplicabil” apare în mai multe articole ale Codului muncii (cum ar fi art. 39 alin. (2) lit. c) și g), art. 40 alin. (2) lit. d), art. 51 alin. (2), art. 63 alin. (2), art. 64 alin. (5), art. 67 ș.a.). Sensul exact al acestei expresii se referă la CCM aplicabil contractelor individuale de muncă dintr-o anumită unitate. În baza interpretării dispozițiilor legale din Legea nr. 367/2022, articolul 101 stabilește că CCM aplicabil trebuie înțeles astfel, în funcție de context [189, pp. 314-315]:

- CCM de la nivelul unității, dacă un astfel de contract există;
- CCM de la nivel de grup de unități, pentru unitățile incluse în grup și care au adoptat acest contract;
- CCM de la nivel de sector de negociere colectivă, aplicabil unităților ce au semnat contractul sau au aderat ulterior;

- în absența tuturor celor de mai sus, se va aplica CCM la nivel național pentru unitățile din economia națională care au semnat ori au aderat ulterior la respectivul contract.

Pentru a concluziona, CCM aplicabil într-o unitate este determinat de nivelul cel mai mic la care a fost semnat (fie acesta unitate, grup de unități, sector de negociere colectivă sau nivel național), în funcție de circumstanțele specifice.

În cazul unei schimbări de acționariat pentru o persoană juridică ce deține calitatea de angajator, noii acționari vor fi obligați să respecte CCM aflat în vigoare, asumându-și drepturile și obligațiile contractuale ale angajatorului precedent.

Nerespectarea angajamentelor asumate prin CCM implică răspunderea directă a părților implicate. Oricare parte afectată are dreptul să inițieze o acțiune judiciară, întemeiată pe răspunderea contractuală a părții vinovate, cu condiția de a identifica clar beneficiarii hotărârii instanței, în special dacă aceștia reprezintă doar o fracțiune din colectivul salariaților.

Pentru a accelera soluționarea divergențelor privind punerea în aplicare a CCM, doctrina propune adăugarea unei clauze ce prevede formarea unei comisii paritare. Această comisie ar avea rolul principal de a gestiona disputele apărute în procesul de aplicare a contractului colectiv, constituind astfel un instrument eficient pentru rezolvarea litigiilor între părți.

În esență, aplicarea CCM este obligatorie pentru toți semnatarii acestuia. Conform articolului 31 alineatul (1) din CM al RM, CCM este un act cu caracter convențional, reflectând voința mutuală a părților implicate, iar principiul juridic *pacta sunt servanda* rămâne integral aplicabil.

Încheierea unui CCM, care capătă valoare de lege pentru părți, implică restrângerea libertății contractuale în limitele impuse de ordinea juridică și de clauzele minime stabilite în convențiile colective de rang superior. Aceste limitări sunt justificate de necesitatea garantării drepturilor salariaților și a menținerii unui echilibru echitabil în relațiile de muncă.

Din perspectiva doctrinei române, se afirmă că, în situația în care un angajator oferă o prestație superioară celei stipulate prin CCM, salariații și reprezentanții acestora nu au dreptul de a se opune unui astfel de demers. O eventuală opoziție ar putea fi interpretată ca situându-se la limita unui abuz de drept.

Astfel de cazuri sunt întâlnite în practică atunci când angajatorul decide să acorde drepturi salariale individuale fără o negociere prealabilă cu sindicatul. În asemenea situații, sindicatele au calificat adesea aceste acțiuni ca fiind nelegale, invocând subminarea mișcării sindicale.

În sprijinul opiniei doctrinare, se susține că orice comportament discriminatoriu al angajatorului în negocierile individuale, precum acordarea de beneficii suplimentare exclusiv angajaților care nu sunt membri de sindicat fără justificare, trebuie sancționat în mod corespunzător.

O perspectivă simplistă asupra negocierii individuale, considerând-o ilegală atunci când depășește cadrul CCM sau nu are consimțământul prealabil al părților, riscă să submineze dreptul fundamental al salariaților de a-și apăra și promova interesele proprii în relațiile de muncă. O astfel de

interpretare poate restrânge flexibilitatea și capacitatea angajaților de a negocia în situații particulare, îngreunând soluționarea unor probleme individuale.

De aceea, este crucial să fie recunoscut faptul că negocierile individuale, în anumite contexte, pot aduce beneficii reciproce ambelor părți, fără a prejudicia CCM sau principiile fundamentale ale relațiilor de muncă. În realitate, orice negociere colectivă eficientă trebuie să fie susținută de posibilitatea unor negocieri individuale adecvate.

Problema inadmisibilității invocării excepției de neexecutare a contractului în cazul CCM a fost dezbătută pe larg în doctrina română. În cadrul dreptului civil, care este aplicabil și în dreptul muncii, contractele sinalagmatice și comutative presupun, de regulă, executarea simultană a prestațiilor reciproce ale părților.

Astfel, datorită interdependenței obligațiilor și egalității juridice dintre părți, fiecare are dreptul să refuze executarea propriilor obligații până când cealaltă parte își îndeplinește obligațiile asumate. În acest context, excepția de neexecutare a contractului (*exceptio non adimpleti contractus*) reprezintă un instrument juridic prin care o parte refuză îndeplinirea obligației sale în situația în care cealaltă parte cere executarea contractului fără a-și fi îndeplinit propriile obligații.

În doctrină, s-a accentuat că invocarea excepției de neexecutare a contractului este condiționată de îndeplinirea următoarelor cerințe esențiale:

- obligațiile reciproce ale ambelor părți trebuie să derive din același contract sinalagmatic;
- neexecutarea, chiar și parțială, trebuie să fie suficient de semnificativă din partea părții care solicită executarea;
- partea care invocă excepția de neexecutare nu trebuie să fie responsabilă pentru neexecutarea obligațiilor celuilalt, inclusiv printr-o faptă proprie care a împiedicat cealaltă parte să-și onoreze angajamentele;
- raportul contractual trebuie să implice, prin natura sa, executarea simultană a obligațiilor reciproce.

Un alt aspect relevat de doctrina română este lipsa unei reglementări explicite și independente a conceptului de excepție de neexecutare în cazul contractelor individuale de muncă sau al CCM. Totodată, s-a remarcat că, în cazul contractelor individuale de muncă, obligațiile reciproce (prestarea muncii de către salariat și plata salariului de către angajator) nu sunt îndeplinite simultan – de regulă, salariatul își îndeplinește obligația înainte de a primi salariul.

Prin urmare, concluzia doctinară este că specificul contractului individual de muncă exclude aplicabilitatea excepției de neexecutare a obligațiilor contractuale.

În final, aceeași doctrină a exclus posibilitatea invocării excepției de neexecutare a CCM, invocând normele legale în vigoare și caracterul de protecție al dreptului muncii. S-a argumentat că, datorită acestui caracter, chiar dacă una dintre părți își îndeplinește necorespunzător sau nu își îndeplinește deloc obligațiile, beneficiile stipulate în CCM nu pot fi temporar suspendate pentru salariați.

Aceste prevederi, fiind de regulă mai favorabile decât cele incluse în alte CCM sau în legislația generală, trebuie să rămână aplicabile pentru a proteja drepturile salariaților.

Astfel, considerăm justificată susținerea punctului de vedere conform căruia excepția de neexecutare a contractului nu poate fi invocată în cadrul CCM.

În conformitate cu dispozițiile art. 34 și 39 din CM al RM, modificarea și completarea contractului colectiv de muncă are loc în modul stabilit de CM al RM pentru încheierea acestuia.

CM al RM prevede posibilitatea modificării clauzelor contractului colectiv de muncă, pe parcursul executării acestuia, în condițiile legii, dacă toate părțile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru. Astfel, ***spre deosebire de contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă poate fi modificat doar prin acordul părților și prin lege.*** Este firesc și logic să fie așa de vreme ce încheierea contractului colectiv de muncă se face prin acordul părților – *mutuus consensus*; deci, și modificarea clauzelor lui trebuie să se facă tot astfel.

Din interpretarea dispozițiilor legale, rezultă că modificarea nu este posibilă prin voința unilaterală a unei părți. Modificările aduse contractului colectiv de muncă pot opera numai în formă scrisă, consemnate într-un act adițional, semnat de toate părțile care au încheiat inițial contractul. Actul adițional se va remite în scris inspecției teritoriale de muncă, căreia anterior i-a fost remis contractul colectiv de muncă, precum și tuturor părților semnatare.

După cum am menționat anterior, art. 34 alin. (2) din CM al RM prevede că orice modificare sau completare a contractului colectiv de muncă urmează a fi adusă la cunoștința salariaților unității de către angajator în termen de 5 zile lucrătoare de la data operării, printr-un:

a) anunț transmis prin poșta electronică sau prin alt mijloc de comunicare, ce poate fi accesat de către fiecare salariat; și/sau

b) anunț public plasat pe pagina web a unității, după caz; și/sau

c) anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității, inclusiv la fiecare dintre filialele sau reprezentanțele acesteia.

În ceea ce privește reglementările anterioare, legislația românească, inclusiv Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, prevedea interdicția salariaților de a declanșa conflicte de muncă de interese pe durata valabilității CCM. Această reglementare urmărea să asigure stabilitatea relațiilor de muncă și să prevină denunțarea unilaterală a CCM, considerată inadmisibilă [14, p. 64].

În cazul transferului de întreprindere, clarificarea situației contractului colectiv de muncă necesită aplicarea reglementărilor specifice referitoare la transferul de întreprindere, consacrate în art. 197<sup>1</sup> alin. (1) din CM al RM: „În caz de reorganizare a unității, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia, cesionarul preia toate drepturile și obligațiile existente la data producerii evenimentului ce decurge din contractele individuale de muncă și din contractele colective de muncă în vigoare”. Așadar, ***dacă intervine o absorbție sau o divizare, atunci conform dispozițiilor citate supra, contractele individuale de muncă ale salariaților transferați ca urmare a fuziunii***

*sau divizării sunt preluate întocmai de cesionar.* Totodată, drepturile colective rezultate din contractele colective de muncă ale acelor salariați ce se regăseau la nivelul cedentului sunt dobândite de către salariații transferați care beneficiază de aceste drepturi pe toată durata de existență a contractului colectiv de muncă ce ar fi funcționat la unitatea cedentă, aceste drepturi colective fiind „câștigate temporar” în individualitatea fiecărui salariat cedat.

Având în vedere faptul că mecanismul transferului de întreprindere nu presupune de principiu acordul salariatului, chiar dacă salariatul cedat ar avea într-o astfel de situație un statut mai avantajos față de ceilalți salariați de la cesionar, nu s-ar putea pune problema sancționării unei discriminări fiind avută în vedere eventual doar o situație de discriminare pozitivă.

Potrivit analizei doctrinare române [182, p. 286], modificările CCM pot aborda diverse aspecte, cum ar fi:

- eliminarea unei clauze care nu mai reflectă realitatea;
- completarea unei clauze cu privire la aspecte precum salarizarea, timpul de lucru, concediile de odihnă sau alte drepturi acordate salariaților;
- rescrierea anumitor clauze din articole, alineate sau puncte;
- introducerea de noi clauze sau încheierea unor acte adiționale.

Procedurile pentru modificarea și încheierea CCM urmează etape similare, iar părțile implicate trebuie să se conformeze prevederilor legale care reglementează:

- organizarea negocierilor colective, cu scopul de a modifica CCM sau convenția colectivă;
- înregistrarea modificărilor aduse CCM sau convenției colective, conform articolului 40 din CM RM.

Comparativ, legislația română include dispoziții mai detaliate referitoare la acest proces. Potrivit articolului 116, alineatul (1) din NLRDS, CCM poate fi modificat în timpul executării sale, cu respectarea legislației, ori de câte ori toate părțile implicate în negocierea inițială ajung la un acord în acest sens. În plus, articolul 116 (1) prevede că orice modificare a CCM trebuie consemnată într-un act adițional semnat de toate părțile semnatare și comunicată în scris depozitarului contractului. Efectele modificărilor devin aplicabile de la data înregistrării actului adițional sau de la o altă dată ulterioară, stabilită de părți. Aceleași prevederi au fost reglementate anterior în articolele 149-150 din Legea română nr. 62/2011.

Mai mult, *din perspectivă tehnico-juridică, este esențial ca orice modificare adusă CCM să fie formalizată printr-un act adițional redactat și semnat de către toate părțile implicate în încheierea contractului inițial. Acest act trebuie transmis în scris către organul care a înregistrat CCM, precum și către toate părțile semnatare. Conform prevederilor Legii dialogului social, efectele juridice ale actului adițional se vor produce exclusiv de la data înregistrării acestuia sau de la o dată ulterioară, convenită între părți.*

Este relevant de observat că legislația română nu alocă o atenție deosebită procesului de modificare a CCM. Această abordare, în opinia noastră, poate fi explicată prin dorința de a asigura

stabilitatea relațiilor colective de muncă, subliniind importanța efectelor depline ale CCM pe întreaga lor perioadă de valabilitate.

Un alt argument care sprijină această viziune rezultă din caracterul temporar al CCM și al convențiilor colective, care sunt semnate pentru perioade relativ scurte. Articolul 108 (2) din NLRDS stipulează că durata unui CCM este determinată, fiind cuprinsă între minimum 12 luni și maximum 24 de luni, cu excepția cazurilor în care contractul este încheiat pentru realizarea unei lucrări determinate. În plus, părțile au opțiunea de a prelungi aplicabilitatea CCM o singură dată, pentru o perioadă de cel mult 12 luni, conform prevederilor legale.

Doctrinarii români [169, pp. 156-157] au subliniat că adoptarea unui nou CCM sau modificarea unuia existent atrage automat necesitatea actualizării contractelor individuale de muncă, astfel încât acestea să reflecte dispozițiile CCM.

De asemenea, doctrina juridică română a clarificat aspectele legate de aplicarea CCM în cazul transferului unei întreprinderi, unități sau a unei părți din acestea. Conform articolului 4 litera d) din Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor angajaților, transferul se referă la schimbarea proprietății unei întreprinderi, unități sau a unor părți ale acestora de la cedent la cesionar, cu scopul continuării activității principale sau secundare, indiferent dacă aceasta urmărește obținerea unui profit sau nu.

Pornind de la definiția legală a transferului prevăzută de Legea nr. 67/2006, doctrina juridică română a concluzionat, pe bună dreptate, că transferul are loc în situațiile în care o întreprindere sau unitate fuzionează cu alta ori se divizează. Această constatare este valabilă doar dacă entitatea absorbită sau nou creată își continuă activitatea principală sau secundară desfășurată anterior de entitatea absorbită sau divizată [98, p. 41].

O problemă specifică apare în contextul transferului unei întreprinderi, unități sau a unei părți din acestea, atunci când un departament sau o subdiviziune este transmis unei alte entități, ori când activele unei întreprinderi sau unități sunt vândute. În asemenea situații, este esențial ca departamentul, subdiviziunea sau activele transferate să fie indispensabile pentru desfășurarea unei activități principale ori secundare a cedentului, iar această activitate să fie continuată de către cesionar sau sub noua proprietate.

Articolul 5 din Legea nr. 67/2006 prevede că toate drepturile și obligațiile cedentului, definit ca persoana care pierde calitatea de angajator pentru salariații întreprinderii, unității sau unei părți transferate conform legii, sunt transferate în totalitate către cesionar. Cesionarul, noul angajator, preia aceste drepturi și obligații în baza CCM în vigoare la momentul transferului. Este important de menționat că aceste dispoziții nu se aplică în situațiile în care cedentul se află în procedură legală de reorganizare judiciară sau de faliment.

Cesionarul este obligat să respecte toate prevederile CCM aflate în vigoare la momentul transferului și să le aplice până la rezilierea sau expirarea acestora. Potrivit art. 9 alin. (2) din Legea nr. 67/2006, se permite renegocierea prevederilor CCM în vigoare doar cu acordul reprezentanților



salariaților, însă acest lucru nu poate avea loc mai devreme de un an de la data transferului efectiv. Prin urmare, în primul an post-transfer, cesionarul este lipsit de dreptul de a renegocia CCM existent la cedent împreună cu reprezentanții angajaților.

Conform opiniilor doctrinare exprimate de experții români [98, p. 42], în situația în care întreprinderea sau unitatea transferată își pierde autonomia (cum ar fi în cazul unei fuziuni sau divizări totale), iar CCM aplicabil cesionarului oferă condiții mai avantajoase, salariații transferați vor beneficia de prevederile CCM mai favorabil. Totuși, este de subliniat că Legea nr. 67/2006 nu specifică exact criteriile pentru determinarea avantajelor unui CCM în raport cu cel aplicabil cedentului.

Chiar dacă reglementările CM al RM nu abordează explicit suspendarea CCM, doctrina națională subliniază că suspendarea intervine doar în cazul declanșării grevei, cu condiția ca activitatea angajaților care nu participă la grevă să devină imposibilă [159, p. 126].

Suspendarea CCM implică o întrerupere temporară a aplicării dispozițiilor acestuia, iar executarea obligațiilor stabilite prin CCM se reia odată cu încheierea perioadei de suspendare.

Aspectul suspendării CCM nu este abordat explicit în CM al RM, însă, spre deosebire de reglementările dreptului civil, efectele forței majore asupra raporturilor de muncă variază în funcție de contextul în care se aplică. Aceste efecte pot include:

- a) suspendarea contractului individual de muncă (conform art. 76 lit. f) din CM al RM) sau suspendarea CCM;
- b) încetarea contractului individual de muncă în baza art. 82 lit. j) din CM al RM;
- c) schimbarea temporară a locului și naturii muncii (reglementată de art. 73 din CM al RM);
- d) impunerea de muncă suplimentară fără consimțământul salariatului (conform art. 104 alin. (2) din CM al RM);
- e) exonerarea salariatului de răspundere materială pentru prejudiciul cauzat angajatorului (prevăzută de art. 334 alin. (1) din CM al RM).

Suspendarea CCM poate deveni aplicabilă ca rezultat al unor principii de drept sau al unor circumstanțe care temporar împiedică executarea acestuia. Astfel de circumstanțe pot include:

- a) *acordul părților*. Suspendarea CCM, asemenea modificării sau încetării acestuia, poate fi realizată prin convenția între părțile implicate;
- b) *efectul legii*, în situațiile în care normele legale impun suspendarea;
- c) *greva*. În cazul unei greve generale, unde toți salariații participă, CCM se suspendă integral. Totuși, CCM rămâne în vigoare pentru salariații care nu iau parte la grevă.

Doctrina evidențiază că, pe durata grevei, aplicarea clauzelor CCM referitoare la drepturile salariale este suspendată, însă alte drepturi stipulate în CCM, cum ar fi măsurile de protecție socială negociate, continuă să fie aplicate.

Suspendarea CCM poate interveni, de asemenea:

- a) prin decizia organelor jurisdicționale, în lipsa unui acord între părți;
- b) în cazul unei situații de forță majoră.

*Forța majoră* este parte a cadrului răspunderii contractuale, fiind definită ca o situație de fapt, imprevizibilă și inevitabilă, care împiedică obiectiv și fără culpă din partea debitorului îndeplinirea obligațiilor contractuale. Pe durata unei asemenea situații, efectele CCM sunt suspendate, reluându-și valabilitatea imediat după încetarea evenimentului de forță majoră.

Regulamentul privind eliberarea certificatului de forță majoră, adoptat de Camera de Comerț și Industrie a Republicii Moldova, definește forța majoră ca fiind evenimente neprevăzute cauzate de fenomene naturale (precum cutremur, alunecare de teren, incendiu, secetă, inundație, vânt puternic, ploi torențiale, ger, înzăpezire etc.) sau de circumstanțe sociale (cum ar fi revoluție, conflict armat, blocadă, grevă, interdicții la nivel statal privind importul/exportul, epidemie etc.). Este esențial de subliniat că lista acestor fenomene și circumstanțe nu este exhaustivă.

*Trăsăturile caracteristice ale forței majore includ:*

- a) *obiectivitatea*, ceea ce presupune că nu poate fi generată, modificată sau suprimată prin intervenția unei persoane;
- b) *insurmontabilitatea*, caracterizată prin imposibilitatea de a fi învinsă sau depășită;
- c) *imprevizibilitatea*, indicând faptul că evenimentul nu putea fi anticipat la momentul încheierii.

Regulamentul privind eliberarea certificatului ce atestă evenimentul de forță majoră, prin punctul 6, stipulează că un eveniment poate fi considerat forță majoră doar dacă acesta a determinat, în mod obiectiv, imposibilitatea de a îndeplini obligațiile contractuale sau realizarea lor într-un mod neconform.

Conform aceluiași regulament, evenimentele care cauzează doar nerentabilitatea sau dificultatea în executarea obligațiilor din CCM nu sunt recunoscute drept forță majoră. Certificarea survenirii unor astfel de evenimente excepționale, care duc la suspendarea CCM, este realizată de Camera de Comerț și Industrie.

Literatura de specialitate autohtonă sugerează că circumstanțele asociate forței majore pot fi validate și prin alte mijloace, cum ar fi întocmirea unui document adecvat de către o comisie desemnată de angajator, cu scopul specific de a confirma existența acestor circumstanțe.

În cadrul doctrinei juridice, a fost ridicată și întrebarea dacă anumite prevederi din CCM pot fi suspendate printr-o reglementare legală.

În acord cu opinia exprimată în doctrina română, considerăm că o astfel de suspendare poate avea loc, cu condiția ca drepturile și obligațiile stabilite prin CCM să fie prevăzute în limitele și condițiile legii. Această interpretare este susținută de articolul 100 alin. (2) din Legea nr. 367/2022 a dialogului social.

De asemenea, s-a exprimat opinia conform căreia, în condițiile în care la momentul stabilirii unor clauze a existat o armonie între lege și contractul colectiv – care reprezintă, la rândul său, legea părților – o suspendare a acestora nu ar fi posibilă. O astfel de măsură ar avea un caracter evident neconstituțional, având în vedere că articolul 41 alin. (5) din Constituția României garantează „dreptul

la negocieri colective în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective” [182, pp. 288-289].

Totuși, o altă perspectivă doctrinară sugerează că legea sau o ordonanță ar putea impune, de drept, suspendarea, modificarea sau încetarea anumitor clauze ale CCM [169, p. 160]. Această abordare se bazează pe interpretarea articolului 41 alin. (5) din Constituția României [31], care garantează caracterul obligatoriu al convențiilor colective doar între părțile implicate, fără a include statul în această obligație. Convențiile colective, fiind în concordanță cu normele de drept internațional al muncii, sunt opozabile partenerilor sociali.

Mai mult, se subliniază necesitatea ca orice act normativ care dictează astfel de măsuri să fie motivat de un interes general și să respecte normele constituționale, precum și legislația europeană și internațională în domeniul muncii. Actele de putere discreționară, care ar afecta grav interesele părților și ar încălca normele superioare, sunt considerate inacceptabile [169, p. 160].

Chiar și așa, interpretarea suspendării unor clauze din CCM, conform dispozițiilor legale, continuă să genereze critici.

***Spre deosebire de cazul contractului individual de muncă, în cazul contractului colectiv, reglementările referitoare la încetarea acestuia sunt mai puțin ample și mai puțin stricte.*** Articolul 33 alin. (3)-(5<sup>1</sup>) din CM al RM enumeră care sunt situațiile ce duc la încetarea contractului colectiv de muncă.

Însă, noi dorim mai întâi să elucidăm o situație nespecificată expres în art. 33 din CM al RM, care duce la încetarea contractului colectiv de muncă. Astfel, contractul colectiv de muncă, fiind un contract încheiat pe durată determinată, încetează la împlinirea termenului sau în cazul executării lucrării pentru care a fost încheiat. Într-o asemenea situație, încetarea intervine auto-mat, de plin drept. În măsura în care, la momentul expirării termenului părțile convin prelungirea aplicării acestuia, contractul poate continua să funcționeze. Problema care ar putea fi pusă ar avea în vedere în ce măsură este de admis prelungirea aplicabilității contractului în mod tacit, fără o manifestare expresă din partea partenerilor sociali. Credem că o astfel de soluție nu este admisibilă, ea fiind de natură a înfrânge regula conform căreia contractul colectiv de muncă se încheie pe durată determinată. Prelungirea tacită ar putea conduce la un contract perpetuu.

Art. 33 din CM al RM dispune – la capitolul ce ține de încetarea contractului colectiv de muncă – următoarele:

- contractul colectiv de muncă produce efecte și în cazul schimbării denumirii unității sau al desfacerii contractului individual de muncă cu conducătorul unității (art. 33 alin. (2) din CM al RM);
- în cazul reorganizării unității prin fuziune (contopire și absorbție), dezmembrare (divizare și separare) sau transformare ori în cazul lichidării unității, contractul colectiv de muncă continuă să-și producă efectele pe toată durata procesului de reorganizare sau lichidare (art. 33 alin. (3) din CM al RM);

- în cazul schimbării tipului de proprietate al unității sau a proprietarului acesteia, contractul colectiv de muncă continuă să-și producă efectele până la data expirării sale sau a intrării în vigoare a unui alt contract colectiv de muncă (art. 33 alin. (4) din CM al RM);

- în cazul reorganizării, schimbării tipului de proprietate al unității sau a proprietarului acesteia, oricare dintre părți poate propune celeilalte părți să încheie un nou contract colectiv de muncă sau să prelungească contractul precedent (art. 33 alin. (5) din CM al RM);

- în cazul intentării procedurii de insolvență a unității, contractul colectiv de muncă, încheiat anterior intentării acestei proceduri, continuă a produce efecte pe întreaga perioadă de valabilitate a acestuia. Modificarea, completarea contractului în vigoare sau încheierea unui nou contract colectiv de muncă la unitatea aflată în proces de insolvență se face numai prin acordul comun al părților (art. 33 alin. (5<sup>1</sup>) din CM al RM).

Încetarea CCM poate avea loc și prin acordul expres al tuturor părților semnate. Dacă acestea convin să pună capăt aplicării CCM înainte de termenul stabilit, încetarea are loc prin consimțământ comun. Aceasta poate surveni din diverse motive, cum ar fi modificări ale contextului economic sau social, reorganizarea întreprinderii sau alte considerente relevante pentru ambele părți.

Astfel, se respectă principiul fundamental al acordului mutual, cunoscut și sub denumirea de „*mutuus consensus, mutuus dissensus*”. În asemenea cazuri, consimțământul trebuie exprimat în mod clar și formalizat în scris, dat fiind că CCM în sine are un caracter solemn.

Pe plan formal, considerăm că încetarea CCM ar trebui documentată în mod obligatoriu într-un act scris. Acest act, semnat de toate părțile semnate, are rolul de a confirma încetarea oficială a contractului și de a asigura consensul tuturor actorilor sociali implicați. De asemenea, subliniem că acest document necesită transmiterea către autoritatea de inspecție teritorială în domeniul muncii, conform prevederilor articolului 33 alineatul (1) din CM RM, pentru a garanta publicitatea legală a actului.

Procedurile aplicabile încetării CCM pe cale convențională trebuie să respecte criteriile și formalitățile similare celor utilizate pentru încheierea acestuia.

În comparație cu RM, în Franța există posibilitatea legală de a încheia CCM pe perioade nedeterminate. Totodată, se acordă delegaților sindicali un „drept de denunțare” al acordurilor colective pe durată nedeterminată, cu respectarea anumitor condiții și a procedurilor legale specifice.

În situația în care partenerii sociali nu pot ajunge la un acord cu privire la adaptarea convenției colective la noile condiții economice sau sociale, legislația franceză permite exercitarea dreptului de denunțare. Această opțiune oferă cadrul pentru reevaluarea și actualizarea convenției colective, asigurând adaptarea acesteia la realitățile socio-economice în continuă schimbare.

Un aspect esențial este respectarea strictă a procedurii de denunțare, incluzând termenul minim de preaviz de trei luni. De asemenea, inițiatorul denunțării trebuie să notifice intenția sa celorlalți semnatori ai convenției colective, asigurând transparența și conformitatea cu regulile stabilite.

Este de reținut că denunțarea unilaterală a CCM de către una dintre părțile implicate nu este permisă. Această interdicție are ca fundament caracterul determinat al perioadei pentru care a fost încheiat CCM, ceea ce face ca încetarea unilaterală să fie nejustificată din punct de vedere legal.

Potrivit prevederilor art. 361 alin. (1) din CM al RM, solicitările referitoare la soluționarea conflictelor colective de muncă care privesc constatarea nulității CCM, a convenției colective sau a unor clauze specifice din acestea pot fi înregistrate în scris de către părți la instanțele de judecată, odată cu momentul semnării CCM sau a convenției colective.

Astfel, se ridică următoarea întrebare [10, pp. 82-85]: Este legitim ca un angajat să ceară, în mod individual, constatarea nulității clauzelor din CCM?

Opinia generală indică faptul că, în mod individual, un salariat nu are această posibilitate, deoarece nu dispune de calitatea procesuală activă în astfel de cazuri. Această calitate aparține exclusiv părților semnatare ale CCM, respectiv angajatorului și organizației sindicale primare.

În situația în care un salariat întâmpină dificultăți legate de drepturile și interesele sale, acesta are dreptul să notifice organizația sindicală despre orice problemă legată de relațiile sale juridice de muncă.

Prin urmare, organizația sindicală, în calitate de parte semnatară a CCM, poate interveni pentru a remedia deficiențele sau neconcordanțele existente.

De asemenea, este esențial de subliniat că dreptul la negocieri colective face parte din categoria drepturilor colective, care pot fi exercitate doar prin reprezentare. Ca urmare, orice acțiune complementară acestui drept va fi realizată exclusiv prin intermediul reprezentării.

## **2.5. Modul în care Inteligența Artificială poate influența negocierea, încheierea, executarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă**

Luând în considerare momentul actual, marcat de revoluția digitală, este evident că prezenta cercetare doctorală nu ar fi fost completă fără analiza modului în care Inteligența Artificială (IA) poate influența negocierea, încheierea, executarea, suspendarea și încetarea CCM. Date fiind evoluțiile tehnologice și sociale ale prezentului, IA este un domeniu al informaticii ce creează sisteme capabile să execute sarcini ce necesită inteligență umană, cum ar fi procesarea limbajului natural, învățarea automată (machine learning), recunoașterea pattern-urilor și luarea deciziilor.

Sistemele de IA au capacitatea de a învăța din date și experiențe anterioare, realizând ajustări care contribuie la îmbunătățirea performanțelor lor în timp, inclusiv în contextul CCM [148, pp.1-19; 149, pp.150-166].

În ceea ce privește gestionarea resurselor umane, scopul implementării IA este acela de a eficientiza procesele, de a spori precizia deciziilor și de a personaliza experiența angajaților. În cadrul CCM, IA poate asuma mai multe roluri semnificative:

- *automatizarea proceselor*: Prin preluarea sarcinilor repetitive și consumatoare de timp, IA poate organiza eficient datele despre angajați, programa schimbările de muncă și monitoriza conformitatea contractuală. Acest lucru permite echipelor de HR să se concentreze asupra aspectelor strategice, cum ar fi creșterea angajamentului angajaților și dezvoltarea profesională;

- *analiză și generare de perspective*: Analizând volume mari de date (big data), IA poate furniza perspective valoroase asupra tendințelor de muncă, nivelului de satisfacție al angajaților și eficienței politicilor de HR. Aceste informații pot fi utilizate pentru negocierea unor termeni mai avantajoși în CCM, având în vedere alinierea la nevoile angajaților și capacitatea angajatorilor;

- *prevenirea conflictelor*: Prin identificarea modelelor și indicatorilor de nemulțumire sau stres în rândul angajaților, IA poate facilita intervenții timpurii, contribuind astfel la prevenirea conflictelor și la îmbunătățirea relațiilor de muncă;

- *personalizarea condițiilor de muncă*: Folosind algoritmi avansați, IA poate sprijini personalizarea condițiilor de muncă atât pentru grupuri, cât și pentru indivizi, crescând flexibilitatea și satisfacția la locul de muncă.

Pe măsură ce tehnologia avansează și devine tot mai accesibilă, relevanța IA în gestionarea CCM se amplifică considerabil. Utilizată într-un mod corect și etic în cadrul HR și al administrării CCM, IA poate contribui semnificativ la crearea unui mediu de lucru caracterizat prin eficiență sporită, adaptabilitate crescută și armonie, generând beneficii deopotrivă pentru angajați și angajatori.

*Implementarea IA poate exercita un impact major pozitiv asupra CCM, transformând esențial procesul de negociere prin eficientizare și introducerea obiectivității prin tehnologie avansată. Printre utilizările sale se numără:*

- *automatizarea procesării datelor*: IA automatizează colectarea și analiza unui volum semnificativ de informații privind performanța muncii, condițiile de lucru și comparațiile salariale din industrie. Astfel, deciziile sunt fundamentate pe informații actuale și relevante, reducând considerabil timpul necesar pregătirii negocierilor;

- *analiză avansată*: Utilizând tehnici de învățare automată și procesare a limbajului natural, IA identifică tendințele din industrie și comportamentul angajaților, anticipând posibile probleme și propunând soluții proactive;

- *generarea automată de propuneri*: Modelele IA creează scenarii de negociere și generează propuneri de CCM în conformitate cu obiectivele și prioritățile părților, facilitând un punct de plecare echilibrat în discuții.

*Totuși, utilizarea IA în negocierea CCM implică și provocări ce necesită o gestionare atentă:*

- *depersonalizarea procesului de negociere*. Dependența excesivă de IA poate diminua interacțiunea umană, fiind percepută ca o lipsă de empatie sau de înțelegere a contextului uman al relațiilor de muncă. Acest aspect poate afecta negativ relațiile profesionale, care sunt profund personale;

- *vulnerabilitățile algoritmilor*. Algoritmii IA pot perpetua prejudecăți din seturile de date utilizate pentru antrenare. Dacă aceste date nu sunt reprezentative sau actualizate, rezultatele IA pot duce la propuneri inechitabile, avantajând una dintre părți;

- *rigiditatea în adaptare*: În fața situațiilor atipice sau a cerințelor unice, IA poate manifesta limite, reducând capacitatea părților de a negocia termeni care să răspundă nevoilor specifice ale angajaților sau condițiilor de muncă.

În concluzie, în timp ce IA oferă soluții eficiente și obiective pentru negocierea CCM, este crucial să se păstreze un echilibru între utilizarea tehnologiei și interacțiunea umană, însoțit de o monitorizare constantă pentru prevenirea erorilor și garantarea echității.

*IA influențează execuția CCM într-un mod ambivalent, cu impacturi atât pozitive, cât și negative*. Acestea pot fi detaliate astfel:

*Impacturi pozitive ale IA în execuția CCM:*

1. *Monitorizare continuă a conformității contractuale*: Sistemele IA permit urmărirea continuă a respectării termenilor din CCM, verificând orele de muncă, salarizarea, condițiile de lucru și alte elemente pentru a asigura alinierea la acordurile stabilite.

2. *Identificare timpurie a problemelor*: Analiza în timp real a datelor permite IA să detecteze prompt orice deviații de la termenii contractuali, oferind posibilitatea unor intervenții rapide înainte ca acestea să se transforme în conflicte majore.

3. *Raportare obiectivă*: Generarea de rapoarte detaliate și imparțiale oferă o imagine clară a conformității cu CCM, beneficiind de o analiză lipsită de subiectivismul uman.

*Impacturi negative ale IA în execuția CCM:*

1. *Percepția de supraveghere excesivă*: Monitorizarea constantă prin IA poate crea sentimentul de invazie a intimității și lipsă de libertate, ceea ce ar putea conduce la creșterea stresului în rândul angajaților.

2. *Impact negativ asupra climatului organizațional*: Un mediu de lucru perceput ca fiind hiper-monitorizat poate reduce satisfacția angajaților, inhibând spontaneitatea și creativitatea, aspecte esențiale într-un climat organizațional sănătos.

3. *Rezistența la schimbare*: Angajații pot percepe tehnologiile bazate pe IA drept o încercare de control excesiv sau o substituție a interacțiunii umane cu algoritmi, ceea ce poate genera rezistență și opoziție la implementare.

De aceea, pentru a maximiza beneficiile și a minimiza riscurile utilizării IA în executarea CCM, companiile trebuie să adopte o abordare echilibrată și transparentă. Este crucial să se comunice deschis despre utilizarea tehnologiei, să se asigure că există limite clare privind ce date sunt colectate și cum sunt folosite, și să se mențină un nivel adecvat de interacțiune umană pentru a păstra un mediu de lucru pozitiv și productiv. Prin integrarea responsabilă a IA, executarea CCM poate deveni mai eficientă fără a sacrifica confortul și încrederea angajaților.

*Cercetarea noastră a evidențiat și influența IA asupra suspendării CCM, atât pozitiv, cât și negativ:*

*a) impacturi pozitive:*

- *detectarea automată a condițiilor de suspendare.* IA poate monitoriza continuu indicatorii economici, juridici și organizaționali pentru a identifica rapid situațiile ce necesită suspendarea CCM, cum ar fi crizele economice, modificările legislative sau situațiile de urgență. Acest lucru asigură o intervenție promptă și eficientă;

- *aplicare promptă a procedurilor.* Odată detectate condițiile de suspendare, IA poate automatiza procesul de aplicare, respectând toate cerințele legale și procedurale. Aceasta minimizează întârzierile și reduce impactul negativ asupra organizației și angajaților;

- *documentare și raportare.* Sistemele de IA pot arhiva automat toate procedurile, deciziile și comunicările asociate suspendării CCM. Această funcționalitate oferă un istoric detaliat și accesibil pentru audituri, revizuirii sau clarificări legale ulterioare;

*b) Impacturi negative:*

- *decizii bazate pe date incorecte.* Dacă IA este antrenată cu date incomplete sau părtinitoare, rezultatele pot fi eronate. Suspendările CCM ar putea fi aplicate nejustificat sau condițiile reale care necesită suspendare ar putea fi omise;

- *Impact asupra angajaților.* Deciziile greșite de suspendare pot afecta negativ veniturile, stabilitatea locului de muncă și încrederea angajaților în organizație. Acest lucru poate deteriora relațiile de muncă și reduce moralul angajaților;

- *cheltuieli legale și de conformitate.* Erorile în suspendarea CCM pot genera litigii și sancțiuni, ceea ce duce la pierderi financiare pentru organizație și la afectarea reputației.

Iar pentru a minimiza riscurile asociate cu utilizarea IA în suspendarea CCM, organizațiile ar trebui să implementeze sisteme robuste de verificare a datelor și să asigure supravegherea umană asupra deciziilor critice. De asemenea, este esențială transparența cu angajații despre rolul IA în procesele HR și asigurarea că orice decizie poate fi contestată și revizuită uman, pentru a păstra încrederea și a asigura tratamentul corect al tuturor părților implicate.

*Recomandări pentru implementarea responsabilă a IA:*

1. *Asigurarea calității datelor:* Este esențial ca IA să fie antrenată cu date precise, actualizate și reprezentative pentru a evita erorile în deciziile automate.

2. *Supravegherea umană:* Deciziile importante, cum ar fi suspendarea CCM, ar trebui să fie validate de factori umani înainte de aplicare pentru a asigura o perspectivă etică și contextuală.

3. *Comunicare transparentă:* Este necesară informarea deschisă a angajaților cu privire la utilizarea IA și impactul acesteia, pentru a menține încrederea și transparența în relațiile de muncă.

4. *Monitorizare continuă și ajustări:* Sistemele de IA ar trebui să fie revizuite și ajustate periodic pentru a răspunde evoluțiilor legislative, economice și sociale.



Nu am putut încheia această cercetare, fără a analiza modul cum IA influențează, negativ sau pozitiv, încetarea CCM:

a) *impacturi pozitive:*

1. *Eficiență sporită în procesare și acuratețe:*

- *Automatizarea colectării și procesării datelor:* IA poate colecta și analiza rapid datele necesare pentru determinarea încetării CCM, utilizând algoritmi sofisticăți care verifică conformitatea cu condițiile legale și contractuale.

- *Reducerea erorilor umane:* Automatizarea calculelor și verificărilor minimizează riscurile de eroare umană în gestionarea datelor și documentelor asociate încetării CCM.

- *Documentare completă:* IA poate organiza și arhiva sistematic toate documentele și comunicațiile relevante, oferind un istoric clar al procesului contractual, util în audituri și litigii.

2. *Reducerea timpilor de răspuns:* Prin eliminarea proceselor manuale laborioase, IA accelerează procesul de luare a deciziilor, asigurând respectarea termenelor legale și contractuale.

b) *impacturi negative:*

1. *Riscul erorilor de sistem:*

- *Defecțiuni tehnice:* Algoritmii pot funcționa incorect din cauza erorilor software, a datelor incomplete sau a unor defecțiuni hardware.

- *Analize greșite:* Deciziile eronate bazate pe interpretări incorecte ale datelor pot duce la încetări nejustificate ale CCM.

2. *Impact negativ asupra angajaților:*

- *Creșterea insecurității:* Încetările greșit fundamentate pot genera nemulțumiri, scăderea moralului și lipsa de loialitate față de organizație.

- *Percepția unei abordări impersonale:* Utilizarea IA poate fi percepută ca o lipsă de empatie, ceea ce afectează relațiile dintre angajați și angajator.

3. *Lipsa flexibilității în situații excepționale:* IA se bazează pe modele predeterminate, care pot eșua în gestionarea cazurilor atipice sau care necesită o analiză contextuală profundă. Deciziile automatizate pot ignora circumstanțele specifice ale fiecărui caz.

*Recomandări pentru utilizarea responsabilă a IA în procesul de încetare a CCM:*

1. *Validare umană a deciziilor:* Deciziile critice, precum încetarea CCM, ar trebui validate de factori umani pentru a adăuga o perspectivă etică și contextuală.

2. *Asigurarea calității datelor:* Este esențial ca IA să fie antrenată cu seturi de date complete, actualizate și reprezentative, pentru a minimiza riscul deciziilor eronate.

3. *Comunicare transparentă:* Este important să se informeze angajații despre utilizarea IA, scopurile sale și limitele implementării.

4. *Flexibilitate și adaptabilitate:* Sistemele de IA trebuie să fie configurate astfel încât să permită ajustări manuale sau intervenții umane în cazurile excepționale.

Pe cale de consecință, implementarea IA în procesul de încetare a CCM trebuie gestionată cu prudență. Este crucial ca organizațiile să asigure supravegherea umană asupra deciziilor critice și să implementeze proceduri de verificare pentru a combate posibilele erori de sistem. Comunicarea transparentă și deschisă cu angajații despre rolul și limitele IA, precum și asigurarea că există căi de atac și revizuire disponibile, sunt esențiale pentru menținerea unui mediu de lucru stabil și echitabil. Implicarea inteligenței artificiale (IA) în instituția CCM poate aduce atât beneficii semnificative, cât și provocări unice. Decizia de a integra IA în procesele legate de CCM depinde de mai mulți factori specifici fiecărei organizații, inclusiv de natura industriei, de cultura organizațională și de capacitatea tehnologică.

## 2.6. Concluzii la Capitolul 2

Investigațiile efectuate în cadrul acestui capitol permit formularea unor concluzii semnificative referitoare la rezultatele analizelor științifice privind natura juridică, conținutul și caracteristicile legale ale CCM, dar și ale convenției colective, împreună cu efectele lor.

Demersurile pentru clarificarea naturii juridice a CCM au condus la câteva concluzii esențiale. În urma acestor analize, s-a stabilit că CCM aparține categoriei contractelor normative, fiind o combinație între trăsăturile unui contract și ale unui act normativ.

Am validat poziția doctrinei locale, care afirmă existența unor contracte normative interne ce stabilesc norme juridice naționale similare celor prevăzute de CCM și convențiile colective. Totodată, am realizat o distincție clară între conceptul de „contract colectiv de muncă” și noțiunea juridică a actelor normative locale.

În cadrul acestui studiu, am propus o perspectivă inovatoare asupra CCM, tratându-l drept un contract unilateral. Această opinie derivă din faptul că obligațiile asumate prin CCM revin exclusiv angajatorului.

Am argumentat că salariații nu sunt responsabili pentru îndeplinirea unor obligații adiționale care derivă din CCM, aceștia fiind limitați la respectarea cerințelor impuse de legislația în vigoare, fișa postului sau contractul individual de muncă.

Referitor la convenția colectivă, concluzionăm că această categorie juridică, recent inclusă în legislația muncii din RM, îndeplinește toate trăsăturile unui act normativ:

a) *are caracter general* – stabilește principiile fundamentale care guvernează relațiile de muncă și interacțiunile social-economice asociate acestora, fără a detalia cazuri particulare;

b) *este abstractă* – nu se referă la situația unui salariat specific, ci la ansamblul angajaților dintr-o anumită zonă geografică sau dintr-un sector economic național. De asemenea, convenția generală semnată la nivel național își extinde aplicabilitatea asupra tuturor unităților din Republica Moldova;

c) *se aplică permanent* – fiind valabilă pentru un număr nelimitat de cazuri și situații, fără restricții legate de repetitivitatea aplicării sale.

Pe parcursul analizei, am examinat influențele exercitate de teoria ordinii publice în dreptul muncii și de teoria drepturilor dobândite asupra CCM și convențiilor colective.

Am evidențiat faptul că aplicarea teoriei drepturilor dobândite în CCM este limitată atunci când apar schimbări economice sau financiare majore care afectează negativ contextul inițial al contractului. Cu toate acestea, este imperativ să fie respectate drepturile minime garantate angajaților prin legislație, inclusiv în situațiile în care are loc modificarea sau înlocuirea CCM.

Este relevant de subliniat că nivelul minim al drepturilor stabilit de un agent economic, în acord cu minimul legal, poate varia semnificativ în funcție de specificul fiecărei situații. Astfel, aplicarea teoriei drepturilor dobândite are potențialul de a genera conflicte colective de muncă.

În cadrul analizei detaliate a conținutului CCM, am abordat problematica includerii normelor tehnice și morale (etice) în acest tip de contract, punând accent pe legalitatea și temeinicia acestei practici. Conform teoriei normelor tehnologice din dreptul muncii, este necesară o separare clară între normele tehnice, care nu au un caracter juridic propriu-zis, și normele tehnologice, care pot influența reglementarea raporturilor de muncă. Cercetările noastre indică faptul că includerea normelor tehnologice în CCM este nu doar justificată, ci și esențială, cu condiția să vizeze aspecte organizaționale și juridice care țin de protecția muncii. Un alt aspect important este reprezentat de normele morale sau etice, care au un impact distinct asupra reglementării relațiilor de muncă. Această influență rezultă din particularitățile raporturilor juridice de muncă, caracterizate de:

- *personalizarea muncii*, ce reflectă contribuția unică a angajatului;
- *executarea sub conducerea angajatorului*, care definește dinamica de subordonare specifică;
- *continuitatea raporturilor de muncă*, ce implică o stabilitate pe termen lung a relației contractuale.

În același timp, trebuie să remarcăm riscul ca includerea normelor etice în CCM și în convențiile colective să conducă, indirect, la reducerea drepturilor și garanțiilor stabilite de legislația muncii. Această posibilitate necesită o atenție sporită din partea părților implicate în negociere, pentru a preveni orice diminuare a protecției acordate salariaților.

*În concluzie, utilizarea Inteligenței Artificiale în gestionarea Contractelor Colective de Muncă (CCM) oferă o serie de avantaje semnificative, printre care:*

1. *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.

2. *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.

3. *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 Contractelor Colective de Muncă (CCM) vine cu o serie de provocări și riscuri semnificative:*

- *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.

- *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.

- *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.

*Concluzia finală:* integrarea Inteligenței Artificiale în gestionarea Contractelor Colective de Muncă (CCM) poate aduce beneficii semnificative în ceea ce privește eficiența și obiectivitatea proceselor. Cu toate acestea, succesul utilizării IA depinde de o abordare prudentă și bine pregătită. Este esențial ca IA să fie utilizată ca un instrument de suport, care să completeze deciziile umane, mai ales în domenii ce necesită empatie, înțelegerea profundă a contextului și flexibilitate în negocieri. Pentru a asigura o implementare eficientă și etică, organizațiile trebuie să adopte măsuri clare de transparență, să ofere programe de educație și informare pentru angajați și să dezvolte mecanisme de supraveghere și contestare a deciziilor luate cu ajutorul IA. Doar astfel, beneficiile tehnologiei pot fi maximizate, în timp ce riscurile asociate pot fi gestionate eficient, menținând un echilibru între eficiență tehnologică și relații de muncă armonioase.

### **3. MODUL DE DESFĂȘURARE A NEGOCIERILOR COLECTIVE PRIN PRISMA INSTRUMENTELOR INTERNAȚIONALE ȘI A DREPTULUI INTERN**

#### **3.1. Noțiuni generale privind standardele internaționale și europene în materia negocierii colective**

Într-un sens general, negocierea poate fi definită ca un proces de discuții menit să ducă la o înțelegere reciproc acceptabilă. Esența acestui proces constă în satisfacerea nevoilor fiecărei părți implicate, prin identificarea soluțiilor care să răspundă intereselor comune.

În domeniul raporturilor juridice de muncă, negocierea colectivă este o realitate specifică țărilor democratice, fiind un mecanism esențial pentru dialogul social între angajatori și reprezentanții salariaților. Prin negocierea colectivă, se stabilesc reguli care definesc raporturile de muncă, în special aspectele legate de încheierea, executarea și încetarea contractelor individuale de muncă.

Acest proces de luare a deciziilor reunește angajatorii și reprezentanții lucrătorilor pentru a dezvolta și implementa un cadru juridic echitabil, care să asigure drepturile ambelor părți. Într-un context de libertate sindicală consolidată, negocierea colectivă promovează echilibrul de putere între părți, prevenind conflictele de muncă și contribuind la stabilitatea relațiilor profesionale.

Practica demonstrează că în țările cu un sistem eficient de negociere colectivă, există beneficii evidente, precum reducerea inegalităților salariale, diminuarea ratei șomajului și limitarea numărului și duratei conflictelor de muncă. De asemenea, Organizația Internațională a Muncii (OIM) joacă un rol activ în promovarea negocierii colective, considerând-o un pilon fundamental al justiției sociale și un mijloc eficient de a asigura condiții de muncă decente la nivel global.

Această responsabilitate a fost consacrată în 1944 prin Declarația de la Philadelphia, care a stabilit obligația fundamentală a Organizației Internaționale a Muncii (OIM) de a asigura „recunoașterea efectivă a dreptului la negocierea colectivă”. Principiul a fost ulterior consolidat prin adoptarea Convenției nr. 98/1949 a OIM, referitoare la aplicarea principiilor dreptului la organizare și desfășurarea negocierilor colective.

Potrivit standardelor stabilite de OIM, negocierea colectivă este definită ca un proces ce are ca scop încheierea unui acord sau a unei convenții colective între părțile implicate. Convenția nr. 98/1949 pune accent pe rolul central al negocierilor colective în reglementarea condițiilor de muncă și subliniază importanța acestora în contextul economiei globalizate, în pofida tendințelor care privilegiază negocierea contractelor individuale de muncă.

Interpretarea constantă a acestei convenții evidențiază obligația pozitivă a statelor care o ratifică de a adopta măsuri pentru promovarea și extinderea negocierii colective. Acest proces nu se limitează doar la stabilirea condițiilor de muncă, ci vizează și reglementarea relațiilor dintre angajatori și lucrători, precum și dintre organizațiile reprezentative ale acestora.

În implementarea prevederilor Convenției nr. 98/1949, unele state, precum SUA, Japonia, Suedia și, într-o măsură mai redusă, Franța, au introdus obligația de a negocia. Experții subliniază că, pe lângă respectarea autonomiei partenerilor sociali, statele au și responsabilitatea de a promova dialogul social activ și constructiv.

Articolul 4 al Convenției nr. 98/1949 specifică adoptarea unor măsuri adaptate la contextul național pentru susținerea și extinderea procedurilor de negociere voluntară a convențiilor colective. Acestea trebuie să fie realizate între angajatori și organizațiile lor, pe de o parte, și organizațiile lucrătorilor, pe de altă parte, cu scopul principal de a stabili, prin acord mutual, condițiile de muncă și angajare.

Convenția OIM nr. 98/1949 definește clar caracteristicile esențiale ale Contractelor Colective de Muncă (CCM) și promovează extinderea utilizării procedurilor de negociere voluntară în toate domeniile economice. Aceasta garantează dreptul fiecărui salariat de a participa liber la negocierile colective, afirmând principiul egalității de șanse pentru toți lucrătorii.

Totuși, Convenția solicită statelor membre să stabilească în mod explicit măsura în care garanțiile sale sunt aplicabile forțelor armate și poliției. Deși nu include explicit funcționarii publici în dreptul la organizare și negociere colectivă, doctrina subliniază că acest aspect nu trebuie interpretat ca o limitare a drepturilor acestora. Ulterior, adoptarea Convenției OIM nr. 151/1978 a reglementat în mod specific condițiile de muncă în sectorul public, completând lacunele anterioare.

Pe lângă aceasta, alte două instrumente internaționale importante, Convenția OIM nr. 154/1981 și Recomandarea OIM nr. 163/1981, au avut un impact semnificativ, dar insuficient recunoscut. Acestea promovează negocierile colective voluntare, consolidând astfel prevederile Convenției OIM nr. 98/1949. Convenția OIM nr. 154/1981 extinde aplicabilitatea sa asupra tuturor sectoarelor economice și menționează că reglementarea negocierilor colective pentru categorii speciale de lucrători, precum forțele armate, poliția și funcționarii publici, rămâne în principal la discreția legislațiilor și practicilor naționale.

Conform articolului 2 al Convenției OIM nr. 98/1949, „negocierea colectivă” se referă la procesele de negociere desfășurate între angajatori, grupuri de angajatori sau organizații de angajatori și organizații ale lucrătorilor, cu scopul de a:

- a) stabili condițiile de muncă și angajare;
- b) reglementa relațiile dintre angajatori și lucrători;
- c) reglementa relațiile dintre organizațiile angajatorilor și cele ale lucrătorilor.

Conform articolului 5 din Convenția OIM nr. 98/1949, statele semnatare au obligația de a adopta măsuri corespunzătoare, adaptate la circumstanțele naționale, pentru a promova negocierea colectivă. Obiectivele acestei promovări includ:

1. *Cuprinderea universală a negocierii colective:* Extinderea procesului de negociere colectivă la toți angajatorii și lucrătorii, din toate ramurile economiei, inclusiv, în măsura aplicabilității, la forțele armate, poliție și funcții publice.

2. *Extinderea treptată a domeniului de aplicare:* Lărgirea treptată a negocierilor colective pentru a acoperi toate aspectele reglementate de articolul 2 din Convenție, precum condițiile de muncă și relațiile dintre angajatori și angajați.

3. *Dezvoltarea regulilor procedurale:* Încurajarea organizațiilor angajatorilor și lucrătorilor să stabilească și să aplice reguli de procedură prin consens.

4. *Înlăturarea obstacolelor:* Asigurarea faptului că lipsa, insuficiența sau neadecvarea regulilor procedurale nu constituie un obstacol în calea negocierii colective.

5. *Reglementarea conflictelor de muncă:* Crearea de organe și proceduri care să faciliteze soluționarea conflictelor de muncă, contribuind la consolidarea procesului de negociere colectivă.

Recomandarea OIM nr. 91/1951 completează prevederile Convenției prin stabilirea procedurilor detaliate pentru negocierea colectivă. Aceasta definește Contractele Colective de Muncă (CCM), precizează efectele lor juridice și stabilește normele pentru extinderea și interpretarea lor. În plus, recomandarea introduce mecanisme de control pentru asigurarea aplicării corecte a CCM, promovând respectarea drepturilor colective și individuale ale lucrătorilor.

Astfel, Convenția OIM nr. 98/1949 și Recomandarea OIM nr. 91/1951 creează un cadru juridic solid pentru dezvoltarea și implementarea negocierii colective, cu scopul de a îmbunătăți relațiile de muncă și de a asigura echitatea socială.

Convenția OIM nr. 144/1976 referitoare la consultările tripartite destinate implementării normelor internaționale ale muncii, împreună cu Recomandarea OIM nr. 152/1976 privind consultările tripartite, reprezintă instrumente-cheie ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM). Acestea încurajează aplicarea standardelor internaționale în domeniul muncii și adaptarea măsurilor naționale la cerințele activității OIM. Documentele impun statelor membre să organizeze consultări tripartite – implicând guvernul, angajatorii și angajații – ca mijloc de dialog social și pentru a sprijini negocierea colectivă (articolul 2). Recomandarea include și o listă detaliată de proceduri de consultare, subliniind necesitatea reprezentării echitabile și egale a angajatorilor și lucrătorilor în toate organismele consultative.

În cadrul dezbaterilor legate de Convenția OIM nr. 151/1978 privind protecția dreptului la organizare și procedurile pentru stabilirea condițiilor de muncă în sectorul public, s-a ajuns la consens în privința utilizării termenului „negociere”. Acesta a fost considerat mai adecvat decât „discuție”, deoarece sugerează efortul activ de a ajunge la un consens și de a formaliza un acord.

Convenția OIM nr. 151/1978 stipulează utilizarea negocierii colective pentru lucrătorii din sectorul public sau, alternativ, orice metodă care le permite reprezentanților acestora să ia parte la determinarea condițiilor de muncă. Totodată, convenția prevede ca diferendele să fie soluționate prin negocieri directe între părți sau prin mecanisme care garantează imparțialitatea, cum ar fi medierea, concilierea sau arbitrajul.

Luând în considerare aceste aspecte, se poate concluziona că principalele instrumente ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM) – Constituția OIM, Convenția OIM nr. 98/1949 și Con-

venția OIM nr. 154/1981 – stabilesc și consolidează următoarele principii fundamentale referitoare la negocierea colectivă:

- *negocierea colectivă este un drept esențial*. Acest drept este recunoscut ca fundamental pentru toate statele membre ale OIM, care, prin simpla lor apartenență la organizație, se angajează să-l respecte, promoveze și implementeze cu bună-credință;
- *obiectivul negocierii colective*. Este stabilirea condițiilor de muncă și reglarea relațiilor dintre partenerii sociali;
- *caracterul voluntar al negocierilor*. Acest proces nu poate fi impus părților implicate, nici de legislație, nici de autorități;
- *autonomia partenerilor sociali*. Partenerii sunt liberi să negocieze fără interferențe nejustificate din partea guvernului sau altor instituții. Totuși, guvernul poate oferi un cadru legislativ pentru desfășurarea negocierii colective, care poate fi completat cu reguli și practici convenite de partenerii sociali;
- *egalitatea partenerilor*. Toate părțile participante la procesul de negociere colectivă dispun de un statut egal și de drepturi echivalente.

Atunci când analizăm negocierea colectivă în cadrul instrumentelor regionale, considerăm că *Carta Socială Europeană revizuită*, adoptată la Strasbourg pe 3 mai 1996 de către statele membre ale Consiliului Europei, constituie unul dintre cele mai relevante documente internaționale în domeniul social.

Această Cartă include un set extins și detaliat de reglementări privind drepturile sociale și relațiile colective de muncă. Având în vedere importanța sa, vom sublinia prevederile esențiale referitoare la aceste relații.

În *Partea I a Cartei*, sunt enunțate drepturile și principiile fundamentale pe care statele semnatare se angajează să le respecte. Printre acestea se numără dreptul cetățenilor de a înființa organizații naționale și internaționale pentru promovarea intereselor economice și sociale, precum și ***dreptul de a negocia colectiv***, recunoscut atât angajatorilor, cât și salariaților.

*Partea a II-a a Cartei* detaliază principalele categorii de drepturi aplicabile în sfera relațiilor de muncă.

Articolul 5 al Cartei reglementează dreptul la asociere sindicală. Statele semnatare se obligă să creeze un cadru legislativ favorabil desfășurării activităților sindicale, garantând lucrătorilor dreptul de a se afilia sau de a înființa sindicate la nivel național sau internațional. Libertatea de a exercita activități sindicale este considerată un drept fundamental al cetățenilor, ce poate fi restricționat doar în circumstanțe excepționale. Această abordare reflectă angajamentul ferm al Cartei de a proteja și promova drepturile sociale și colective, consolidând principiile de echitate și solidaritate în relațiile de muncă.

*Articolul 6 al Cartei Sociale Europene* definește cadrul pentru negocierea colectivă, stabilind o serie de obligații esențiale pentru statele semnatare, astfel:



1. *Consultări paritare*: Este prevăzută promovarea dialogului egalitar între angajați și angajatori, pentru a asigura o colaborare eficientă în reglementarea relațiilor de muncă.

2. *Negocierea voluntară*: Statele semnatare au responsabilitatea de a sprijini instituirea procedurilor de negociere voluntară între angajatori sau organizațiile acestora și organizațiile lucrătorilor, cu scopul de a reglementa condițiile de muncă prin convenții colective, atunci când aceste măsuri sunt considerate necesare și adecvate.

3. *Mecanisme de conciliere și arbitraj*: Se subliniază importanța instituirii și utilizării procedurilor de conciliere și arbitraj voluntar pentru rezolvarea pașnică a conflictelor de muncă, oferind un cadru stabil pentru soluționarea disputelor.

4. *Dreptul la acțiuni colective*: Carta recunoaște dreptul lucrătorilor și angajatorilor de a recurge la acțiuni colective, inclusiv greva, în situații de conflicte de interese. Acest drept trebuie însă exercitat cu respectarea prevederilor din convențiile colective existente.

Părțile semnatare ale Cartei Sociale Europene au adoptat o viziune amplă asupra negocierii colective, abordând în articolul 6 principalele elemente definitorii ale acestei instituții juridice.

Reglementările Cartei în materie de negociere colectivă urmăresc un parcurs clar: încep cu măsuri pentru promovarea consultărilor paritare, continuă cu instituirea procedurilor pentru negocieri între reprezentanții angajaților și angajatori, și se finalizează cu dispoziții pentru gestionarea conflictelor de interese, incluzând dreptul la grevă.

Deși Carta nu specifică detalii privind regimul juridic al convențiilor colective de muncă, care constituie rezultatul principal al negocierilor colective, se deduce implicit sprijinul acordat de semnatari pentru încheierea acestor convenții.

În cadrul Uniunii Europene, negocierea colectivă este protejată și recunoscută de Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene, un document esențial elaborat în urma deciziei Consiliului European de la Koln din 3-4 iunie 1999. Carta își propune să unifice și să evidențieze drepturile fundamentale existente, reafirmând importanța acestora.

Proclamată de liderii Comisiei Europene, Parlamentului European și Consiliului European în urma Consiliului de la Nisa, pe 7 decembrie 2000, Carta consacră, prin Articolul 28, dreptul la negociere și acțiune colectivă. Conform acestui articol, lucrătorii, angajatorii și organizațiile lor au dreptul de a negocia și încheia convenții colective, în conformitate cu normele UE, legislațiile și practicile naționale. Totodată, ei pot recurge la acțiuni colective, inclusiv grevă, pentru a-și apăra interesele în situații de conflicte.

În literatura academică din România s-a conturat un discurs semnificativ cu privire la importanța negocierilor colective transfrontaliere, inspirat de preambulul Rezoluției Parlamentului European din 22 octombrie 2008, care analizează provocările legate de acordurile colective în contextul Uniunii Europene. Acest preambul evidențiază efectele mobilității forței de muncă asupra ocupării, prosperității economice și integrării europene, subliniind beneficiile pentru cetățeni în ceea ce privește dezvoltarea abilităților, acumularea de experiență și îmbunătățirea standardelor de viață.

În acest sens, sunt scoase în evidență următoarele direcții principale:

- *Consolidarea comunicării sociale interne*, prin includerea unor prevederi dedicate lucrătorilor migranți.
- *Colaborarea între sindicatele și organizațiile profesionale* din țările de origine și cele din țările gazdă, în vederea asigurării unei protecții mai eficiente a drepturilor lucrătorilor.
- *Adaptarea activității sindicale în contextul crizei globale*, pentru a garanta reprezentarea autentică a salariaților, ținând cont de libertatea de stabilire a serviciilor și libertatea de circulație.

Un prim pas în această direcție a fost realizat prin afilierea confederațiilor sindicale naționale la organizațiile sindicale europene, marcând un progres semnificativ în alinierea intereselor la nivel transnațional.

### **3.2. Noțiunea de negociere colectivă și rolul acesteia prin prisma dreptului intern**

Negocierea colectivă reprezintă un proces social dinamic ce presupune o interacțiune și o comunicare constantă între partenerii sociali. Acest proces, derulat continuu, include etape precum negocieri, schimburi de informații și consultări reciproce. Prin intermediul acestuia, părțile implicate pot rezolva divergențele de interese și pot alinia prioritățile într-un mod avantajos pentru ambele tabere, transformând astfel negocierea într-o sursă juridică de drepturi pentru angajați și angajatori.

Această metodă de negociere contribuie la echilibrarea inițială a inegalităților economice dintre angajați și angajatori, stabilind fundamentul unei relații de muncă echitabile și juste. De asemenea, prin negocierea colectivă se diminuează discreția absolută a puterii manageriale în cadrul întreprinderilor.

Prin negocierea colectivă, angajații și angajatorii pot ajunge la acorduri comune asupra condițiilor de muncă sau de serviciu, consolidând stabilitatea relațiilor de muncă. Acest proces este structurat, având la bază reguli și standarde bine definite, iar organizațiile patronale sunt obligate, conform legii, să inițieze aceste negocieri.

Un aspect crucial al negocierii colective îl constituie disponibilitatea partenerilor sociali de a face concesi reciproc. Trebuie subliniat că, de cele mai multe ori, angajatorii se confruntă cu provocări mai mari în acest proces, deoarece negocierile implică, în general, costuri financiare considerabile.

O analiză detaliată relevă că rezultatele negocierilor colective generează beneficii nu doar pentru salariați, ci și pentru angajatori. Printre avantajele semnificative se numără creșterea implicării personalului în activitățile desfășurate, ceea ce duce, de obicei, la sporirea productivității muncii. De asemenea, negocierile favorizează stabilitatea colectivului prin consolidarea relațiilor dintre angajatori și angajați, promovează un climat de cooperare continuă cu personalul și reduc riscul apariției conflictelor colective, contribuind la menținerea păcii sociale atât la nivelul unității, cât și în plan general.

În contextul reconfigurării relațiilor de muncă, doctrina occidentală subliniază necesitatea ca dialogul colectiv să se bazeze pe următoarele principii [179, p. 175]:

- *din perspectivă economică*, condițiile stabilite trebuie să sprijine creșterea productivității și eficienței muncii;
- *din perspectivă socio-culturală*, acestea trebuie să asigure angajaților și familiilor lor protecția și condițiile necesare pentru o dezvoltare corespunzătoare.
- *din perspectivă socială*, condițiile agreate nu trebuie să genereze un impact negativ asupra intereselor colective.

Dintr-o perspectivă specifică doctrinei române, negocierea colectivă se diferențiază de alte tipuri de negocieri prin câteva caracteristici distinctive:

- *flexibilitatea mecanismelor de decizie*, care permite adaptarea la diverse situații economice și sociale;
- *principiul echității și justiției sociale*, care se manifestă prin reducerea inegalităților economice inițiale dintre salariați și angajatori, garantând stabilirea unor relații de muncă echitabile. Totodată, negocierea colectivă contribuie la limitarea arbitrariului managerial în actele juridice rezultate din procesul de negociere, reprezentând un instrument legal pentru stabilirea drepturilor și responsabilităților salariale în societățile comerciale cu capital privat;
- *stabilitatea raporturilor de muncă*, rezultată din acordul mutual al partenerilor sociali.

În cadrul legislației muncii, negocierile colective joacă un rol esențial, oferind posibilitatea extinderii și îmbunătățirii drepturilor salariaților peste nivelul minim garantat de lege. Prin convenții și contracte colective de muncă (CCM), aceste negocieri contribuie semnificativ la dezvoltarea regimului juridic al relațiilor de muncă, prin crearea unor drepturi suplimentare și ridicarea standardelor minime prevăzute în legislație.

Principalele funcții ale negocierii colective includ:

- *instrument de democratizare a relațiilor profesionale* – prin transferul deciziei normative către partenerii sociali, asigurându-se o implicare directă a acestora în reglementarea condițiilor de muncă;
- *mijloc juridic fundamental* – în stabilirea statutului juridic al salariatului, având în vedere că majoritatea drepturilor și obligațiilor acestuia sunt definite și concretizate în cadrul clauzelor CCM;
- *formă de adaptare la realitățile economice* – oferind flexibilitate în ajustarea relațiilor de muncă la tendințele și dinamica pieței muncii, atât la nivel microeconomic, cât și macroeconomic;
- *promotor al progresului social* – prin actualizarea și extinderea drepturilor salariale în concordanță cu dezvoltarea economică și prosperitatea socială;
- *garanție împotriva abuzurilor patronale* – prin stabilirea unor mecanisme care protejează salariații și asigură echilibrul în relațiile de muncă.

Prin prisma funcțiilor pe care le îndeplinește, negocierea colectivă reprezintă componenta dinamică și flexibilă a relației de muncă, un „barometru” sensibil al echilibrului forțelor pe piața

muncii și, totodată, o garanție pentru menținerea standardului economic al salariatului. În doctrina juridică din Republica Moldova, a fost analizată problema obligativității negocierii colective. Concluzia unanimă a autorilor este că încheierea contractelor colective de muncă (CCM) nu este obligatorie, fiind lăsată la latitudinea partenerilor sociali. Se consideră că impunerea obligativității încheierii acestor acte juridice ar contraveni principiilor libertății contractuale și autonomiei partenerilor sociali, concluzie derivată implicit din prevederile articolului 30 alin. (2) din CM al RM.

De asemenea, se susține că abordarea legislativă moldovenească, care conferă caracter facultativ negocierii colective, este în acord cu instrumentele internaționale, precum Convenția OIM nr. 98/1949 și Convenția OIM nr. 154/1981. Cu toate acestea, unele voci din doctrină au propus introducerea negocierilor colective periodice ale CCM ca o obligație.

Deși normele internaționale, inclusiv cele ale OIM și Uniunii Europene, consacră dreptul la negociere colectivă fără a impune obligativitatea acestuia, în legislațiile vest-europene se pune accent pe necesitatea negocierilor periodice. Acestea sunt considerate o îndatorire a angajatorului pentru a asigura actualizarea condițiilor de muncă în raport cu evoluțiile economice și sociale.

În dreptul românesc, spre exemplu, negocierea colectivă este obligatorie la nivel de unitate dacă aceasta are cel puțin 10 angajați sau lucrători, conform articolului 97 alin. (1) din noua Lege a dialogului social (NLRDS). Aceasta reprezintă o modificare față de vechea reglementare din Legea nr. 62/2011, care impunea obligativitatea negocierii colective doar pentru unitățile cu minimum 21 de salariați.

Legat de reglementarea negocierii colective, în doctrina românească au fost identificate două direcții principale de interpretare:

1. *Prima opinie* susține că reglementarea actuală este inadecvată, deoarece încheierea unui contract colectiv de muncă (CCM) nu este obligatorie. Totuși, această reglementare impune, indirect, încheierea unui astfel de contract, ceea ce poate contraveni principiului libertății contractuale.

2. *A doua opinie* argumentează în favoarea necesității negocierii CCM la nivelul unității, considerând-o un instrument esențial pentru stabilirea drepturilor și obligațiilor salariale în sectorul privat. Se subliniază faptul că obligația de a negocia creează un cadru propice pentru încheierea CCM, iar lipsa acestei obligații ar putea conduce la evitarea negocierilor de către majoritatea angajatorilor, din considerente economice și strategice. În această interpretare, obligația de negociere este definită ca o obligație de diligență, nu de rezultat. Aceasta înseamnă că parcurgerea procesului de negociere este obligatorie, însă rezultatul (încheierea unui CCM) nu este impus.

Într-o opinie singulară exprimată în literatura juridică românească, se critică actuala reglementare care impune doar obligația de negociere, fără a garanta încheierea CCM. Conform acestui punct de vedere, în lipsa unei obligații de a finaliza procesul cu semnarea unui contract, părțile implicate pot rămâne în impas, fără a face concesii reciproce. În schimb, o reglementare care ar obliga angajatorii cu cel puțin 10 angajați să încheie CCM ar stimula identificarea soluțiilor pentru un consens.

*Argumente suplimentare.* Obligativitatea negocierii colective este percepută ca o premisă necesară pentru dialogul social și pentru prevenirea conflictelor de muncă. Chiar dacă negocierile pot eșua în anumite cazuri, ele oferă un cadru formal pentru identificarea soluțiilor comune. Totuși, refuzul angajatorilor de a ajunge la compromisuri poate genera riscul declanșării grevei de către angajați, cu consecințe negative asupra stabilității organizaționale și economice.

### **3.3. Obiectul și nivelurile negocierii colective**

Prin prisma art. 31 alin. (2) din CM al RM, este evidențiat clar conținutul contractului colectiv de muncă (CCM), ceea ce permite identificarea obiectului negocierii. Aspectele esențiale cuprinse includ:

- *formele, sistemele și cuantumul retribuirii muncii* – modalitățile de remunerare și politica salarială;
- *indemnizații și compensații* – stabilirea tipurilor de beneficii adiționale;
- *timpul de muncă și odihnă* – reglementarea duratei muncii și a concediilor;
- *îmbunătățirea condițiilor de muncă și protecția lucrătorilor* – prevederi care să sprijine sănătatea și siguranța la locul de muncă;
- *egalitatea de șanse și tratament* – măsuri care să elimine discriminarea pe criterii de sex și să promoveze egalitatea de șanse între femei și bărbați;
- *promovarea securității și sănătății angajaților* – includerea în CCM a unor măsuri concrete pentru îmbunătățirea siguranței la locul de muncă.

*Categorii de drepturi negociabile*-Negocierea colectivă poate cuprinde drepturi definite prin:

- *limite minime legale* – precum salariul minim garantat sau durata concediilor de odihnă;
- *drepturi nespecificate în legislație* – dar care sunt conforme cu legea, morala și principiile de bună credință;
- *drepturi superioare celor din convențiile colective superioare* – respectând ierarhia izvoarelor de drept.

*Clauze sugerate pentru CCM la nivel sectorial.* În mediul academic românesc s-au formulat propuneri pentru condiții comune aplicabile CCM sectoriale, incluzând:

1. *Comisii paritare* – instituirea unor mecanisme amiabile pentru soluționarea conflictelor apărute în implementarea sau modificarea CCM.
2. *Prioritate la angajare* – în cazul concursurilor cu performanțe egale între candidați, prioritatea să fie acordată salariaților existenți.
3. *Expertiză tehnică pentru divergențe* – stabilirea de comun acord a unor specialiști independenți ale căror concluzii să fie obligatorii.

4. *Ajutoare sociale suplimentare* – sprijin financiar pentru evenimente personale, cum ar fi nașterea unui copil, concediul de maternitate, accidente de muncă sau decese în familie.

5. *Clauze specifice pe domenii de activitate:*

- *industria alimentară* – introducerea de sporuri de loialitate, fidelitate, și prezența sindicatelor la concursurile de angajare;

- *construcții-montaj* – eliminarea timpilor neproductivi, precum echiparea-dezechiparea la începutul programului;

- *sectorul sanitar* – acordarea mesei gratuite pentru personalul medical și familiile acestora, asigurarea gratuită a unor servicii medicale percepute altfel contra cost.

Există anumite aspecte ale relațiilor de muncă care, analizate obiectiv, nu pot face parte din sfera negocierilor colective. Printre acestea se numără: jurisdicția muncii, asigurarea socială a salariilor prin intermediul sistemului public de pensii, dreptul de a obține informații despre parcursul profesional al unei persoane de la foștii săi angajatori, cu acordul acesteia, dreptul de a decide asupra organizării și funcționării unei unități, precum și dreptul angajatorului de a reține anumite informații economice sau financiare, dacă divulgarea acestora ar putea afecta desfășurarea activității sale.

Conform articolului 31 alineatul (2) din CM al RM, obligațiile părților implicate în contractele colective de muncă (CCM) sunt prezentate în mod orientativ. În sectorul privat, negocierile colective includ o paletă largă de drepturi și responsabilități, reflectate în clauzele CCM. Astfel, orice element care influențează relațiile dintre angajatori și angajați sau dintre organizațiile patronale și salariați poate fi integrat în cadrul negocierilor [179, p. 160].

Autorii autohtoni subliniază faptul că, în sectorul privat, partenerii sociali au o libertate considerabilă în stabilirea conținutului unui CCM. Totuși, principiul libertății contractuale nu permite derogările de la normele juridice imperative.

În sectorul bugetar, aria de aplicare a negocierilor colective este mai limitată decât în mediul privat. CCM-urile din acest sector nu pot include sau negocia drepturi financiare sau materiale care depășesc prevederile legislative aplicabile categoriei respective de personal. Salariile din sectorul bugetar sunt reglementate prin lege, iar acestea nu pot fi modificate sau negociate prin intermediul contractelor colective de muncă.

Cu toate acestea, legislația moldoveană prevede excepții care permit partenerilor sociali să stabilească anumite sporuri pentru munca desfășurată în condiții dificile. Potrivit Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, lista lucrărilor și locurilor de muncă eligibile pentru astfel de sporuri, precum și valoarea lor exactă, sunt stabilite prin CCM ale unităților bugetare.

Procesul de negociere colectivă, reglementat de o normă juridică specifică, prezintă o distincție importantă în sectorul bugetar. Potrivit articolului 37 alineatul (2) din CM al RM, negocierea, semnarea și modificarea clauzelor convenției colective la acest nivel, inclusiv cele care implică alocări de fonduri bugetare, se desfășoară în general înainte de întocmirea proiectului de buget pentru anul financiar în care convenția urmează a fi aplicată.

Spre deosebire de sectorul privat, unde negocierile colective pot avea loc și după stabilirea bugetului de venituri și cheltuieli, în sectorul bugetar (autorități și instituții publice), aceste negocieri se desfășoară, de regulă, înainte de elaborarea și aprobarea bugetului de stat sau al unității administrativ-teritoriale vizate.

Structura negocierii colective, desfășurată pe diverse niveluri, are implicații semnificative în practică. În numeroase state, negocierile la nivel național stabilesc un cadru minim de drepturi și obligații pentru angajați, lăsând astfel spațiu pentru negocieri la niveluri inferioare care să completeze sau să extindă conținutul acestor acorduri.

Raportul dintre nivelurile de negociere reflectă două tendințe: centralizarea procesului, prin subordonarea convențiilor și CCM-urilor de la niveluri inferioare celor de nivel superior, și descentralizarea, prin libertatea de negociere la nivel local sau individual.

De-a lungul timpului, structura negocierilor colective a fost profund influențată de evoluția mișcării sindicale. Negocierile colective la nivel național sau de ramură au creat un cadru suplimentar pentru garantarea unor drepturi salariale minime, contribuind astfel la evitarea unei competiții nocive între angajați pe piața muncii. Aceste acorduri au acționat, de asemenea, ca o legislație socială minimă, promovând aplicarea uniformă a regulilor privind relațiile de muncă.

În Republica Moldova, negocierea colectivă poate avea loc la mai multe niveluri – de unitate, teritorial, ramural și național – în conformitate cu prevederile articolelor 25, 27, 30 și 35 din CM al RM.

### **3.4. Procedura negocierii colective**

Articolul 26 alineatul (1) din CM al RM conferă atât reprezentanților angajaților, cât și celor ai angajatorilor posibilitatea de a iniția și participa la negocieri colective. Aceste negocieri urmăresc elaborarea, semnarea, modificarea sau completarea contractelor colective de muncă (CCM) ori a convențiilor colective, ceea ce asigură un cadru clar pentru colaborare.

Baza legală a acestui drept poate fi identificată în articolul 43 alineatul (4) din Constituția Republicii Moldova. Acesta susține dreptul la negocieri colective în domeniul muncii și garantează caracterul obligatoriu al CCM-urilor și convențiilor colective. Atât reprezentanții angajaților, prin organizațiile sindicale, cât și cei ai angajatorilor beneficiază de acest drept, conform articolelor 23 și 24 din CM al RM, evidențiind echilibrul și egalitatea între părțile implicate în cadrul parteneriatului social.

În conformitate cu prevederile articolului 26 alineatul (2) din CM al RM, orice propunere scrisă adresată reprezentanților părților privind inițierea negocierilor colective trebuie soluționată în termen de 7 zile calendaristice. Lipsa respectării acestui termen, fie prin refuz, fie prin amânare, poate atrage sancțiuni contravenționale, în baza articolului 59 din Codul Contravențional al Republicii Moldova.

În plus, aceste dispoziții sunt aliniate standardelor internaționale, precum cele prevăzute de articolul 4 din Convenția OIM nr. 98/1949. Această convenție subliniază importanța promovării negocierilor voluntare între angajatori și lucrători pentru stabilirea condițiilor de muncă prin CCM-uri.

Articolul 27 din CM al RM detaliază procesul negocierilor colective, punând accent pe reprezentativitatea angajaților. Reglementările clarifică diverse situații ce pot apărea în cadrul unităților de muncă, demonstrând preocuparea pentru un dialog social eficient și echitabil.

Pentru început, legislația acordă libertatea participanților la negocierile colective să decidă asupra subiectelor incluse în contractele colective de muncă (CCM) și în convențiile colective.

În situația în care o parte dintre salariații unei unități nu sunt afiliați unui sindicat, articolul 21 alineatul (1) din CM al RM specifică faptul că aceștia pot mandata organul sindical să le reprezinte interesele în procesul de negociere. În lipsa sindicatelor, articolul 21 alineatul (2) din același cod prevede că interesele angajaților vor fi susținute de către reprezentanții lor aleși.

Mai departe, articolul 27 alineatul (6) din CM al RM stipulează obligația părților implicate în negocieri să își pună la dispoziție reciproc informațiile necesare, respectând termenul maxim de două săptămâni. Totodată, divulgarea informațiilor care sunt clasificate ca secrete de stat sau comerciale este strict interzisă.

Printre datele considerate secrete comerciale se regăsesc documentele care confirmă înființarea entității și dreptul de a desfășura activități antreprenoriale, anumite activități economice supuse licențierii, informații statistice, financiare și economice legate de plățile fiscale și alte taxe obligatorii. Alte informații confidențiale includ solvabilitatea, detalii despre personal, salarii, condițiile de muncă, locurile de muncă vacante, aspectele privind protecția mediului, normele de securitate a muncii și comercializarea produselor periculoase pentru sănătatea consumatorilor, precum și alte încălcări legale și daunele provocate.

Furnizarea acestor informații, incluzând date precum volumul producției, vânzările, costurile materiilor prime și cheltuielile de producție, contribuie la echilibrarea raporturilor dintre sindicate și angajatori. Prin aceasta, se facilitează o înțelegere clară a situației economice și organizaționale, ceea ce permite extinderea domeniilor în care se pot lua decizii comune.

În final, refuzul unui angajator de a pune la dispoziția sindicatului informațiile necesare pentru desfășurarea negocierilor colective este considerat o încălcare a obligațiilor prevăzute de lege.

În același timp, anumite informații nu intră sub incidența secretului de stat și nu pot fi clasificate. Printre acestea se numără datele referitoare la: încălcările drepturilor și libertăților fundamentale ale cetățenilor; calitatea mediului înconjurător, siguranța alimentelor și a bunurilor de consum; accidente, dezastre naturale sau alte evenimente care pun în pericol siguranța publică; sănătatea populației, nivelul de trai, incluzând aspecte precum nutriția, îmbrăcămintea, protecția socială și asistența medicală, precum și indicatorii socio-demografici; starea de sănătate a oficialilor publici; încălcările



legii comise de autoritățile publice sau de persoanele responsabile din cadrul acestora; situația reală în domeniile educației, culturii, agriculturii, comerțului și aplicării legii.

În plus, legislația interzice clasificarea informațiilor dacă aceasta limitează accesul la informații de interes public, împiedică implementarea eficientă a programelor de dezvoltare socio-economică și culturală sau generează un dezechilibru în concurența dintre agenții economici.

Analizând în detaliu prevederile articolului 27 alineatele (1) și (8) din CM al RM, se poate observa că legislatorul asigură participanților la negocierile colective o libertate extinsă în privința alegerii subiectelor care urmează să fie reglementate prin CCM sau convenții colective. În plus, aceștia pot decide asupra termenelor, locului și modalităților prin care negocierile colective se desfășoară.

Pe de altă parte, articolul 31 alineatul (2) din CM al RM prevede că CCM poate include angajamente reciproce între salariați și angajator, acoperind diverse aspecte. Printre acestea se numără: structura, sistemul și valoarea retribuirii muncii; plata indemnizațiilor și a compensațiilor; mecanismele de ajustare a retribuirii muncii în funcție de inflație sau de indicatorii economici stabiliți în CCM; timpul de muncă și de odihnă, inclusiv aspectele legate de concedii; îmbunătățirea condițiilor de muncă și protecția angajaților, cu atenție deosebită pentru femei, tineri și persoane cu dizabilități; protecția intereselor salariaților în cazul privatizării unității sau fondului locativ; măsurile de securitate ecologică și protecția sănătății salariaților în procesul de producție; facilitățile pentru angajații care combină munca cu studiile; refacerea sănătății și organizarea timpului liber pentru angajați și familiile acestora; monitorizarea implementării CCM, precum și procedurile de modificare și completare a acestuia; crearea condițiilor normale pentru activitatea reprezentanților salariaților; responsabilitățile asumate de părți; angajamentul de a renunța la grevă în cazul respectării clauzelor contractuale; și alte înțelegeri stabilite de părți.

În continuare, articolul 35 alineatul (2) din CM al RM specifică faptul că convențiile colective pot conține clauze privind retribuirea muncii, condițiile de muncă, protecția angajaților, regimul de muncă și de odihnă, dezvoltarea parteneriatului social și alte chestiuni agreate de părți.

Totodată, conform articolului 28 din CM al RM, în situația în care negocierile colective nu conduc la un acord complet sau parțial, părțile implicate întocmesc un proces-verbal care documentează punctele de divergență.

Rezolvarea acestor divergențe, apărute în cadrul negocierilor colective pentru încheierea, modificarea sau completarea CCM sau a convenției colective, urmează procedurile stabilite de CM al RM. În acest sens, articolele 357-361 din CM al RM reglementează soluționarea conflictelor colective de muncă, prevăzând etapele de conciliere și alte formalități legale care trebuie respectate.

În ceea ce privește momentul în care se consideră declanșat un conflict colectiv de muncă, articolul 357 alineatul (2) din CM al RM stabilește că acesta coincide cu data întocmirii procesului-verbal care consemnează divergențele apărute în cadrul negocierilor colective.

Un alt aspect demn de menționat este utilizarea medierii ca mijloc de soluționare a conflictelor colective de muncă. Potrivit articolului 2 din Legea nr. 137/2015 privind medierea, aceasta reprezintă

o metodă alternativă, structurată și confidențială de abordare a litigiilor, incluzând conflictele colective de muncă. Procesul implică participarea unuia sau mai multor mediatori, oferind flexibilitate în gestionarea divergențelor.

De asemenea, articolul 29 alineatul (1) din CM al RM prevede că persoanele implicate în negocierile colective sau în elaborarea proiectului CCM ori al convenției colective sunt eliberate de la activitatea de bază, beneficiind de menținerea salariului mediu pentru o perioadă de până la trei luni, conform înțelegerii dintre părți.

Cheltuielile aferente participării la negocieri sunt acoperite conform legislației în vigoare, CCM sau convenției colective. Remunerarea muncii efectuate de experți, specialiști sau mediatori este suportată de partea care a solicitat serviciile acestora, cu excepția cazurilor în care CCM sau convenția colectivă prevăd altfel.

În ceea ce privește protecția reprezentanților salariaților implicați în negocierile colective, articolul 29 alineatul (3) din CM al RM stipulează că aceștia nu pot fi sancționați disciplinar, transferați la o altă muncă sau concediați, fără consultarea prealabilă a organelor sindicale care i-au împuternicit.

Se poate observa că, potrivit acestor reglementări, reprezentanții salariaților desemnați conform articolului 1 din CM al RM (unde se precizează că organul sindical acționează în mod obișnuit în cadrul unității conform legislației și statutelor sindicatelor, iar în absența acestuia, alți reprezentanți aleși de salariați își asumă acest rol, conform articolului 21 din CM al RM), beneficiază de protecție juridică specială pe durata negocierilor colective.

Pe parcursul negocierilor colective, care sunt limitate la o durată de cel mult trei luni, conform înțelegerii dintre părți, acești reprezentanți nu pot fi sancționați disciplinar (articolele 206-210 din CM al RM), transferați la alte locuri de muncă (articolele 73-74 din CM al RM) sau concediați (articolul 86 din CM al RM), fără consultarea prealabilă a organului care i-a desemnat (articolul 25 din CM al RM). Excepțiile sunt aplicabile doar în cazurile de concediere bazate pe abateri disciplinare grave, conform articolului 206 alineatul (1) litera d) din CM al RM.

De asemenea, în cazul în care reprezentantul salariaților este membru al sindicatului sau funcționar sindical, orice decizie de concediere trebuie să respecte în totalitate prevederile articolelor 87 și 387 din CM al RM, indiferent de motivul concedierii prevăzut la articolul 86 alineatul (1) din același Cod.

În concluzie, momentul declanșării negocierilor colective este influențat de mai multe situații specifice:

- necesitatea încheierii unui CCM în urma unor reglementări legale, acolo unde acesta nu era obligatoriu anterior;
- expirarea unui CCM existent sau rezilierea unilaterală a acordului de către una dintre părți;
- absența unui CCM.

Pentru un CCM cu durată determinată, negocierile sunt inițiate, de regulă, atunci când contractul aflat în vigoare ajunge la termenul de expirare sau este reziliat conform preavizului. Alternativ, valabilitatea CCM existent poate fi prelungită, o singură dată, cu acordul partenerilor sociali, pentru o perioadă maximă de 12 luni.

În situația în care partenerii sociali nu reușesc să ajungă la un consens pentru prelungirea CCM, negocierile pentru un nou CCM devin necesare. Finalizarea unui CCM în condiții favorabile implică respectarea unor cerințe specifice și aplicarea unor tehnici de negociere eficiente.

Pentru început, este crucial ca sindicatele să înțeleagă profund mecanismele economico-financiare ale unității și să fie conștiente de realitățile economice și sociale care îi influențează activitatea. O viziune detaliată asupra situației generale a unității este esențială. Negociatorii pot avea abordări diferite, fiecare fiind influențat nu doar de metodele lor, ci și de factori fiziologici și psihologici.

Conform literaturii juridice, se identifică două tipuri principale de negociatori:

1. *Negociatorul rigid* – se distinge prin lipsa inițiativei și printr-un număr redus de propuneri constructive. Stilul său este defensiv, iar abordările sale sunt adesea extremiste, fie în atac, fie în apărare. Acest stil este frecvent utilizat atunci când poziția negociatorului este dominantă, iar contextul îi este favorabil.

2. *Negociatorul conciliant* – se remarcă prin creativitate și capacitatea de a găsi soluții intermediare. Acesta evită blocajele și promovează o atmosferă constructivă, chiar și atunci când conduce discuțiile.

Procesul de negociere poate fi, de asemenea, interpretat ca o tranzacție în care condițiile nu sunt predefinite, ci stabilite în urma unui dialog amplu între părți. În cadrul acestui proces, partenerii sunt considerați egali în drepturi și responsabilități.

Pe lângă tipologiile negociatorilor, tehnicile moderne de negociere au câștigat o importanță tot mai mare. Printre acestea, se numără:

- *tehnica „meselor rotunde”* – presupune o discuție deschisă, axată pe o anumită temă, în care toate opiniile sunt acceptate și evaluate;

- *tehnica „conferințelor”* – aici participanții nu sunt neapărat experți, însă succesul este determinat de gândirea strategică și de abilitatea de a găsi soluții eficiente.

Aceste tehnici reflectă evoluția continuă a proceselor de negociere, adaptându-se la cerințele moderne și la complexitatea relațiilor sociale și economice.

În literatura de specialitate din țară, procesul de negociere colectivă este descris ca având o complexitate ridicată și fiind divizat în mai multe etape distincte: inițierea negocierilor, pregătirea acestora, desfășurarea tratativelor și finalizarea negocierilor.

Pe de altă parte, există o opinie conform căreia orice proces de negociere, inclusiv cel colectiv, urmează trei faze generale: etapa de pregătire, etapa negocierii propriu-zise și etapa finală.

*Etapa de pregătire a negocierii.* O negociere reușită începe cu o pregătire minuțioasă, care implică dezvoltarea unui plan strategic bine definit. Această pregătire presupune atât evaluarea resur-

selor și strategiilor proprii, cât și înțelegerea intențiilor și instrumentelor de negociere de care dispune cealaltă parte. Din punct de vedere organizatoric, în această etapă sunt stabilite și pregătite: echipa de negociere, planul de acțiune, locul negocierilor, regulamentul de desfășurare a negocierilor.

De regulă, echipa de negociere este formată din membrii organizației, selectați sau desemnați de conducere. Aceștia au responsabilitatea de a administra întregul proces de negociere, acționând independent în limitele mandatului primit și în conformitate cu normele legale.

Pentru o mai bună organizare, echipa ar trebui să fie alcătuită din 3 până la 7 persoane, fiecare având roluri bine definite, conform strategiei și mandatului oferit de organizație. Acest lucru permite o abordare structurată și eficientă a procesului de negociere.

Negocierea nu poate fi realizată aleatoriu, ci trebuie să se bazeze pe un plan de acțiune bine structurat, cunoscut și sub numele de calendarul negocierii. În acest context, echipa de negociere elaborează un plan detaliat care include etapele necesare pentru atingerea obiectivelor propuse, termenele limită pentru fiecare acțiune, identificarea persoanelor responsabile și resursele necesare pentru implementarea planului.

Se știe că eficiența negocierilor poate fi afectată negativ atunci când acestea au loc pe teritoriul uneia dintre părți, din cauza dezechilibrului implicit generat de acest context. Din acest motiv, este recomandat ca partenerii sociali să aleagă un spațiu neutru pentru desfășurarea discuțiilor.

De asemenea, procesul de negociere se desfășoară conform unui Regulament de negociere, care reprezintă un set de reguli stabilite pentru a organiza și coordona întâlnirile. Acest regulament este pregătit înainte de prima întâlnire și negociat în cadrul acesteia. Este important ca regulile să fie stabilite corect de la început, deoarece o renegociere ulterioară poate fi dificilă sau chiar imposibilă.

Regulamentul de negociere poate acoperi o serie de aspecte esențiale, cum ar fi:

- alegerea unui loc neutru pentru desfășurarea negocierilor;
- repartizarea cheltuielilor de organizare;
- calendarul detaliat al negocierilor;
- orarul zilnic al ședințelor;
- delegarea competențelor, în special pentru partea patronală;
- recunoașterea oficială a mandatelor părților încă de la prima întâlnire;
- documentul de bază care va ghida negocierile;
- modul în care informațiile despre procesul de negociere vor fi comunicate publicului;
- modalitatea de finalizare și depunere a contractului negociat;
- soluționarea eventualelor stări conflictuale.

Stabilirea unor astfel de reguli este esențială pentru a preveni confruntările inutile, evitarea reluării punctelor deja discutate și pierderea timpului și a resurselor. Regulamentul asigură că întreaga energie a părților este canalizată către rezolvarea problemelor esențiale ale negocierii colective.

*Etapa negocierii propriu-zise.* Aceasta debutează odată cu prima întâlnire oficială de negociere, în cadrul căreia se stabilesc informațiile publice și confidențiale ce vor fi furnizate de angajator

către delegații sindicali sau reprezentanții angajaților, precum și termenul limită pentru transmiterea acestora. Printre informațiile ce trebuie puse la dispoziție se numără:

- a) situația economico-financiară actualizată;
- b) situația ocupării forței de muncă.

În această primă ședință, părțile consemnează într-un proces-verbal următoarele elemente:

- componența echipelor de negociere, fiecare parte prezentând împuterniciri scrise;
- identificarea persoanelor autorizate să semneze contractul colectiv de muncă;
- durata maximă a negocierilor, stabilită de comun acord;
- locul și programul întâlnirilor;
- dovada reprezentativității părților participante;
- confirmarea convocării tuturor celor îndreptățiți să participe la negocieri;
- alte detalii relevante legate de procesul de negociere.

În ceea ce privește locația, aceasta poate fi stabilită fie la sediul unuia dintre partenerii sociali, fie într-un alt loc agreat de ambele părți. În mod obișnuit, negocierile au loc la sediul organizației patronale sau în birourile conducerii întreprinderii.

Pe parcursul fiecărei ședințe de negociere se redactează procese-verbale, semnate de reprezentanții mandatați ai ambelor părți. Aceste documente reflectă conținutul discuțiilor și deciziile luate în cadrul întâlnirilor. În această etapă, dialogul dintre organizațiile patronale și organizațiile sindicale este esențial, provocarea principală fiind atingerea unui compromis care să permită adoptarea unui nou CCM.

Rezultatul negocierilor este influențat în mod semnificativ de competențele de negociere ale părților implicate și de abilitatea acestora de a se influența reciproc. De regulă, negocierile au loc pe parcursul mai multor întâlniri planificate conform unui calendar prestabilit, în cadrul cărora echipele de negociere analizează cererile și argumentele prezentate, discutând detaliile fiecărui punct de pe lista de revendicări.

Crearea unei revendicări sau a unui pachet de revendicări multiple reprezintă o decizie esențială pentru sindicat, având un impact semnificativ asupra direcției și rezultatului negocierilor. În contexte economice dificile, formularea unor revendicări realiste, care să echilibreze așteptările membrilor cu posibilitățile reale, devine o provocare majoră.

De asemenea, în cadrul negocierilor, organizațiile patronale au dreptul să-și exprime propriile revendicări, întrucât partenerii sociali sunt considerați egali în drepturi. Cu toate acestea, membrii echipelor de negociere sunt obligați să respecte limitele mandatelor acordate de organizațiile lor. În mod uzual, sindicatele înaintează cereri, iar patronatele răspund prin oferte.

Uneori, poate apărea situația în care patronatul decide să rezilieze un contract colectiv de muncă, invocând schimbări economice sau legislative. În astfel de cazuri, pot fi formulate revendicări pentru adaptarea la noile condiții, dar acestea pot fi întâmpinate cu refuzuri.

Această dinamică poate fi analizată și prin prisma politicilor sociale adoptate la nivelul întreprinderii. Spre exemplu, refuzul unei creșteri salariale poate fi justificat prin necesitatea redistribuirii resurselor pentru a finanța alte beneficii sociale, cum ar fi sporurile de performanță, locuințele de serviciu sau pensiile ocupaționale. În asemenea situații, o revendicare salarială ar putea primi un răspuns sub formă de ofertă diferențiată. În plus, anumite revendicări pot fi satisfăcute doar prin introducerea unor elemente de flexibilitate.

Toate revendicările și ofertele trebuie să urmărească atingerea unui rezultat acceptabil pentru toți membrii organizațiilor implicate. Uneori, pentru a aborda aspectele tehnice, este necesară implicarea unui grup de experți care să analizeze și să ofere perspective detaliate. Conținutul negocierilor este influențat de informațiile adunate și interpretate de fiecare parte ca fiind relevante.

Deși procesul de negociere presupune adesea o „luptă pentru compromisuri”, succesul pe termen lung depinde de abilitatea fiecărui negociator de a-și perfecționa competențele și de a învăța noi strategii și tehnici care să maximizeze eficiența procesului.

*Etapă finală a negocierii.* Atingerea unui acord comun reprezintă obiectivul principal al procesului de negociere, fiind orientată spre satisfacerea ambelor părți implicate, fără a urmări câștigul exclusiv al uneia dintre ele. În cadrul negocierii colective, prioritatea este de a asigura un consens care să ofere fiecărei părți sentimentul că și-a realizat obiectivele propuse inițial.

Negocierea este considerată încheiată în momentul în care toate părțile implicate sunt satisfăcute de rezultat sau percep procesul ca pe o reușită. Dacă în urma negocierilor este redactat un contract colectiv de muncă (CCM), acesta trebuie să fie transmis către inspecția teritorială de muncă și publicat în conformitate cu cerințele legale aplicabile.

După finalizarea negocierilor, fiecare echipă implicată are obligația de a-și informa membrii organizațiilor cu privire la rezultatele obținute, consolidând astfel transparența și sprijinul în procesul de negociere.

### **3.5. Aspecte comparative din legislația altor state privind negocierea colectivă**

Legislația din numeroase state europene include proceduri și norme detaliate privind organizarea și desfășurarea negocierilor colective. Spre exemplu, în Franța, cadrul legal specifică în mod clar procesul prin care delegația sindicală este formată pentru a reprezenta interesele angajaților în cadrul negocierilor.

Persoanele desemnate în delegația sindicală au ca principală responsabilitate negocierea contractului colectiv de muncă și abordarea subiectelor stabilite pentru discuție. Chiar dacă partenerul social de pe partea angajatorului nu poate evalua direct competențele echipei de negociere sindicală, ambele părți sunt obligate să justifice orice absență a unui membru al echipei, dacă aceasta intervine.

Din punct de vedere practic, atunci când un sindicat decide suspendarea mandatului unui membru din echipa sa de negociere, acesta trebuie să informeze partenerul social înainte de semnarea

unei convenții colective. În lipsa unei astfel de notificări și în cazul în care membrul suspendat este înlocuit, convenția semnată rămâne opozabilă sindicatului, dar nu angajatorului.

În ceea ce privește desfășurarea negocierilor, Codul Muncii din Franța reglementează câteva aspecte importante. Mai întâi, inițierea negocierii este realizată la solicitarea angajatorului. De asemenea, acesta este obligat să transmită organizațiilor sindicale un raport cu cel puțin 15 zile înainte de începerea tratativelor. Raportul trebuie să includă informații despre situația economică și socială a întreprinderii sau ramurii, evoluția locurilor de muncă și a salariilor, precum și propuneri legate de locația și calendarul întâlnirilor (articolele L132-27 și 132-28).

În Germania, echipele reprezentative ale angajaților dispun de puteri extinse în negocieri, însă există cazuri în care acestea organizează referendumuri salariale pentru a fundamenta proiectele și strategiile ce urmează să fie prezentate în cadrul tratativelor.

Această metodă consolidează poziția organizației reprezentate față de partenerul social, angajatorul, prin susținerea extinsă a membrilor echipei de negociere. Înainte ca referendumul să aibă loc, este constituit un comitet de negociere care pregătește o serie de propuneri ce vor fi analizate în cadrul viitoarelor discuții din procesul de negocieri.

Propunerile supuse votului nu sunt orientate către respingerea proiectului sau a aspectelor esențiale discutate în negocierile colective. Dinamica negocierilor depinde de factori precum nivelul acestora, tematica dezbătută, experiența participanților, structura echipelor de negociere și sprijinul oferit de servicii specializate.

În contextul României, prima reglementare privind obligativitatea încheierii acordurilor colective la nivel de entitate, grupuri de entități, sectoare de activitate și la nivel național a fost introdusă prin Legea nr. 13/1991, adoptată după evenimentele din decembrie 1989. Această lege a oferit un cadru juridic pentru negocierile dintre angajatori și salariați.

Conform articolului 229 alineatul (2) din Codul muncii din România, negocierile colective sunt obligatorii la nivel de unitate, cu excepția cazurilor în care angajatorul are sub 21 de angajați. Articolul 96 alineatul (2) din NLRDS permite negocierea contractelor colective de muncă (CCM) la nivelul unităților, grupurilor de unități, sectoarelor de activitate și chiar la nivel național.

Caracterul dispozitiv al acestui articol de lege sugerează că încheierea unui CCM nu este obligatorie, indiferent de nivelul de negociere. Prin urmare, părțile implicate sunt libere să decidă dacă doresc să încheie sau nu un astfel de contract. Negocierea colectivă este impusă doar la nivel de unitate, cu excepția unităților care au sub 10 angajați, unde CCM nu este obligatoriu.

Până în luna decembrie 2022, regulile aplicabile CCM erau stabilite prin Codul muncii și Legea nr. 62/2011. Ulterior, începând cu data de 25 decembrie 2022, vechea Lege a dialogului social a fost înlocuită de Legea nr. 367/2022 privind dialogul social. Noua lege subliniază obligativitatea negocierilor colective în cazul angajatorilor cu cel puțin 21 de salariați, sub forma unei obligații de mijloace, nu de rezultat [179, p. 329].

Când părțile nu reușesc să ajungă la un consens pentru încheierea unui CCM, inspectorii de muncă au dreptul, în cadrul unui control, să ceară angajatorului dovezi care să ateste respectarea obligației de negociere. În acest sens, angajatorul trebuie să furnizeze:

- documente care confirmă convocarea tuturor părților îndreptățite să participe la negocieri;
- împuterniciri scrise pentru reprezentanții desemnați să negocieze și să semneze CCM;
- dovezi ale reprezentativității părților participante;
- procese-verbale care reflectă pozițiile adoptate de părți în timpul negocierilor.

Articolul 229 alineatul (3) din Codul muncii prevede că, în timpul negocierii clauzelor și al încheierii CCM, părțile sunt considerate egale și beneficiază de libertate deplină. Această prevedere se bazează pe principiul libertății contractuale, consacrat atât de Legea nr. 62/2011, cât și de Legea nr. 367/2022 privind dialogul social. Aceste reglementări sunt complementare articolului 14 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, care stabilește că „pentru a preveni discriminarea bazată pe sex în domeniul muncii, clauzele care interzic astfel de fapte și reglementează soluționarea sesizărilor formulate de persoanele prejudiciate trebuie incluse în CCM la toate nivelurile: unități, grupuri de unități și sectoare de activitate”.

Legea nr. 367/2022 privind dialogul social prevede clar regulile referitoare la părțile implicate, reprezentarea acestora și procedurile de negociere și încheiere a CCM. Intervenția autorităților publice în procesul de negociere, semnare, executare, modificare sau încetare a CCM este strict interzisă, indiferent de formă sau metodă.

Conform articolului 97 alineatul (2) litera b) din NLRDS, oricare dintre partenerii sociali are dreptul să inițieze negocierile colective.

Un aspect important este că obligativitatea de a iniția negocierile nu implică automat și finalizarea unui CCM. Contractul este încheiat numai atunci când părțile implicate ajung la un consens în cadrul negocierilor. În situația în care angajatorul sau organizația patronală nu demarează procesul de negociere, acesta poate fi inițiat printr-o solicitare scrisă din partea organizației sindicale reprezentative sau a reprezentanților angajaților, termenul limită fiind de 10 zile calendaristice de la primirea cererii.

În unitățile unde există deja un CCM, angajatorul are obligația de a iniția negocierile cu cel puțin 45 de zile calendaristice înainte de expirarea acestuia. În schimb, în unitățile fără un contract colectiv de muncă, părțile au libertatea de a conveni începerea negocierilor oricând consideră potrivit.

Analiza acestor reglementări a condus la următoarele concluzii doctrinare [179, p. 331]:

- a) în lipsa unui CCM la nivelul unității, angajatorul nu este obligat să inițieze negocierile;
- b) dacă există un CCM, angajatorului îi revine responsabilitatea de a demara negocierile în termenul prevăzut de lege;
- c) în situația în care inițiativa negocierii provine de la organizația sindicală reprezentativă sau de la reprezentanții angajaților, angajatorul trebuie să înceapă procesul de negociere în maximum 10 zile calendaristice de la notificare;



d) refuzul angajatorului de a iniția negocierea, indiferent de sursa inițiativei, atrage o amendă cuprinsă între 15.000 și 20.000 de lei, conform articolului 175 alineatul (1) litera d) din NLRDS.

Conform legislației românești, perioada alocată negocierilor colective nu poate depăși 60 de zile calendaristice, cu excepția cazului în care părțile convin să prelungească această durată. În plus, contractele colective de muncă pot prevedea revizuire periodice ale clauzelor stabilite de comun acord.

În termen de 15 zile calendaristice de la inițierea procedurilor de negociere, conform articolului 97 alineatul (3) din NLRDS, angajatorul este obligat să convoace toate părțile autorizate pentru negocierea contractului colectiv de muncă și să organizeze prima întâlnire oficială de negociere.

Pe parcursul acestei prime ședințe, se determină informațiile publice și confidențiale pe care angajatorul trebuie să le pună la dispoziția delegaților sindicali sau a reprezentanților angajaților, în conformitate cu legislația aplicabilă și cu termenele-limită stabilite pentru îndeplinirea acestei obligații.

Printre datele obligatorii pe care angajatorul sau organizația patronală trebuie să le furnizeze delegaților sindicali ori reprezentanților angajaților se numără cel puțin următoarele: situația economico-financiară actualizată; datele referitoare la ocuparea forței de muncă.

Conform articolului 98 alineatul (5) din NLRDS, în cadrul primei ședințe de negociere, părțile vor consemna în procesul-verbal următoarele aspecte:

- a) lista nominală a membrilor echipelor de negociere pentru fiecare parte, pe baza împuternicirilor scrise;
- b) identificarea persoanelor desemnate să semneze contractul colectiv de muncă;
- c) durata maximă a negocierilor, stabilită prin acordul părților;
- d) locația și programul ședințelor ulterioare;
- e) dovezile reprezentativității sindicatelor, federațiilor sau confederațiilor în cazul organizațiilor afiliate, iar pentru sindicatele nereprezentative și neafiliate, numărul membrilor sindicali din unitate;
- f) în situațiile unde nu există organizații sindicale, dovada alegerii reprezentanților angajaților, conform articolelor 57 și 58 din NLRDS;
- g) documente care atestă convocarea tuturor părților autorizate să participe la negocieri;
- h) pentru negocierile de la nivelul unității, dovezi ale personalității juridice a organizațiilor sindicale;
- i) alte detalii relevante privind procesul de negociere.

Momentul oficial al începerii negocierilor este determinat de data organizării primei ședințe de negociere.

Pentru fiecare întâlnire, se redactează procese-verbale care consemnează discuțiile purtate, acestea fiind semnate de reprezentanții autorizați ai tuturor părților implicate.

Conform reglementărilor din Codul muncii din România, clauzele CCM produc efecte astfel:

- sunt aplicabile tuturor angajaților din unitate, în cazul unui CCM încheiat la acest nivel;
- se extind asupra tuturor angajaților din unitățile care fac parte din grupul de unități vizate de CCM;

- devin obligatorii pentru toți angajații din unitățile incluse în sectorul de activitate pentru care s-a semnat CCM, cu condiția ca acestea să fie membre ale organizațiilor patronale semnatare.

La fiecare nivel menționat, este încheiat și înregistrat un singur CCM.

Potrivit articolului 102 alineatul (1) din NLRDS, părțile contractelor colective de muncă sunt angajatorul sau organizația patronală și angajații, aceștia fiind reprezentați prin organizațiile sindicale.

Detalierea părților este următoarea:

*A. Angajatorul:*

a) la nivel de unitate, angajatorul este reprezentat de organul de conducere stabilit prin lege, statut sau regulament de funcționare;

b) pentru grupurile de unități, persoanele mandatate de conducerea unităților din grup sunt cele care negociază și semnează CCM;

c) la nivelul sectoarelor de negociere colectivă, organizațiile sau federațiile patronale reprezentative și legal constituite sunt responsabile;

d) în absența organizațiilor de la lit. c), confederațiile patronale reprezentative la nivel național pot negocia și semna, la solicitarea și pe baza mandatului primit de la acestea;

e) ordonatorii principali de credite ai autorităților publice centrale competente sunt implicați pentru autorități;

f) la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale și societăților unde statul sau autoritatea publică locală este unicul acționar/asociat, negocierile sunt gestionate de conducătorii acestor entități sau de cei ai unităților subordonate;

g) la nivel național, confederațiile patronale reprezentative și legal constituite negociază în numele organizațiilor pe care le reprezintă.

*B. Angajații/Lucrătorii:*

*a) La nivel de unitate:*

1. Reprezentarea angajaților este realizată de organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative la acest nivel.

2. În lipsa unor organizații sindicale reprezentative, federațiile sindicale reprezentative la nivelul sectorului de negociere colectivă pot prelua responsabilitatea, la solicitarea și pe baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate afiliate acestora.

3. În situația în care nu există organizații sindicale reprezentative sau federații sindicale reprezentative, această sarcină revine federațiilor sindicale nereprezentative din sectorul de negociere colectivă, membre ale confederațiilor reprezentative la nivel național, la cererea sindicatelor nereprezentative din unitate afiliate acestora.

4. Dacă niciuna dintre condițiile de mai sus nu este îndeplinită, toate sindicatele nereprezentative din unitate participă la negocieri.

5. În absența sindicatelor la nivel de unitate, reprezentanții angajaților, aleși cu votul a cel puțin jumătate plus unu din totalul lucrătorilor, primesc mandat special pentru negocieri, în conformitate cu articolul 58 alineatul (2).

*b) La nivel de grup de unități:* Reprezentarea este asigurată de federațiile sindicale reprezentative, alături de sindicatele constituite legal și reprezentative la nivelul unităților din grup. În toate cazurile, sindicatele pot solicita implicarea federațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă.

*c) La nivelul sectoarelor de negociere colectivă:* Federațiile sindicale legal constituite și reprezentative sunt responsabile de reprezentarea angajaților.

*d) În lipsa federațiilor sindicale reprezentative:* Confederațiile sindicale reprezentative la nivel național preiau rolul de reprezentare, dacă au afiliate federații sindicale în sectorul de negociere colectivă respectiv, pe baza unui mandat emis de acestea.

*e) La nivelul regiilor autonome, companiilor naționale și altor entități publice:* Organizațiile sindicale reprezentative la nivel legal reprezintă angajații. Dacă acestea lipsesc, se aplică regulile de reprezentare prevăzute la litera a) din această secțiune.

*f) La nivel național:* Confederațiile sindicale legal constituite și reprezentative îndeplinesc rolul de reprezentare.

*Dispoziții suplimentare:*

1. Negocierile CCM la nivel sectorial includ un reprezentant al organizațiilor patronale reprezentative ale IMM-urilor, conform legii.

2. Refuzul scris de participare sau semnare din partea organizațiilor IMM nu constituie motiv de neînregistrare a CCM.

3. În cazul mai multor sindicate nereprezentative într-o unitate, acestea desemnează de comun acord o echipă de negociere formată din maximum 10 membri.

*Situații specifice în absența sindicatelor reprezentative la nivel de unitate:*

a) Dacă un sindicat este afiliat la o federație sindicală reprezentativă în sectorul de activitate al unității, negocierea este condusă de reprezentanții federației sindicale, pe baza mandatului sindicatului, împreună cu reprezentanții aleși ai angajaților.

b) În lipsa afilierii sau a sindicatelor, negocierile sunt realizate exclusiv de reprezentanții aleși ai angajaților.

Referindu-ne la reglementările din legislația israeliană, este esențial de remarcat numeroasele similități și puncte comune cu prevederile din CM al RM privind contractele colective de muncă (CCM).

Printre principalele aspecte similare se numără:

- *nivelurile negocierii colective*. Legea din Israel face referire la CCM speciale și generale, evidențiind posibilitatea încheierii acestora atât între angajatori și salariați, cât și la niveluri superioare, între reprezentanții lor;

- *partenerii dialogului social*. Acestea sunt organizațiile patronale și sindicale, legea stabilind criteriile de reprezentativitate aplicabile pe diverse niveluri;

- *forma CCM*. Contractul colectiv se redactează în scris, este înregistrat la autorități și devine accesibil publicului;

- *opozabilitatea CCM unui nou angajator*. În cazul transferului dreptului de proprietate, prevederile contractului colectiv rămân valabile;

- *derogările prin contracte individuale*. Orice abatere de la CCM este permisă exclusiv în beneficiul salariaților.

Este importantă analiza aprofundată a diferențelor și asemănarilor dintre legislațiile diverselor state privind CCM, precum și compararea prevederilor din Legea israeliană a CCM cu cele din CM al RM. Aceste comparații contribuie la o mai bună înțelegere a sistemelor juridice și pot oferi perspective utile pentru ajustarea legislației la nevoile actuale economice și sociale.

Dintre alte aspecte relevante ale legislației israeliene:

- *CCM regionale*: Posibilitatea de a încheia CCM regionale bazate pe criteriile teritoriale;
- *restricționarea negocierii colective*: Salariații care nu sunt organizați în asociații sindicale nu pot negocia colectiv;

- *CCM prin aderare*: Existența posibilității încheierii CCM prin aderare ulterioară;
- *durata CCM*. Contractele colective pot fi încheiate atât pe perioade determinate, cât și nedeterminate, cu o valabilitate minimă de un an, asemănător legislației moldovenești;

- *opozabilitatea limitată a CCM*. Aplicarea CCM este limitată la categoriile de angajatori și salariați care au participat la negocieri sau sunt specificați în contract. În mod similar, CM al RM, prin articolul 33 alineatul (7), aplică CCM exclusiv salariaților membri de sindicat;

- *extinderea prevederilor CCM*. Prevederile CCM pot fi extinse la alți salariați sau angajatori nereprezentați în negocieri, această decizie fiind luată de ministrul de resort, în scopul protejării liberei concurențe.

Este de subliniat faptul că prevederile care permit extinderea efectelor unui CCM prin decizia puterii executive sunt întâlnite în mai multe sisteme juridice europene, cum ar fi Franța sau Belgia.

Totuși, legislația Republicii Moldova nu include o reglementare explicită pentru această practică, din următoarele motive principale:

- CCM-urile aveau, până recent, o opozabilitate generală la nivelul unde erau încheiate, ceea ce elimina necesitatea extinderii printr-o reglementare distinctă;

- ministrul de resort juca un rol activ și determinant în reglementarea relațiilor colective de muncă;

- în sectorul public, comparativ cu cel privat, există reglementări speciale care influențează natura și aplicabilitatea acordurilor colective.

Este demn de remarcat că, în ciuda diferențelor dintre reglementările din Israel și Moldova, determinate de particularitățile istorice și juridice ale fiecărei țări, dreptul la negociere colectivă constituie un element comun. CCM-urile rezultate din aceste negocieri produc efecte juridice comparabile în ambele state.

Chiar dacă există variații în detaliile de reglementare, principiile fundamentale și impactul general al negocierilor colective rămân similare. Acestea contribuie semnificativ la consolidarea relațiilor de muncă bazate pe respect reciproc și armonie.

### 3.6. Concluzii la Capitolul 3

De aproape un secol, CCM-urile au avut un rol esențial în structura relațiilor de muncă din Republica Moldova.

Reglementările privind negocierile colective sunt stabilite și susținute la nivel internațional prin documente precum Constituția OIM, Convenția OIM nr. 98/1949 și Convenția OIM nr. 154/1981. Aceste instrumente promovează dezvoltarea unui dialog constructiv și a unei cooperări eficiente între angajatori și angajați, având drept obiectiv garantarea unor condiții de muncă echitabile și respectuoase. Principiile fundamentale ale negocierii colective stabilite de aceste convenții includ:

a) *dreptul la negociere colectivă*. Acesta este considerat un drept fundamental, recunoscut automat de statele membre ale OIM;

b) *obiectivul negocierii colective*: Condițiile de muncă și reglementarea relațiilor dintre partenerii sociali reprezintă principalele subiecte de negociere;

c) *caracterul voluntar*. Negocierea colectivă trebuie să fie un proces voluntar, fără a putea fi impusă părților de către legislație sau autorități;

d) *autonomia partenerilor sociali*: Guvernul sau alte instituții nu pot interveni în mod nejustificat în procesul negocierilor;

e) *egalitatea partenerilor*. Toți cei implicați în negocierea colectivă beneficiază de drepturi și statut egal.

Procesul negocierii implică o comunicare continuă, care se bazează pe schimbul activ de informații și puncte de vedere între participanți. Aceasta reprezintă o metodă esențială pentru dialogul deschis, transmiterea informațiilor și colaborarea reciprocă. Negocierea colectivă devine un mijloc indispensabil pentru armonizarea intereselor divergente dintre părțile implicate și pentru transformarea acestora într-un avantaj comun, generând astfel drepturi esențiale pentru ambele părți.

Pe baza acestor observații, negocierea colectivă se distinge prin următoarele trăsături principale, care o diferențiază de alte tipuri de negocieri:

a) *decizii adaptabile*: Structuri flexibile care oferă capacitatea de a răspunde diverselor situații economice și sociale;

b) *promovarea echității*: Reprezentarea salariaților în procesul de negociere ajută la reducerea dezechilibrelor economice dintre părți și asigură stabilirea unor raporturi de muncă echitabile;

c) *stabilitate contractuală*: Crearea unui cadru solid pentru relațiile de muncă prin acorduri între partenerii sociali.

Legat de importanța negocierilor colective, legislația muncii oferă salariaților un set de drepturi minime garantate. Prin intermediul negocierilor și al CCM, acest cadru juridic este extins, consolidând drepturile de bază prevăzute de lege și adăugând beneficii suplimentare pentru angajați.

Legislația Republicii Moldova subliniază caracterul opțional al negocierii și încheierii CCM, oferind libertate părților implicate. Obligativitatea încheierii acestor acorduri ar încălca principiul autonomiei contractuale și independenței partenerilor sociali. Drepturile discutate în timpul negocierilor colective pot fi abordate doar în conformitate cu limitele și regulile stabilite de lege.

Din această perspectivă, se pot distinge mai multe categorii de drepturi care pot face obiectul negocierilor colective:

a) *drepturi reglementate prin norme legale*. De exemplu, salariul minim garantat în sectorul real sau durata concediului de odihnă anual;

b) *drepturi nereglementate de legislația muncii*. Acestea trebuie să respecte limitele unui drept subiectiv, incluzând normele legale, morale și principiul exercitării cu bună credință;

c) *drepturi care depășesc prevederile stabilite prin convențiile colective de nivel superior*. Aceste convenții funcționează ca surse de drept pentru cele semnate la niveluri inferioare.

Totodată, în sectorul privat, negocierea colectivă are un spectru larg, incluzând drepturi și obligații care sunt reflectate în conținutul CCM.

Cu toate acestea, anumite aspecte nu pot fi supuse negocierii colective din motive obiective, precum jurisprudența muncii sau protecția socială a salariaților prin sistemul public de pensii.

În sectorul bugetar, spre deosebire de cel privat, sfera negocierilor este mult mai restrânsă, deoarece drepturile salariale sunt reglementate strict prin lege și nu pot fi negociate.

O diferență notabilă între cele două sectoare constă în momentul desfășurării negocierilor: în timp ce în sectorul privat acestea pot avea loc chiar și după stabilirea bugetului, în sectorul bugetar negocierile se desfășoară, în mod obișnuit, înainte de elaborarea și aprobarea bugetului de stat sau al unității administrative.

## 4. STATUTUL JURIDIC AL PĂRȚILOR CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ ȘI ALE CONVENȚIEI COLECTIVE

### 4.1. Salariații și reprezentarea acestora ca parte la negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă și a convenției colective

Reprezentanții și persoanele mandatate ale salariaților și angajatorilor joacă un rol central în cadrul relațiilor de parteneriat social. În funcție de nivelul parteneriatului social, reprezentanții salariaților pot fi identificați astfel:

a) *La nivel de unitate:* Organizația sindicală primară, reprezentanții desemnați prin vot ai salariaților, sau un organ reprezentativ unic (în situația în care există mai multe organizații sindicale primare în unitate) – conform articolului 21 alineatul (2) din CM al RM;

b) *La nivel teritorial, ramural și național:* Sindicatele și asociațiile acestora, cum ar fi centrele sindicale ramurale, interramurale teritoriale sau național-ramurale.

Dispozițiile articolului 21 alineatele (1)-(5) din CM al RM indică faptul că mandatarii desemnați de salariați reprezintă o alternativă la reprezentarea sindicală. Este important de menționat că acești mandatarii pot fi aleși exclusiv în absența unei organizații sindicale, excluderea coexistenței fiind prevăzută explicit.

Spre deosebire de Moldova, legislația din România utilizează termenul de „*reprezentanții angajaților/lucrătorilor*”. Aceștia sunt persoane alese conform unei proceduri reglementate și mandate să reprezinte angajații în conformitate cu prevederile legii, conform articolului 1 pct. 9 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social.

Conform articolului 221 alineatul (1) din Codul muncii român, în cadrul unităților unde există mai mult de 20 de salariați și nu sunt înființate sindicate reprezentative conform legii, interesele angajaților pot fi protejate și promovate de reprezentanții lor, aleși și desemnați cu un mandat special pentru acest scop.

Din analiza acestor prevederi, reiese că legea se referă explicit la situațiile în care nu există sindicate reprezentative în cadrul angajatorilor [179, p. 140]. Pentru ca muncitorii să fie reprezentați, trebuie îndeplinite următoarele condiții:

- organizarea reprezentanților este permisă doar la nivelul angajatorilor care au mai mult de 20 de salariați, deci minimum 21 de angajați;
- în cadrul respectivului angajator nu trebuie să existe organizații sindicale reprezentative;
- reprezentanții salariaților trebuie aleși și mandatați în mod special pentru promovarea și protejarea intereselor angajaților [203, p. 198].

Opinia doctrinară română, pe care o susținem, arată că introducerea unei condiții precum aceea ca niciun angajat să nu fie membru al unui sindicat necesită o justificare logică. Este dificil de susținut

ideea că un singur sindicalist ar putea reprezenta, în mod legal, interesele întregului colectiv de salariați [61, pp. 147; 181, p. 192].

Potrivit articolului 221 alineatul (2) din Codul muncii român, acești reprezentanți sunt desemnați prin vot în cadrul adunării generale a salariaților, iar hotărârea trebuie să fie susținută de cel puțin jumătate din numărul total al angajaților unității respective. Alegerea este valabilă doar dacă se obține votul a cel puțin jumătate din totalul angajaților, indiferent de numărul celor prezenți la adunare.

Într-o situație ipotetică, în care doar jumătate din salariați participă la adunare, alegerea reprezentanților necesită acordul unanim al celor prezenți.

Numărul reprezentanților este stabilit de comun acord de către adunarea salariaților și angajator, ținând cont de numărul total al angajaților. Un criteriu fundamental pentru a putea ocupa această poziție este deținerea capacității depline de exercițiu. Aceasta implică abilitatea de a dobândi și exercita drepturi și obligații fără limitări sau restricții, cu condiția respectării prevederilor legale.

Capacitatea deplină de exercițiu este considerată a fi dobândită de către o persoană fizică odată cu atingerea vârstei de 18 ani, aceasta fiind vârsta la care legislatorul presupune că individul are o voință conștientă și abilitatea de a înțelege și evalua efectele acțiunilor proprii [206, p. 101]. În conformitate cu reglementările legale, mandatul reprezentanților salariaților este limitat la o durată maximă de doi ani, fără a fi impusă o perioadă minimă. Durata efectivă a acestui mandat este stabilită de adunarea salariaților în momentul alegerii reprezentanților [203, p. 199].

Articolul 223 literele a) - e) din Codul muncii român enumeră doar principalele responsabilități ale reprezentanților angajaților, iar articolul 224 prevede că atribuțiile, modalitatea de îndeplinire, durata și limitele mandatului lor sunt hotărâte în cadrul adunării generale a salariaților.

Nici legislația muncii națională, nici cea internațională nu oferă o definiție clară a noțiunii de „activități rezervate exclusiv sindicatelor”. Prin eforturile doctrinare [178, p. 109], au fost identificate următoarele activități specifice sindicatelor:

- introducerea de acțiuni în justiție în numele membrilor pe baza unei împuterniciri scrise, conform art. 28 alin. (1) din NLRDS;
- reprezentarea membrilor în instanță pentru soluționarea conflictelor individuale de muncă, potrivit art. 219 din Codul muncii;
- asistarea angajaților în cazuri de discriminare în cadrul procedurilor administrative, în conformitate cu art. 35 alin. (2) din Legea nr. 202/2002;
- adoptarea hotărârii de declarare a grevei de solidaritate, conform art. 150 alin. (3) din NLRDS;
- oferirea de suport financiar membrilor, publicarea de materiale, administrarea unităților sociale, culturale, educative și de cercetare, precum și organizarea cursurilor de formare profesională, în conformitate cu art. 25 din Legea nr. 367/2022;
- încheierea de acorduri, tratate sau alte forme de înțelegeri scrise cu angajatorii, potrivit art. 19 alin. (1) din Legea nr. 367/2022.



Se poate concluziona că atribuțiile sindicale exclusive nu pot fi transferate adunării generale a salariaților pentru a fi exercitate de reprezentanții acestora.

Pe baza analizei corelate a prevederilor legale, se poate concluziona că reprezentanții salariaților sunt investiți cu următoarele responsabilități esențiale [179, pp. 142, 143; 197, pp. 199, 200]:

- *promovarea intereselor angajaților*: referitoare la condițiile de muncă, remunerație, programul de lucru, perioadele de odihnă, stabilitatea locurilor de muncă, și alte aspecte profesionale, economice sau sociale relevante, conform art. 223 lit. c) din Codul muncii;
- *negocierea și semnarea CCM*, conform prevederilor art. 223 lit. e) din Codul muncii;
- *consultarea în absența sindicatelor*. În procesul de elaborare a regulamentului intern de către angajator (art. 241 Codul muncii) și în legătură cu planul de formare profesională (art. 195 alin. (1) din Codul muncii);
- *monitorizarea respectării drepturilor angajaților*: în conformitate cu legislația aplicabilă, contractele de muncă și regulamentul intern, conform art. 223 lit. a) din Codul muncii;
- *reprezentarea în conflictele de muncă*: În absența unui sindicat reprezentativ, în condițiile prevăzute de art. 125 din NLRDS;
- *sesizarea autorităților competente*: informarea inspectoratului teritorial de muncă despre eventualele încălcări ale legislației, conform art. 223 lit. d) din Codul muncii;
- *consultarea în cazuri de concedieri colective*: în ceea ce privește măsurile sociale necesare, conform art. 61 alin. (1) din Codul muncii;
- *consultarea pe reglementările muncii*: în baza art. 132 Codul muncii;
- *elaborarea normelor de securitate și sănătate*: conform prevederilor art. 178 alin. (3) din Codul muncii;
- *acordul pentru cumularea zilelor de repaus săptămânal*, conform art. 137 alin. (4) din Codul muncii;
- *determinarea unității emitente a tichetelor de masă*: de comun acord cu angajatorul, conform art. 10 din Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare [122];
- *primirea rapoartelor privind condițiile de muncă*: în cazul salariatelor gravide sau care alăptează, conform art. 6 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 [141].

Subliniem necesitatea ca legiuitorul din Republica Moldova să detalieze în mod clar atribuțiile pe care reprezentanții aleși ai salariaților sunt autorizați să le exercite. Dintr-o perspectivă de *lege ferenda*, se propun următoarele modificări legislative pentru îmbunătățirea cadrului normativ privind activitatea acestor reprezentanți:

- *unificarea reglementărilor prin CM al RM*. Este esențială o reglementare unitară și clară a condițiilor și procedurilor de alegere, a atribuțiilor și a măsurilor de protecție oferite reprezentanților aleși ai salariaților;

- *definirea expresă a atribuțiilor exclusive ale sindicatelor.* Este important să se specifice în mod explicit acele responsabilități care sunt rezervate exclusiv sindicatelor și care nu pot fi exercitate de reprezentanții aleși ai salariaților.

De menționat este faptul că reprezentanții salariaților pot participa la negocierile colective doar în absența sindicatelor la nivelul unității sau instituției angajatoare. În acest sens, sindicatele sunt definite ca organizații formate de angajați, având scopul de a le apăra și reprezenta interesele profesionale, economice și sociale în cadrul relațiilor de muncă.

Ca instrument fundamental de protecție socială, dreptul muncii acordă o atenție sporită consolidării statutului juridic al sindicatelor și instituirii unui set de garanții esențiale pentru desfășurarea activității acestora. Aceste garanții, concepute ca instrumente juridice ale statului, protejează drepturile sindicatelor împotriva abuzurilor comise de angajatori sau autoritățile publice, permițând sindicatelor să își îndeplinească mandatul fără obstacole [156, p. 72].

Printre garanțiile care susțin activitatea sindicatelor se regăsesc:

- a) *garanții patrimoniale;*
- b) *garanții personale;*
- c) *obligațiile unităților* privind asigurarea condițiilor necesare pentru funcționarea sindicatelor;
- d) *răspunderea juridică* pentru nerespectarea legislației privind sindicatele și a statutelor acestora.

Libertatea de asociere sindicală este recunoscută atât ca drept civil și politic, cât și ca drept economic și social, fiind reglementată în documente internaționale fundamentale, precum Declarația Universală a Drepturilor Omului (1948) și Pactul Internațional cu privire la Drepturile Civile și Politice.

În articolul 22 din Pactul cu privire la Drepturile Civile și Politice, libertatea de asociere este definită astfel:

1. Orice persoană are dreptul de a se asocia liber cu altele, inclusiv dreptul de a forma sindicate și de a adera la acestea pentru protejarea intereselor proprii.

2. Exercițarea acestui drept poate fi supusă unor restricții justificate de securitatea națională, ordinea publică, sănătatea sau morala publică, ori pentru protecția drepturilor și libertăților altora.

Ca drept economic și social, libertatea de asociere sindicală include patru componente esențiale [141, art. 8]:

- a) *dreptul de a forma și de a adera la sindicate:* fără alte restricții decât cele prevăzute de lege, necesare într-o societate democratică;

- b) *dreptul sindicatelor de a constitui federații și confederații:* și de a se afilia la organizații sindicale internaționale;

- c) *libertatea sindicatelor de a desfășura activități fără interferențe externe;*

- d) *dreptul la grevă:* exercitat în conformitate cu legislația națională.

Potrivit doctrinarilor români, libertatea sindicală permite fiecărei persoane implicate într-o activitate profesională să își creeze sau să adere la un sindicat, dar și să se retragă ori să refuze afilierea [203, p. 159].

În analiza recentă [150, p. 192], libertatea de asociere sindicală este definită prin cinci elemente fundamentale:

- *libertatea de a forma și afilia asociații*: fără bariere sau condiții excesive;
- *dreptul de a se constitui în federații și confederații și de a participa la organizații internaționale*;
- *protecția împotriva suspendării sau dizolvării abuzive a sindicatelor*;
- *garantarea drepturilor și independenței sindicale*: inclusiv protecția liderilor și interzicerea imixtiunii autorităților publice;
- *dependența de alte libertăți politice*: cum ar fi libertatea de exprimare sau inviolabilitatea sediilor sindicale.

Libertatea sindicală se manifestă atât la nivel individual, cât și colectiv, fiecare dimensiune având implicații distincte.

La nivel individual, aceasta se referă la dreptul fiecărei persoane implicate într-o activitate profesională de a decide liber să adere la un sindicat, să se retragă din acesta sau să opteze pentru a nu deveni membru al niciunei organizații sindicale. În doctrina juridică românească, dreptul de asociere sindicală este văzut ca o condiție de bază pentru realizarea deplină a libertății sindicale [200, p. 92].

Legislația actuală permite sindicalizarea pentru diverse categorii de persoane, incluzând angajații, funcționarii publici și profesioniștii care desfășoară activități liberale, precum avocații sau notarii. Atât CM al RM, din 28 martie 2003, cât și Legea sindicatelor nr. 1129/2000 nu impun restricții asupra dreptului cetățenilor de a se organiza în sindicate.

Pe de altă parte, Legea românească nr. 367/2022 privind dialogul social (art. 4) exclude anumite categorii de persoane de la dreptul de a se alătura sau de a înființa organizații sindicale. Printre acestea se numără:

- titularii funcțiilor de demnitate publică sau asimilate;
- magistrații;
- personalul militar din cadrul Ministerului Apărării Naționale, Ministerului Afacerilor Interne, și serviciile speciale (SRI, SPP, STS, SIE);
- angajații unităților subordonate sau coordonate de instituțiile menționate.

Interpretarea acestor dispoziții legale, prin prisma argumentului per a contrario, sugerează că persoanele care nu sunt angajate în raporturi juridice de muncă sau de serviciu nu beneficiază de dreptul la libertatea sindicală.

Așa cum este evidențiat în literatura juridică română [204, p. 137], Comitetul de experți al Organizației Internaționale a Muncii privind aplicarea convențiilor și recomandărilor, în raportul său

din 2021, a subliniat că, potrivit Legii dialogului social din România, anumite categorii de lucrători, precum zilierii, lucrătorii independenți și cei angajați în forme de muncă atipice, reprezentând aproximativ 25,5% din populația activă, nu beneficiau de acoperirea legală necesară pentru a-și exercita drepturile sindicale. În acest context, Comitetul a solicitat Guvernului României să formuleze observații și să ia măsurile necesare, în colaborare cu partenerii sociali, pentru a extinde accesul acestor lucrători la drepturile sindicale consfințite prin Convenția OIM din 1948.

Ca urmare, prin adoptarea Legii dialogului social nr. 367/2022, acestor categorii de lucrători li s-a recunoscut explicit dreptul de a constitui sau de a adera la sindicate, conform art. 3 alin. (1) [204, p. 137].

*Restricțiile dreptului de asociere sindicală*, permise de normele internaționale, sunt prevăzute în cazuri specifice. Atât articolul 8 din Pactul Internațional cu privire la Drepturile Economice, Sociale și Culturale (ONU, 1966), cât și articolul 5 din Carta Socială Europeană (revizuită) permit statelor să limiteze acest drept pentru membrii forțelor armate, poliției și funcționarilor publici [203, p. 166].

Pe lângă dreptul pozitiv de a adera la un sindicat, dreptul negativ - de a nu adera la o organizație sindicală - reprezintă, de asemenea, o expresie importantă a libertății sindicale. Conform art. 3 alin. (3) din Legea dialogului social nr. 62/2011, nicio persoană nu poate fi forțată să devină sau să nu devină membru al unei organizații sindicale, să se retragă sau să nu se retragă din aceasta.

În baza reglementărilor legale și a clauzelor din contractele colective sau individuale, este interzisă orice formă de discriminare, fie aceasta de natură pozitivă sau negativă, în raport cu apartenența sau neapartenența unui angajat la un sindicat într-o unitate specifică [195, p. 55].

Încălcarea dreptului unui angajat de a nu fi parte dintr-un sindicat poate avea repercusiuni diverse în legislațiile comparate [168, p. 131].

În cadrul legal al Franței și României, orice acord care limitează dreptul unei persoane de a nu face parte dintr-un sindicat este considerat ilegal. Totuși, în sistemele juridice anglo-saxone, în Israel sau în anumite state din America Latină, aderarea la un sindicat ca o condiție pentru ocuparea unui loc de muncă este permisă și poate fi inclusă în acordurile colective.

Chiar și așa, limitarea directă a dreptului de exercitare a activităților sindicale rămâne interzisă. În Germania, diferențierea între membri de sindicat și angajații care nu sunt sindicalizați este tolerată doar dacă există o justificare bazată pe necesități sociale, precum securitatea națională sau sănătatea publică [195, p. 55].

În ceea ce privește libertatea sindicală colectivă, aceasta implică autonomia organizațiilor sindicale față de autoritățile publice, partidele politice, asociațiile civice sau angajatori. Independența acestor organizații este consfințită în articolul 5 alineatul (1) din Legea RM nr. 1129/2000.

Potrivit prevederilor Legii RM nr. 1129/2000, sindicatele au dreptul de a-și elabora și aproba propriile statute și regulamente, de a-și organiza structura internă, de a-și desemna reprezentanții în mod autonom și de a-și defini programul de acțiuni, conform articolului 9 alineatul (1).

Aceste reglementări au o semnificație vitală, întrucât previn apariția și funcționarea sindicatelor numite „galbene”. Acestea, influențate de angajatori, urmăresc să reprezinte mai degrabă interesele acestora decât pe cele ale salariaților, conform surselor citate.

Este relevant de subliniat că legislația din România recunoaște principiul autonomiei organizațiilor sindicale față de instituțiile publice, partidele politice și entitățile patronale, conform prevederilor incluse în Legea nr. 367/2023 privind dialogul social.

Relațiile dintre sindicate beneficiază de garanții în ceea ce privește egalitatea în drepturi, în conformitate cu dispozițiile articolului 5, alineatul (2) din Legea RM nr. 1129/2000. Aceasta stipulează că toate organizațiile sindicale au drepturi egale și pot colabora cu diverse structuri sindicale, inclusiv internaționale sau regionale.

Conform prevederilor articolului 20, alineatul (1) din CM al RM, organizațiile sindicale la nivel național, teritorial, ramural și de unitate au responsabilitatea de a reprezenta angajații în cadrul parteneriatului social. Această reprezentare include participarea la negocierile colective și semnarea contractelor colective de muncă sau a convențiilor colective, în baza mandatelor prevăzute de statutele sindicatelor și legislația în vigoare.

Reprezentarea angajaților în procesul de încheiere a CCM sau a convențiilor colective se realizează astfel:

- *la nivel de unitate*: Organizațiile sindicale constituite legal și recunoscute ca reprezentative au această responsabilitate. În lipsa unui sindicat reprezentativ, reprezentarea poate fi asigurată de reprezentanții aleși ai angajaților. Conform articolului 21, alineatul (2) din CM al RM, în unitățile unde nu există sindicate, angajații își pot desemna reprezentanții prin adunarea generală (conferința) a salariaților. Acești reprezentanți sunt aleși cu votul a cel puțin jumătate din totalul angajaților și își exercită atribuțiile în baza unui mandat stabilit printr-un act normativ intern. Reprezentanții aleși constituie o alternativă la sindicate în aceste cazuri;

- *la nivel teritorial, ramural și național*: Reprezentarea este asigurată de organizațiile sindicale și federațiile ramurale, precum și de Confederația Sindicatelor din Republica Moldova la nivel național.

În contextul rolului esențial pe care îl au organizațiile sindicale în parteneriatul social din domeniul muncii, se pot evidenția mai multe trăsături caracteristice ale mișcării sindicale, care subliniază importanța contribuției acestor entități la protejarea drepturilor și intereselor salariaților.

Sindicatele s-au format în perioada expansiunii industriale, devenind o necesitate stringentă pentru organizarea și solidarizarea muncitorilor. Acest fenomen a fost declanșat de preocuparea față de tendințele patronilor de a exploata excesiv munca angajaților, fără a respecta normele sociale, în scopul maximizării profiturilor și extinderii afacerilor proprii [83, p. 139].

În secolul al XVIII-lea, în țări precum Anglia și Franța, au apărut primele organizații profesionale ale lucrătorilor, pe fondul dezvoltării industriale timpurii. Inițial, scopul principal era îmbunătățirea condițiilor de muncă și viață, însă aceste organizații au dobândit treptat o importanță socială

majoră. Cu toate acestea, autoritățile statale au intervenit pentru a le împiedica activitatea, mergând până la interzicerea lor, cum a fost cazul în Franța prin Legea Chappelier din 1791, iar ulterior și în Germania și Italia. Pe măsură ce aceste organizații au evoluat, ele s-au transformat în sindicate, adaptându-și activitatea în conformitate cu legislația vremii.

În Basarabia, primele sindicate au fost fondate în anii 1880-1890. O particularitate a acestei perioade era necesitatea aprobării oficiale din partea administrației țariste. În 1906, a fost creată Comisia gubernială pentru activitatea societăților și asociațiilor din Basarabia, având rolul de a supraveghea și controla aceste organizații, inclusiv prin înregistrarea statutelor uniunilor profesionale.

Diversitatea formelor de organizare a sindicatelor din Basarabia constituie un alt element distinctiv, acestea fiind structurate sub diverse denumiri precum „comitete de grevă”, „case de ajutor reciproc”, „asociații”, și „uniuni sindicale” [159, p. 88].

Conform Legii RM nr. 1129/2000, *sindicatelor* sunt definite ca organizații obștești, constituite pe principii voluntare, care reunesc persoane fizice având interese comune, inclusiv legate de activitatea lor profesională. Scopul acestora este de a apăra drepturile și interesele profesionale, economice, de muncă și sociale, atât colective, cât și individuale, ale membrilor lor. Din această definiție derivă mai multe caracteristici esențiale ale sindicatelor [159, p. 90]:

- sindicatele sunt înființate în temeiul dreptului la asociere, consacrat de Constituția RM, drept care face parte din categoria drepturilor fundamentale ale omului. Astfel, orice angajat are dreptul de a înființa și adera la sindicate pentru a-și proteja interesele (art. 42 alin. (1) din Constituția RM);
- activitatea sindicatelor se desfășoară conform statutelor proprii, care trebuie să fie în concordanță cu prevederile legale;
- scopul sindicatelor este de a proteja drepturile și interesele profesionale, economice, de muncă și sociale ale membrilor lor, subliniind astfel caracterul nepolitic al acestora. În trecutul sovietic al Republicii Moldova, sindicatele aveau un rol important în organizarea politică a societății, însă funcția de protecție socială era limitată;
- din perspectiva naturii juridice, sindicatele sunt subiecte ale dreptului privat, întrucât se înființează pe baza consimțământului liber al membrilor lor. Acestea sunt încadrate în categoria persoanelor juridice fără scop lucrativ, conform legislației civile.

Conform analizei doctrine românești, sindicatele sunt caracterizate de următoarele trăsături principale [179, p. 124; 197, p. 158]:

- reprezintă o asociere voluntară de persoane, realizată pe baza unor criterii precum locul de muncă (unități), grupuri de unități, sector de activitate sau la nivel național;
- au statut juridic de entități de drept privat, înființate în conformitate cu procedurile stabilite de lege și contribuind prin activitățile lor la soluționarea unor probleme de interes public;
- funcționează pe baza statutelor proprii, aprobate în conformitate cu legislația și Constituția;
- asigură protecția drepturilor membrilor lor și promovează interesele acestora în plan profesional, economic și social.

În Republica Moldova, Legea sindicatelor (nr. 1129/2000) identifică mai multe principii fundamentale care stau la baza organizării și funcționării acestor structuri:

- înființarea sindicatelor se face pe baza dreptului constituțional de asociere, fără ca cineva să fie obligat să adere, să renunțe sau să se retragă dintr-un sindicat. Dispozițiile art. 6 alin. (2)-(3) din legea citată interzic:

- o condiționarea angajării, avansării sau concedierii de apartenența la un sindicat ori de înscrierea sau retragerea dintr-un sindicat;

- o influențarea persoanelor prin amenințare, mituire sau promisiuni de îmbunătățire a condițiilor de muncă pentru a renunța la aderarea la sindicat, a părăsi un sindicat sau a se înscrie în altul;

- sindicatele sunt independente față de autoritățile publice, partidele politice, patroni și alte asociații, nefiind supuse controlului sau subordonării acestora;

- în practică, pentru a slăbi activitatea sindicatelor autentice, unii angajatori pot încerca să creeze sindicate paralele cu care să negocieze. Această practică este însă interzisă de Convenția OIM nr. 98/1949, care prevede protecție împotriva actelor de imixtiune în formarea, funcționarea și administrarea organizațiilor de lucrători sau angajatori;

- sindicatele beneficiază de protecție constituțională, inclusiv judiciară, împotriva oricăror acțiuni discriminatorii ce limitează libertatea de asociere și desfășurarea activităților în conformitate cu statutele lor.

Sindicatele sunt structuri organizate voluntar, care reunesc persoane unite prin interese comune, cum ar fi activitatea profesională sau ramura economică, desfășurându-și activitatea în cadrul întreprinderilor, instituțiilor sau organizațiilor, indiferent de forma juridică, tipul de proprietate sau subordonarea departamentală.

Angajatorii nu au dreptul să împiedice constituirea sindicatelor sau asocierea persoanelor fizice în cadrul acestora.

Legea RM nr. 1129/2000 oferă un cadru legislativ pentru organizarea și afilierea la sindicate a șomerilor, a persoanelor neangajate sau a celor care desfășoară activități individuale autorizate. În ceea ce privește categoriile de persoane care pot înființa o organizație sindicală primară, se susține că doar persoanele implicate în relații juridice de muncă, precum salariații și funcționarii publici, ar trebui să poată deveni membri sau să adere la sindicate. Această opinie este fundamentată pe rolul sindicatelor de organizații reprezentative ale salariaților, conform recunoașterii internaționale stabilite prin Convenția nr. 87/1948 a OIM privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical.

Convenția nr. 87/1948 a OIM distinge clar între „lucrători” și „angajatori”, precum și între „organizațiile lucrătorilor” și „organizațiile angajatorilor”. Astfel, este evident că aplicabilitatea acestei convenții este limitată la persoanele angajate în cadrul relațiilor de muncă.

Un alt aspect important este lipsa unei reglementări explicite, atât în Legea RM nr. 1129/2000, cât și în CM al RM, privind posibilitatea afilierii la sindicate a conducătorilor de unități. Această

practică, moștenită din perioada sovietică, continuă să ridice întrebări privind compatibilitatea dintre rolul de lider al angajatorului și cel de membru al sindicatului.

Doctrina juridică din România [203, p. 165] argumentează că persoanele neimplicate activ profesional, precum șomerii, pensionarii, studenții sau elevii, nu pot deveni membri ai sindicatelor. Această poziție este fundamentată pe faptul că sindicatele sunt create pentru a proteja drepturile stabilite prin contractele colective de muncă și pentru a sprijini interesele economice și profesionale ale membrilor săi, iar aceste categorii de persoane nu sunt părți în astfel de contracte și nu au interese directe legate de exercitarea unei profesii [182, p. 188].

O altă opinie doctrinară afirmă că modificarea articolului 9 din Constituția României, care prevede că „Sindicatele, patronatele și asociațiile profesionale se constituie și își desfășoară activitatea potrivit statutelor lor, în condițiile legii. Ele contribuie la apărarea drepturilor și la promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor lor”, a avut ca efect extinderea sferei persoanelor care se bucură de libertatea de asociere sindicală [73, p. 99].

Baza esențială a mișcării sindicale din Republica Moldova este organizația sindicală primară. Potrivit articolului 8 alineatul (2) din Legea RM nr. 1129/2000, o astfel de organizație poate fi formată de un minimum de trei membri fondatori, care organizează o conferință de constituire. În cadrul acestei conferințe, se iau decizii precum adoptarea hotărârii de constituire, aprobarea statutului organizației sindicale nou-create, alegerea organelor de conducere ale acesteia, inclusiv comitetul (biroul) sindical, comisia de cenzori și președintele (sau vicepreședintele) organizației sindicale.

Potrivit legislației anterioare (art. 10 alin. (5) din Legea RM nr. 1129/2000, în redacția inițială), organizația sindicală primară nou-creată trebuia să se afilieze la o federație sau confederație sindicală deja existentă în vederea dobândirii de către entitatea sindicală nou-formată a personalității juridice potrivit statutelor centrelor sindicale național-ramurale sau național-interramurale înregistrate. Aceste prevederi au fost supuse unor critici în doctrina națională, arătându-se că: a) legiuitorul procedează într-un mod inconsecvent, menționând, pe de o parte, că, potrivit art. 8 alin. (4) din Legea RM nr. 1129/2000, „sindicatele se pot asocia în centre sindicale ramurale sau interramurale teritoriale...”, iar, pe de altă parte, condiționând dobândirea personalității juridice de afiliere la structuri sindicale ierarhic superioare”; b) prevederile legale citate anterior încalcă principiul egalității în drepturi al sindicatelor, întrucât legiuitorul, obligând organizațiile sindicale primare și centrele sindicale teritoriale să se afilieze la o federație sindicală, pune în pericol independența (autonomia) acestor structuri sindicale; c) se încalcă regulile simetriei juridice, deoarece – spre deosebire de mișcarea sindicală – dreptul patronilor la constituirea asociațiilor patronale nu cunoaște condiționări de tipul obligativității asocierii la o federație sau confederație patronală.

În conformitate cu art. 10 alin. (1) din Legea RM nr. 1129/2000 a sindicatelor, ***organizația sindicală primară, centrul sindical ramural-teritorial, centrul sindical interramural-teritorial, centrul sindical național-ramural și centrul sindical național-interramural obțin statutul de persoană juridică din momentul înregistrării acestora la Agenția Servicii Publice în conformitate***



***cu Legea RM nr. 1129/2000 a sindicatelor și cu Legea RM nr. 220/2007 „Privind înregistrarea de stat a persoanelor juridice și a întreprinzătorilor individuali”, ultima fiind aplicată doar în măsura în care nu contravine Legii RM nr. 1129/2000 a sindicatelor.***

Pentru înregistrare la Agenția Servicii Publice, sindicatele, în decurs de o lună de la data aprobării statutului, prezintă un set de documente specificate în lege (cererea semnată de conducătorul organului sindical, statutul sindicatului în două exemplare și hotărârea adunării (conferinței, congresului) privind întemeierea sindicatului).

După analiza dispozițiilor cuprinse în Legea RM nr. 1129/2000 a sindicatelor și în art. 20, 27 alin. (2)-(4) din CM al RM, am concluzionat că ***legiuitorul moldovean nu este preocupat de problematica definerii cadrului de reprezentare a sindicatelor în domeniul parteneriatului social.*** Astfel, ***legiuitorul moldovean nu consacră nici un criteriu de reprezentativitate ce poate fi aplicat organizațiilor sindicale.*** Această omisiune legislativă este, în viziunea noastră, inexplicabilă, mai ales dacă ne conducem de teza, conform căreia *reprezentativitatea este un atribut important al organizațiilor sindicale și al celor patronale, care conferă statutul de partener social abilitat să-și reprezinte membrii în cadrul parteneriatului social instituționalizat.*

În ceea ce privește înregistrarea sindicatelor, legislația nu depășește și nici nu contrazice prevederile articolului 5 din Carta Socială Europeană Revizuită [30]. Conform Reperelor practice privind aplicarea Cartei Sociale Europene Revizuite și elaborarea Rapoartelor Naționale [29, pp.80-81], dreptul sindical este protejat, cu condiția îndeplinirii unor cerințe precum:

- existența unei protecții eficiente împotriva abuzului de putere în cazul refuzului de înregistrare a unui sindicat;
- aplicarea unei taxe de înregistrare rezonabile;
- stabilirea unui număr minim de membri necesar, fără caracter abuziv.

Potrivit articolului 3 alineatul (3) din NLRDS, pentru înființarea unui sindicat este necesar un minim de 10 angajați/lucrători din aceeași unitate sau cel puțin 20 de angajați/lucrători din unități diferite ale aceluiași sector de negociere colectivă [162, p. 308]. Această reglementare a eliminat restricțiile impuse anterior de VLRDS și de fostele reglementări, precum Legea nr. 130/1996, care permitea sindicatelor să accepte membri din angajatori diferiți.

Modificările legislative facilitează organizarea sindicală pentru angajații din unități mici, predominante în România, contribuind astfel la exprimarea colectivă a intereselor acestora [69, p. 252]. Totuși, conform articolului 3, alineatul (5) din Legea nr. 367/2022, o persoană poate fi membru al unei singure organizații sindicale la același angajator, ceea ce subliniază caracterul unic al calității de membru în contextul unei organizații sindicale într-o unitate specifică.

Nominalizarea membrilor în organele de conducere ale unei organizații sindicale se realizează în momentul înființării acesteia. Condițiile legale care stabilesc eligibilitatea unei persoane pentru a fi aleasă într-un astfel de organ sunt reglementate de articolul 8 din aceeași lege.

Prima condiție esențială este ca persoana să aibă capacitate deplină de exercițiu [125]. Aceasta reprezintă o condiție fundamentală. Conform Codului muncii, capacitatea de muncă deplină este dobândită la vârsta de 16 ani, iar de la această vârstă este permisă sindicalizarea, fără a fi necesară aprobarea prealabilă din partea reprezentanților legali ai persoanelor interesate (conform art. 3, alin. 6 din Legea nr. 367/2022). Totuși, ocuparea unei funcții de conducere în sindicat presupune o serie de responsabilități ce pot fi gestionate doar de cei care dețin capacitatea de exercițiu deplină.

A doua condiție stipulează ca persoana să nu fi fost condamnată la o pedeapsă complementară care interzice dreptul de a ocupa o funcție, de a practica o profesie sau de a desfășura activitatea care a fost utilizată în comiterea infracțiunii. Această prevedere se aplică persoanelor care au fost condamnate pentru infracțiuni ce implică o pedeapsă principală, precum închisoare sau amendă, dar și pentru pedeapsa complementară ce le interzice dreptul de a ocupa o funcție sau profesie legată de activitatea respectivă. Astfel, persoanele care au săvârșit infracțiuni în cadrul funcției lor de conducere sindicală, sau în cadrul profesiei lor (de exemplu, medici sau profesori), și care au primit o astfel de pedeapsă complementară, nu pot fi alese în conducerea sindicală pe perioada executării pedepsei respective. De asemenea, această interdicție se aplică și sindicatelor din profesiile respective [203, p. 173].

Conform articolului 5 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, procedurile de constituire, organizare, funcționare, reorganizare și încetare a activității unei organizații sindicale sunt reglementate de statutul adoptat de membrii acesteia, cu respectarea legislației în vigoare. În lipsa unor prevederi statutare clare privind reorganizarea și încetarea activității, se vor aplica reglementările generale referitoare la reorganizarea și încetarea persoanelor juridice.

Conform articolului 6, alin. (1) din Legea nr. 367/2022, statutul organizațiilor sindicale trebuie să conțină un set de dispoziții minime, incluzând următoarele aspecte:

- a) scopul constituirii, denumirea și sediul organizației sindicale;
- b) modul în care se dobândește și încetează calitatea de membru al organizației sindicale;
- c) drepturile și îndatoririle membrilor;
- d) modalitatea de stabilire și încasare a cotizației;
- e) organele de conducere, denumirea acestora, procedurile de alegere sau revocare, durata mandatelor și atribuțiile acestora;
- f) condițiile și normele de deliberare pentru modificarea statutului și de adoptare a hotărârilor;
- g) mărimea și compunerea patrimoniului inițial;
- h) procedurile de divizare, comasare, dizolvare sau încetare a activității organizației sindicale, precum și modul de transmitere ori lichidare a patrimoniului, inclusiv restituirea bunurilor date în folosință gratuită de către stat.

În conformitate cu articolul 14, alin. (1) din NLRDS, pentru ca un sindicat să obțină personalitate juridică, împuternicitul special al membrilor fondatori, desemnat în procesul-verbal de constituire, trebuie să depună cererea de dobândire a personalității juridice la judecătoria în a cărei rază teritorială își are sediul organizația.

Împreună cu cererea (conform art. 14, alin. 2 din NLRDS), trebuie atașate originalul și două exemplare semnate de împuternicitul special, pe fiecare pagină, pentru conformitate, ale următoarelor documente:

- a) procesul-verbal de constituire a sindicatului, semnat de membrii fondatori;
- b) statutul sindicatului;
- c) lista membrilor din organul de conducere, cu numele, prenumele, codul numeric personal și funcția sindicală.

„Împuternicitul special al membrilor fondatori” poate fi un membru din cadrul organului de conducere al sindicatului sau, alternativ, reprezentantul legal al acestuia. Este important de subliniat că această persoană poate fi desemnată de membrii fondatori și poate fi o persoană din comunitatea lor, dar nu este exclusă posibilitatea ca aceasta să fie o persoană externă, cum ar fi un avocat.

Potrivit articolului 15 din NLRDS, judecătoria are obligația să examineze cererea și documentele anexe într-un termen de cel mult 5 zile de la înregistrare. Această analiză vizează verificarea completitudinii documentației și conformitatea procesului-verbal de constituire și a statutului cu prevederile legale. În cazul în care se constată neregularități, președintele completului de judecată convoacă împuternicitul special într-o ședință de consiliu și îi solicită remedierea acestora într-un termen de maxim 7 zile.

După ce sunt îndeplinite cerințele legale, instanța va soluționa cererea într-un interval de maxim 10 zile, emițând o hotărâre motivată de admitere sau respingere. Hotărârea va fi comunicată semnatarului cererii în cel mult 5 zile de la pronunțare. Deși termenele stabilite sunt obligatorii pentru instanță (5 și 10 zile) și pentru împuternicitul special al sindicatului (7 zile), nerespectarea acestora nu afectează valabilitatea actelor procedurale sau autoritatea hotărârii judecătorești. Totuși, este posibil ca magistrații sau grefierii să fie sancționați disciplinar pentru nerespectarea termenelor. Dacă împuternicitul special nu remediază neregularitățile în termenul de 7 zile, cererea de acordare a personalității juridice va fi respinsă.

Articolul 16, alin. (1) din Legea nr. 367/2022 stipulează că hotărârea judecătorească poate fi contestată exclusiv prin apel. Conform articolului 18 din aceeași lege, sindicatul dobândește personalitate juridică de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești. În calitate de persoană juridică, sindicatul beneficiază de un patrimoniu propriu și are dreptul de a încheia contracte și de a participa la procese judiciare, având responsabilitatea pentru acțiunile sale, fie ele licite sau ilicite.

Sindicatul deține un patrimoniu propriu. Conform articolului 25 alineatul (2) din Legea RM nr. 1129/2000, patrimoniul sindicatelor include o gamă largă de bunuri, printre care se regăsesc întreprinderi, terenuri, clădiri destinate atât producției, cât și non-producției, instalații, facilități balneare, turistice și sportive, instituții culturale, științifice și educaționale, fond locativ, bănci, tipografii, edituri, active mobiliare, echipamente și alte bunuri.

Patrimoniul sindical este protejat prin lege, beneficiind de inviolabilitate și indivizibilitate, ceea ce înseamnă că nu poate fi naționalizat, confiscat, vândut sau administrat de către terțe persoane sau autorități publice fără consimțământul expres al sindicatului.

În conformitate cu legislația în vigoare, sindicatele și asociațiile acestora, având statut de persoane juridice, sunt considerate titulari ai dreptului de proprietate asupra patrimoniului lor. Aceasta implică faptul că membrii individuali ai sindicatelor nu dețin drepturi de proprietate asupra părților din patrimoniul sindicatului.

Conform articolului 21 din Legea dialogului social nr. 367/2022, bunurile mobile și imobile din patrimoniul organizațiilor sindicale pot fi utilizate doar în interesul membrilor sindicatului, iar aceste bunuri nu pot fi împărțite între aceștia.

Legislația permite oricărei organizații sindicale să dobândească, fie gratuit, fie contra cost, bunuri mobile și imobile necesare pentru îndeplinirea scopurilor pentru care a fost înființată.

Prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, sindicatele reprezentative pot negocia și obține dreptul de a utiliza spațiile și facilitățile necesare pentru desfășurarea activității lor sindicale. De asemenea, confederațiile și federațiile sindicale reprezentative au posibilitatea de a primi în concesiune sau de a închiria terenuri deținute de stat sau de unitățile administrativ-teritoriale pentru construirea de sedii proprii, în conformitate cu legislația și prin intermediul unui act administrativ emis de autoritatea competentă.

Conform articolului 23 (1) din Legea dialogului social nr. 367/2022, bunurile mobile și imobile dobândite de organizațiile sindicale de la autoritățile publice centrale sau locale, cu titlu gratuit sau primite în folosință, pot fi utilizate, direct sau indirect, în scop lucrativ sau nelucrativ, conform destinației stabilite prin actul inițial de constituire a dreptului respectiv.

Un alt element semnificativ care decurge din obținerea personalității juridice de către sindicate este capacitatea acestora de a încheia diverse tipuri de contracte, acorduri sau convenții cu persoane juridice și fizice. Printre acestea, contractul colectiv de muncă joacă un rol esențial, reprezentând rezultatul negocierii condițiilor de muncă, conform dispozițiilor prevăzute în articolele 26-41 din CM al RM.

În conformitate cu legislația relevantă, sindicatul are dreptul de a acționa în instanță, fie în calitate de reclamant, fie de pârât. În plus, sindicatul are posibilitatea de a iniția acțiuni civile pentru a proteja drepturile și interesele membrilor săi și ale altor persoane, conform prevederilor legale, cum ar fi articolul 73 din Codul de procedură civilă al Republicii Moldova și articolul 21 din Legea nr. 1129/2000.

Este, însă, esențial de subliniat faptul că sindicatul poate depune o acțiune în instanță pentru a proteja drepturile și interesele legitime ale unui membru doar atunci când primește o cerere scrisă din partea acestuia. Această procedură presupune o solicitare formală adresată sindicatului de către membrul care dorește să beneficieze de protecție juridică.

În sistemul juridic românesc, organizațiile sindicale au dreptul de a acționa în instanță în numele membrilor lor, însă acest lucru se întâmplă numai dacă au primit o cerere scrisă din partea acestora, așa cum este reglementat de articolul 28 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social. Astfel, acțiunea nu poate fi demarată sau continuată de sindicat dacă membrul sindical se opune, face obiecții sau renunță în mod expres la a duce cazul în instanță.

Având personalitate juridică, sindicatul își desfășoară activitatea prin organele sale de conducere, care acționează în numele organizației. Responsabilitățile sindicatului pot fi de natură contractuală, cum ar fi încălcarea prevederilor contractului colectiv de muncă, sau de natură delictuală, exemplificată prin organizarea unei greve ilegale.

În contextul legislației din Republica Moldova, cercetările doctrinare au examinat și problematica răspunderii juridice a sindicatelor în cazul lansării unei greve ilegale. Potrivit articolului 370 alin. (2) din CM al RM, dacă o grevă este declarată neconformă legii, instanța de judecată poate obliga organizatorii, respectiv sindicatul, să repare prejudiciile morale și materiale cauzate, în conformitate cu normele prevăzute în CM al RM și alte acte normative incidente.

Cu toate acestea, se poate ridica un semn de întrebare cu privire la optica legiuitorului, care a instituit răspunderea materială a celor vinovați de inițierea și declanșarea unei greve ilegale, deși natura acestei răspunderi pare mai degrabă specifică dreptului muncii. Este necesar de subliniat că prejudiciul suferit de o unitate nu provine dintr-o activitate productivă a persoanelor implicate, ci mai degrabă din lipsa lor de activitate (inactivitate).

Mai întâi, trebuie remarcat că sindicatul, de obicei inițiatorul grevei, nu are legături contractuale de muncă directe cu angajatorul. De asemenea, reprezentanții salariaților care participă la organizarea grevei ilegale nu acționează în baza propriilor contracte individuale de muncă.

În consecință, organizatorii unei greve, fie ea declarată ori recunoscută ulterior drept ilegală, vor răspunde în temeiul dreptului civil delictual. Prin urmare, angajatorul care dorește să obțină despăgubiri în urma declanșării unei greve ilegale se va sprijini pe prevederile Codului civil al RM [38]. Există totuși o excepție în cazul unei greve spontane, izvorâte fără implicarea sindicatului sau chiar contrar voinței ori poziției acestuia. În acest scenariu, răspunderea materială le va reveni direct salariaților participanți, în baza normelor dreptului muncii.

Din interpretarea dispozițiilor CM al RM, se disting câteva condiții necesare pentru angajarea acestui tip de răspundere [159, pp. 388-389]:

- greva să fie declarată ilegală sau să continue încălcând legislația muncii;
- angajatorul să introducă o acțiune în instanță, cerând soluționarea conflictului colectiv de muncă și stabilirea legalității sau ilegalității grevei;
- instanța de judecată să hotărască încetarea grevei, declarând-o ilegală.

Doctrinarii români [83, p. 170] au evidențiat câteva categorii principale de activități sindicale:

- a) participarea la parteneriatul social și la negocieri colective;

- b) implicarea în încheierea și implementarea contractelor colective de muncă (CCM) și a altor convenții colective;
- c) contribuția la organizarea acțiunilor de protest și revendicative;
- d) participarea, la nivelul unităților de bază, la reglementarea problemelor de muncă, inclusiv aspectele legate de organizare și disciplină;
- e) organizarea de inițiative și activități în beneficiul membrilor, aspect care decurge din personalitatea juridică a sindicatului.

Conform Legii nr. 367/2022, sindicatelor li se atribuie și prerogativa unei participări, chiar dacă nu directă, la conducerea entităților economice. Această implicare rămâne însă limitată.

Sindicatelor li se recunoaște dreptul de a recurge la diverse forme de acțiune sindicală, precum negocieri, soluționarea conflictelor prin conciliere, mediere sau arbitraj, depunerea de petiții, organizarea de pichete de protest, marșuri, mitinguri, demonstrații sau declanșarea unei greve (art. 27 din NLRDS).

Printre cele mai semnificative sarcini atribuite sindicatului, care reflectă însăși rațiunea existenței sale, se numără protejarea drepturilor membrilor. Aceste drepturi decurg din legislația muncii, statutele funcționarilor publici, contractele colective și individuale de muncă, precum și acordurile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici. Sindicatul poate reprezenta membrii în fața instanțelor de judecată, a organelor cu rol jurisdicțional, precum și în fața altor autorități ori instituții de stat, fie prin propriii reprezentanți, fie prin avocați aleși.

În îndeplinirea rolului lor, sindicatele dispun de prerogativa de a iniția orice demers permis de legislație, inclusiv dreptul de a depune acțiuni în fața instanțelor de judecată în numele membrilor, cu condiția obținerii unei împuterniciri scrise din partea acestora (conform art. 28, alin. 1 și 2 NLRDS).

Totodată, confederațiile sindicale au posibilitatea de a transmite autorităților publice competente propuneri de reglementare în domenii considerate de interes pentru activitatea sindicală. Acest drept, însă, nu intră în sfera inițiativei legislative, în sensul articolului 74 din Constituție, întrucât propunerile nu sunt adresate direct Parlamentului (conform art. 29 - NLRDS).

Pentru a elimina eventualele confuzii și a asigura o aplicare coerentă, ar fi de dorit ca legiuitorul, în cadrul unei eventuale reforme legislative, să ofere o definiție clară a „domeniilor de interes sindical”, în scopul evitării interpretărilor ambigue.

La nivelul unităților, consiliile de administrație au opțiunea de a invita sindicatul reprezentativ la dezbateri pe teme profesionale, economice sau sociale, însă rolul sindicatelor în astfel de situații este limitat la unul strict consultativ, fără a avea posibilitatea de a influența prin vot deciziile adoptate.

Mai mult, în situația în care reprezentanții sindicatelor participă la reuniunile consiliilor de administrație ori ale altor organisme similare, în care se abordează subiecte profesionale, economice și sociale, există obligația de a se transmite în format scris către sindicat, în termen de două zile lucrătoare de la data ședinței, informațiile discutate [206, p. 99].

În plus, conform prevederilor legale, pe durata exercitării dreptului la informare și consultare (art. 32, alin.1 NLRDS), precum și în timpul negocierilor colective, organizațiile sindicale sau, după caz, reprezentanții lucrătorilor pot beneficia de susținerea unor terți desemnați, care vor avea acces (art. 32, alin.2 NLRDS) la ansamblul datelor și informațiilor disponibile în cadrul procesului de informare, consultare ori negociere colectivă.

Luând în considerare prevederile Capitolului III din Legea RM nr. 1129/2000 a sindicatelor, observăm că *sindicatul reprezintă și apără drepturile și interesele profesionale, economice, de muncă și sociale colective și individuale ale membrilor săi în autoritățile publice de toate nivelurile, în instanțele judecătorești, în asociațiile obștești, în fața patronilor și asociațiilor acestora.* În vederea realizării acestor funcții – apărarea și reprezentarea intereselor membrilor lor, *sindicatul beneficiază de o gamă largă de drepturi expuse în Capitolul III din Legea RM nr. 1129/2000 a sindicatelor*, și anume:

- dreptul de a participa la administrarea treburilor publice, la formarea politicii sociale și economice a statului, politicii în domeniul muncii (art. 13 din lege);

- dreptul de a participa la elaborarea proiectelor de programe social-economice și de acte juridice (art. 14 din lege);

- dreptul la negocieri colective, la încheierea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective, precum și exercitarea controlului asupra executării lor (art. 15 din lege);

- dreptul de a participa la elaborarea politicii de stat în domeniul protecției muncii și protecției mediului înconjurător, la elaborarea programelor de îmbunătățire a condițiilor de muncă a lucrătorilor, la efectuarea controlului obștesc asupra îndeplinirii la timp a acțiunilor programate în acest domeniu (art. 17 din lege);

- dreptul la efectuarea controlului obștesc asupra respectării legislației muncii și locative (art. 19 din lege);

- dreptul de a participa la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă (art. 21 din lege) ș.a.

CM al RM, prin reglementările sale din Capitolele IV-V ale Titlului II, consacră rolul esențial al sindicatelor la negocierea și încheierea contractelor și convențiilor colective de muncă. Totodată, sindicatele exercită controlul obștesc asupra îndeplinirii contractului colectiv de muncă și a convenției colective.

În ceea ce privește garantarea drepturilor angajaților afiliați, sindicatele desfășoară o serie de activități în sfera muncii. Acestea contribuie la elaborarea politicilor statale legate de gestionarea forței de muncă, propun măsuri de sprijin social pentru salariații concediați din cadrul diferitelor unități și monitorizează modul în care este aplicată legislația privind utilizarea forței de muncă.

Orice decizie ce poate conduce la micșorarea substanțială a numărului de posturi sau la înrăutățirea condițiilor de muncă, precum desființarea sau restructurarea unei unități, modificarea formei de proprietate ori oprirea parțială sau integrală a activității productive din inițiativa angajatorului,

trebuie precedată de o informare transmisă sindicatului ramurii în cauză cu cel puțin trei luni înainte. De asemenea, în acest interval se impune inițierea unor negocieri colective cu scopul de a asigura protejarea drepturilor și intereselor lucrătorilor.

Sindicatul este implicat, de asemenea, în:

- definirea politicilor statale în domeniul protecției muncii și a mediului înconjurător;
- conceperea programelor menite să amelioreze condițiile de lucru ale salariaților;
- exercitarea unui control comunitar asupra îndeplinirii la termen a măsurilor prevăzute în

aceste programe [159, p. 98].

În temeiul articolului 17 alin. (3) din Legea RM nr. 1129/2000, sindicatele exercită un control cu caracter colectiv asupra protecției muncii și a mediului prin intermediul organelor lor alese, al inspectoratului tehnic pentru protecția muncii, precum și prin intermediul reprezentanților special împuterniciți în acest sens, care își desfășoară activitatea potrivit regulamentelor aprobate de centrele sindicale corespunzătoare. În consecință, acestea au dreptul să:

a) viziteze, fără restricții, diverse unități și subunități, indiferent de forma lor juridică sau tipul de proprietate, pentru a verifica dacă mediul de lucru corespunde normelor de securitate și sănătate în muncă;

b) adreseze angajatorului propuneri, obligatorii de luat în considerare, ce includ măsuri și sugestii necesare pentru înlăturarea deficiențelor identificate;

c) participe la activitățile comisiilor de recepție a obiectivelor productive și la investigațiile legate de accidentele de muncă;

d) apere interesele membrilor de sindicat în domeniul securității și sănătății la locul de muncă, precum și în acordarea facilităților, compensațiilor și altor garanții sociale legate de influența factorilor de producție și de mediu cu potențial dăunător asupra lucrătorilor.

Dacă, la nivelul unei unități, se constată încălcări ale normelor privind securitatea la locul de muncă, tentative de mușamalizare a accidentelor sau a îmbolnăvirilor profesionale, ori o abordare părtinitoare în investigarea acestor situații, sindicatul are dreptul să ceară conducerii unității sau autorităților publice competente să intervină rapid și să sancționeze persoanele responsabile.

Atunci când viața sau sănătatea salariaților este pusă în pericol, sindicatul poate solicita încetarea activităților și suspendarea deciziilor angajatorului care încalcă legislația din domeniul protecției muncii. În asemenea situații, angajatorul este obligat să analizeze solicitările formulate de sindicat și să comunice în scris hotărârea luată.

În ceea ce privește domeniul protecției sociale, sindicatele:

- contribuie la dezvoltarea unei economii cu orientare socială;
- se implică în conceperea programelor sociale care au drept scop îmbunătățirea protecției sănătății și a asistenței sociale;
- se ocupă de crearea condițiilor care să asigure un nivel de trai decent și dezvoltarea liberă a personalității, precum și de implementarea măsurilor de protecție socială a salariaților;



- participă la stabilirea reperelor fundamentale ale standardului de viață;
- exercită un control comunitar asupra respectării legislației în domeniile menționate.

În Republica Moldova, sindicatele joacă un rol activ și în organizarea tratamentului balneosanatorial pentru angajați, în oferirea de programe recreative destinate copiilor și adulților, precum și în sprijinirea școlilor de educație fizică și sport pentru copii. Aceste activități sunt susținute financiar prin utilizarea fondurilor proprii ale sindicatelor, a resurselor din bugetul asigurărilor sociale de stat, a contribuțiilor patronilor, a autorităților publice, precum și a altor surse de finanțare permise de lege. Toate acestea sunt reglementate de prevederile art. 18 alin. (3) din Legea RM nr. 1129/2000.

Conform legislației în vigoare, sindicatele:

- exercită un control comunitar asupra respectării legislației muncii și a reglementărilor în domeniul locativ la nivelul unităților, precum și asupra modului în care se aplică actele normative privind privatizarea;
- se implică în rezolvarea conflictelor colective de muncă, cu privire la interese profesionale, economice, de muncă și sociale, contribuind la negocierea, încheierea și executarea contractelor colective de muncă, precum și la stabilirea sau modificarea unor condiții de lucru și de trai.

De asemenea, sindicatele oferă asistență juridică pentru a proteja drepturile și interesele propriilor membri în fața autorităților publice și a instanțelor de judecată, în conformitate cu Legea RM nr. 1129/2000. Modalitățile specifice de acordare a acestor servicii sunt prevăzute în statutele sau regulamentele aprobate de organele sindicale abilitate, potrivit articolului 21 alin. (3) din aceeași lege.

Pe lângă acestea, articolul 23 din aceeași lege conferă sindicatelor dreptul de a solicita și de a obține informații fără costuri. Astfel, acestea pot obține date relevante de la autoritățile administrației publice, de la angajatori și de la alte entități, referitor la domenii precum muncă, salarii, șomaj, evoluție social-economică, mediu, procesul de privatizare, asistență socială, condiții locative, sănătate și alte aspecte conexe.

Activitatea sindicatelor este protejată prin intermediul cadrului legislativ, care oferă garanții legale menite să le apere împotriva oricăror abuzuri din partea angajatorilor sau a autorităților publice [159, p. 101].

Potrivit prevederilor articolului 1 din Convenția nr. 98/1949 a OIM privind respectarea principiilor legate de dreptul la asociere și negociere colectivă, salariații trebuie să fie protejați eficient împotriva oricărui tip de discriminare menită să le afecteze libertatea sindicală în raport cu angajarea. Această protecție se aplică în special în următoarele situații:

- a) impunerea condiției ca un lucrător să nu adere la un sindicat sau să părăsească un sindicat pentru a fi angajat;
- b) concedierea unui salariat sau vătămarea intereselor acestuia prin orice alte mijloace, ca urmare a apartenenței sale sindicale ori a implicării în activități sindicale desfășurate în afara programului de lucru sau, cu acordul angajatorului, în timpul orelor de muncă.

**Legislația moldavă consacră un sistem de garanții legale ale activității sindicatelor**, din care fac parte: a) garanțiile patrimoniale (dreptul de proprietate asupra averii și mijloacelor bănești necesare pentru îndeplinirea sarcinilor statutare; dreptul de a se bucura de personalitate juridică și alte drepturi cu conținut economic); b) garanțiile personale, consacrate pentru funcționarii sindicali în art. 387-388 din CM al RM; c) obligațiile unităților privind asigurarea condițiilor pentru activitatea sindicatelor (art. 390 din CM al RM); d) răspunderea pentru încălcarea legislației cu privire la sindicate și a statutelor lor (de exemplu, art. 61 din Codul contravențional al RM instituie răspunderea contravențională pentru împiedicarea exercitării dreptului de întemeiere a sindicatelor și de afiliere lor).

Cu referire la garanțiile personale ale activității sindicatelor, trebuie să menționăm 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. Obligativitatea obținerii acordului organului sindical și restabilirea automată în funcție în cazul lipsei acestui acord echivalau cu un „drept de veto” al organului sindical la concedierea salariaților. În urma exercitării controlului de constituționalitate, forul constituțional – prin Hotărârea nr. 34/2017 „Privind excepția de neconstituționalitate a articolului 87 alin. (1) din Codul muncii nr. 154-XV din 28 martie 2003 (obligativitatea acordului organului sindical la concediere)” – a declarat neconstituțională teza întâi „Concedierea salariaților membri de sindicat în cazurile stipulate la art. 86 alin. (1) lit. c), e) și g) poate avea loc doar cu acordul preliminar scris al organului (organizatorului) sindical din unitate.” de la art. 87 alin. (1) din CM al RM, expunând următoarele considerente: a) în cazul concedierii salariatului sindicalist, pentru asigurarea respectării drepturilor acestuia este suficientă punerea în aplicare a mecanismului consultării organului sindical; b) protecția salariaților nu poate fi asigurată prin neglijarea totală a intereselor angajatorului care, în limitele stabilite de lege, trebuie să dispună de o anumită autonomie în organizarea și funcționarea propriei instituții (în consecință, condiționarea concedierii salariatului de acordul organului sindical poate afecta mecanismele economico-financiare ale întreprinderii, cum ar fi structura de producție, bugetul de venituri și cheltuieli, natura și volumul contractelor comerciale încheiate de unitate); c) în cazul refuzului sindicatului de a susține concedierea salariatului poate fi încălcat dreptul de prop-

rietate al angajatorului, deoarece acesta este nevoit să continue contractul individual de muncă și să plătească salariatului drepturile salariale.

În februarie 2020, forul constituțional s-a pronunțat asupra constituționalității prevederilor CM și ale Legii RM nr. 1129/2000 a sindicatelor relative la obligativitatea acordului organelor sindicale la concedierea salariaților-funcționari sindicali. Astfel, în temeiul Hotărârii nr. 3/2020 „Privind excepția de neconstituționalitate a articolului 87 alin. (2) și alin. (3) din Codul muncii (obligativitatea acordului organului sindical la concediere [2])”, Curtea Constituțională a constatat că „textul de lege criticat, interzicând concedierea salariaților-funcționari sindicali, în cazurile în care concedierea nu are legătură cu activitatea sindicală desfășurată (reducerea statelor de personal, lichidarea etc.), instituie un privilegiu al acestora față de ceilalți salariați, situație care contravine articolelor 16 și 43 din Constituție”. Reținând aceste considerente, forul constituțional a declarat drept neconstituționale art. 87 alin. (2) și alin. (3) (în redacția inițială a acestora) din CM al RM și art. 33 alin. (3) din Legea RM nr. 1129/2000 a sindicatelor. Ulterior, în vederea ajustării cadrului legal la Hotărârile Curții Constituționale nr. 34/2017 și nr. 3/2020, Parlamentul RM a supus revizuirii – în luna iulie 2020 – prevederile art. 87, 387 alin. (1) și (2) din CM al RM, precum și cele ale art. 33 din Legea RM nr. 1129/2000 a sindicatelor.

Reglementările legale privind sunt pe deplin aliniate cu principiile și standardele promovate de Organizația Internațională a Muncii (OIM) și, în același timp, nu pot fi interpretate ca fiind discriminatorii, aspect confirmat de articolul 16 alineatul (2) din Constituția Republicii Moldova.

Conform articolului 1 din Convenția OIM nr. 135/1971 „Privind protecția reprezentanților în întreprinderi și facilitățile acordate acestora” [40], reprezentanții salariaților din cadrul unei întreprinderi trebuie să dispună de o protecție solidă împotriva oricăror acțiuni care i-ar putea dezavantaja, inclusiv împotriva încetării raporturilor de muncă, în virtutea statutului lor de reprezentanți ai lucrătorilor, a legăturii cu organizațiile sindicale sau a implicării în activități sindicale, cu condiția respectării legislației, a convențiilor colective și a altor înțelegeri în vigoare.

În baza articolului 390 din CM al RM, angajatorul este ținut să ofere un suport concret pentru buna funcționare a sindicatelor, îndeplinind următoarele cerințe:

- să pună la dispoziția organului sindical, fără costuri, spații de lucru și inventarul necesar, asigurând condițiile și serviciile indispensabile desfășurării activității sindicale;
- să furnizeze gratuit organului sindical, în conformitate cu prevederile contractului colectiv de muncă, mijloace de transport, de telecomunicații și facilități informaționale pentru realizarea obiectivelor statutare ale sindicatului;
- să prevadă, de comun acord cu sindicatele, în planul de afaceri sau în devizul de cheltuieli, fonduri în cuantum de cel mult 0,15% din fondul de salarii, care vor fi utilizate potrivit prevederilor contractului colectiv de muncă; această obligație este menționată la art. 35 alin. (5) din Legea sindicatelor nr. 1129/2000;

- să efectueze, fără perceperea de taxe, reținerea cotizațiilor de sindicat din salariile membrilor, în modalitatea stabilită prin contractul colectiv de muncă și/sau prin convențiile colective, transferând aceste sume lunar în contul organului sindical. Angajatorul nu are dreptul să întârzie transferul fondurilor respective sau să le folosească în alte scopuri;
- la solicitarea salariaților care nu sunt membri de sindicat, să rețină sume bănești din salariul acestora și să le transfere lunar în contul organului sindical, în conformitate cu condițiile și procedurile stipulate în contractul colectiv de muncă și/sau în convențiile colective.

Cea mai controversată responsabilitate a angajatorului rămâne aceea de a include în planul de afaceri sau în devizul de cheltuieli fonduri în valoare de până la 0,15% din totalul fondului de salarii, în scopurile prevăzute de contractul colectiv de muncă. Încă din faza examinării proiectului Legii sindicatelor, reprezentanții Guvernului Republicii Moldova au atras atenția asupra faptului că nu ar fi justificată includerea și adoptarea acestei prevederi legale, care obligă angajatorul să aloce resurse financiare sindicatelor în cuantum de până la 0,15% din fondul de salarizare.

Cu toate acestea, în pofida poziției Guvernului, considerăm că această obligație a angajatorului se sprijină pe un temei solid și este compatibilă cu instrumentele internaționale relevante. Potrivit articolului 2 din Convenția OIM nr. 135/1971 și Recomandării OIM nr. 143/1971, asigurarea condițiilor necesare exercitării activităților sindicale în cadrul întreprinderii presupune, în mod special, și anumite contribuții financiare din partea angajatorului în beneficiul organizației sindicale.

Conform articolului 37 alin. (1) din Legea RM nr. 1129/2000, persoanele cu atribuții de răspundere din cadrul autorităților publice, al patronatului și al sindicatelor vor putea fi trase la răspundere juridică în cazul încălcării Legii sindicatelor, a altor acte normative care reglementează activitatea sindicală, a statutelor sindicatelor ori în cazul aplicării legislației într-un mod care obstrucționează acordarea garanțiilor stabilite pentru activitatea sindicală. Persoanele care împiedică desfășurarea legală a activităților sindicale vor putea fi sancționate disciplinar, material, administrativ sau penal, în funcție de circumstanțe.

Reclamațiile privind nerespectarea prevederilor legislației legate de sindicate și a statutelor acestora pot fi formulate de sindicatele în cauză și de alte organe abilitate cu supravegherea și controlul aplicării legislației muncii. Aceste reclamații sunt soluționate de instanțele de judecată, conform articolului 38 alin. (1) din Legea RM nr. 1129/2000.

În mod uzual, activitatea unui sindicat se încheie pe baza deciziei membrilor săi, potrivit modalităților stabilite prin statutul propriu.

Atunci când activitatea unui sindicat contravine Constituției și Legii sindicatelor, aceasta poate fi suspendată pe un termen de până la 6 luni sau interzisă prin hotărâre a judecătoreiei, la sesizarea ministrului justiției. Interzicerea activității sindicatului în baza hotărârilor altor organe nu se admite, potrivit articolului 11 alin. (2) din Legea RM nr. 1129/2000.

Toate aceste reglementări interne sunt în deplină concordanță cu articolul 4 din Convenția OIM nr. 87 „Privind libertatea de asociere și protecția dreptului de organizare”, care stabilește că organizațiile de lucrători și patroni nu pot fi desființate sau suspendate pe cale administrativă.

Desființarea unui sindicat atrage după sine și problema gestionării patrimoniului acestuia. În cazul în care statutul nu conține prevederi clare în această privință, bunurile și activele vor fi repartizate conform hotărârii membrilor (dacă desființarea este voluntară) sau conform deciziei instanței (dacă desființarea este rezultatul unei hotărâri judecătorești).

Din nefericire, Legea RM nr. 1129/2000 nu reglementează în mod specific procedurile de reorganizare a sindicatelor. Într-o asemenea situație, se aplică dreptul comun, iar reorganizarea se poate realiza prin oricare dintre modalitățile prevăzute de legislație: fuziune (contopire sau absorbție), dezmembrare (divizare sau separare) sau transformare.

În doctrina românească, sciziunea este considerată o formă specifică de reorganizare a organizațiilor sindicale, prin care un sindicat se divizează din cauza unor tensiuni interne. Spre deosebire de fuziune, sciziunea presupune împărțirea patrimoniului, a arhivei și repartizarea sediului, indiferent dacă neînțelegerile provin din partea minorității sau a majorității membrilor sindicali.

În absența unor prevederi exprese în Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, reorganizarea organizațiilor sindicale prin sciziune ori prin alte metode va fi efectuată potrivit normelor de drept comun. Astfel, reorganizarea poate lua diverse forme prevăzute de lege, precum fuziunea, absorbția sau divizarea.

Conform articolului 39 din NLRDS, în situația unei reorganizări, deciziile cu privire la patrimoniu se iau de către organele de conducere ale sindicatului, în strictă concordanță cu prevederile statutare.

Potrivit prevederilor legale, o organizație sindicală poate fi dizolvată exclusiv prin hotărârea organelor sale de conducere, adoptată în concordanță cu statutele proprii (art. 40 – NLRDS).

În plus, legislația stabilește că autoritățile administrației publice sau angajatorul/organizațiile patronale nu dețin competența de a dizolva sau suspenda activitatea sindicatelor prin acte normative sau administrative (art. 43, alin.1).

Un efect fundamental al dizolvării unui sindicat privește patrimoniul său, care se distribuie potrivit prevederilor din statut, ori, în lipsa unor indicații clare, în conformitate cu decizia adunării care a hotărât dizolvarea.

În situația în care statutul nu stabilește modalitățile de împărțire a patrimoniului sau dacă, în cadrul adunării de dizolvare, nu s-a luat nici o hotărâre referitoare la acest aspect, orice membru al sindicatului poate sesiza tribunalul județean ori, după caz, tribunalul municipiului București, care va decide cu privire la maniera de distribuire a bunurilor.

Totodată, în termen de 5 zile de la momentul dizolvării, conducătorii sindicatului desființat sau, după caz, lichidatorii averii sale trebuie să solicite instanței judecătorești competente – aceeași care a operat înscrierea în registrul special pentru dobândirea personalității juridice – să efectueze o

mențiune privind dizolvarea organizației sindicale. Dacă acest termen este depășit, orice membru al organizației sindicale are dreptul să solicite instanței efectuarea respectivei mențiuni (art. 42 alin. 1 și 2 – NLRDS).

La nivel internațional, instrumentele juridice prevăd mecanisme speciale pentru protejarea drepturilor sindicale. Astfel, sistemul de control al aplicării Convențiilor OIM presupune două proceduri distincte:

- procedura bazată pe rapoarte;
- instituirea unor organe speciale pentru analizarea acestor rapoarte.

Prin intermediul primei proceduri, statele membre OIM au obligația de a transmite diferite tipuri de rapoarte către Organizație – rapoarte privind transmiterea convențiilor către autoritățile naționale competente, rapoarte asupra convențiilor ratificate, rapoarte cu privire la convențiile neratificate și recomandări. În concluzie, fiecare stat membru al OIM trebuie să prezinte, anual, Biroului Internațional al Muncii informații despre măsurile adoptate în vederea aplicării Convențiilor OIM nr. 87 și nr. 98, care vizează protejarea drepturilor sindicale.

În privința celei de-a doua categorii de proceduri, este important de remarcat că organele speciale însărcinate cu examinarea rapoartelor au apărut treptat, începând din anul 1926. Atunci, în cadrul Conferinței Internaționale a Muncii, s-a adoptat „Rezoluția privind mijloacele Conferinței de a utiliza rapoartele asupra punerii în aplicare a convențiilor internaționale ale muncii”, care cuprindea două serii de recomandări.

Prima serie de recomandări avea în vedere instituirea de către Conferință, în fiecare an, a unei comisii însărcinate să analizeze, pe durata sesiunilor, sintezele elaborate de Directorul general al Biroului Internațional al Muncii, sinteze bazate pe rapoartele transmise de statele membre.

În cadrul celei de-a doua serii de recomandări, Consiliul de Administrație a dispus înființarea a două comisii distincte: pe de o parte, Comisia pentru aplicarea convențiilor și recomandărilor, care reprezintă un organ tripartit al Conferinței Internaționale a Muncii, și, pe de altă parte, o Comisie de experți pentru aplicarea convențiilor și recomandărilor.

În segmentul de analiză care se concentrează asupra statutului salariaților și al reprezentanților lor în relațiile de parteneriat social, un loc central îl ocupă examinarea procedurilor specifice de protejare a drepturilor sindicale, asigurând, astfel, un cadru instituțional adecvat pentru menținerea și întărirea acestor drepturi.

Încă din anul 1947, OIM și-a concentrat atenția asupra asigurării libertății de asociere și a exercitării drepturilor sindicale. În consecință, în 1949, Biroul Internațional al Muncii a decis crearea Comisiei de investigare și conciliere în materie de libertate sindicală, menită să controleze modul de implementare a acestei libertăți. Ulterior, în 1951, a fost instituit și Comitetul pentru libertatea sindicală, însărcinat cu o analiză preliminară a plângerilor privind încălcările drepturilor sindicale.

Comisia de investigare și conciliere, formată din nouă membri aleși de Consiliul de Administrație la propunerea Directorului general al BIM, are ca sarcină principală examinarea petițiilor

legate de încălcările principiilor libertății sindicale, în conformitate cu o procedură specifică. În acest sens:

- plângerile privind libertatea sindicală pot fi adresate direct OIM numai de către statele membre; persoanele particulare nu au acest drept;
- plângerile ajunse la ONU din partea unor state sau organizații profesionale, care privesc un stat membru OIM, sunt transmise de Consiliul Economic și Social către Consiliul de Administrație al BIM;
- plângerile adresate ONU de state membre ale acestei organizații, dar nemembre OIM, sunt transmise Comisiei numai după ce Secretarul general al ONU obține consimțământul statului vizat și după avizul ECOSOC [62, p. 432].

După analizarea petițiilor, Comisia întocmește un raport și îl înaintează Consiliului de Administrație, care decide cu privire la continuarea procedurii.

În prezent, Comisia de investigare și conciliere este sesizată rar, din următoarele motive:

a) dacă plângerea de încălcare a principiilor libertății sindicale este îndreptată împotriva unui stat nembrău OIM, dar membru ONU, ONU poate retransmite plângerea OIM doar cu acordul statului în cauză;

b) în cazul în care plângerea privește un stat membru OIM, aceasta este examinată mai întâi de Comitetul pentru libertatea sindicală, care, de obicei, dispune de informații suficiente pentru a se pronunța asupra fondului cauzei, nemaifiind necesară transmiterea dosarului către Comisia de investigație și conciliere.

Comitetul pentru libertatea sindicală este alcătuit din nouă membri titulari și nouă membri supleanți, desemnați pe bază tripartită dintre membrii Consiliului de Administrație. Rolul Comitetului constă în examinarea plângerilor ce semnalează încălcarea libertății sindicale prevăzute de convențiile relevante, indiferent dacă țara vizată le-a ratificat sau nu [200, p. 90].

Procedura în fața acestui Comitet poate fi inițiată de guverne sau de organizații profesionale recunoscute de Consiliul de Administrație. Pentru a fi admise, plângerile trebuie să îndeplinească anumite cerințe, precum precizie terminologică și informații suficiente.

După examinarea cazului, Comitetul poate decide [62, p. 432]:

a) inadmisibilitatea plângerii (dacă este insuficient motivată, neîntemeiată sau are o natură strict politică);

b) emiterea de observații și sugestii adresate guvernului interesat;

c) recomandarea către Consiliul de Administrație de a încerca obținerea acordului guvernului vizat pentru analizarea cazului de către Comisia de investigație și conciliere.

În doctrină, s-a atras atenția asupra a două elemente esențiale în cazul în care se inițiază procedura în fața Comitetului pentru libertatea sindicală:

- nu se urmărește doar un control de legalitate (verificarea conformității legislației interne cu normele internaționale ratificate), ci și unul de eficacitate (evaluarea modului în care practica națională răspunde cerințelor impuse de normele ratificate);

- pentru nerespectarea normelor internaționale ale muncii, inclusiv a celor privind libertatea sindicală, nu s-au instituit sancțiuni formale, ci doar posibilitatea de a aduce situația în discuția acestui for internațional [150, p. 75].

#### **4.2. Angajatorii și reprezentarea acestora ca parte la negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă și a convenției colective**

În legislația muncii a Republicii Moldova, prin termenul „angajator” se înțelege orice persoană juridică (unitate) sau persoană fizică ce încadrează salariați în baza unui contract individual de muncă. Această definiție diferențiază noțiunea de angajator de cea de patron.

Conform articolului 2 din Legea RM a patronatelor nr. 976/2000, „patronul” este reprezentat de o persoană juridică ori fizică, înregistrată potrivit normelor legale, care administrează și utilizează capitalul, indiferent de tipul acestuia, și apelează la forța de muncă salariată cu scopul de a obține profit într-un mediu concurențial.

Pe baza acestor precizări, se poate concluziona că entități precum autoritățile și instituțiile publice, asociațiile religioase, partidele politice, sindicatele sau persoanele fizice care angajează personal casnic nu pot fi considerate patroni.

Legea dialogului social nr. 367/2022, adoptată în România, oferă o definiție legală a termenului de „patron”. Potrivit legiuitorului român (art. 1, pct. 1 - NLRDS), patronul se identifică drept o persoană juridică de drept privat, o persoană fizică autorizată în condițiile legii sau o persoană care, în mod legal, își exercită o meserie ori o profesie independentă, care gestionează și utilizează capitalul în vederea obținerii de profit în condiții concurențiale, având concomitent și calitatea de angajator.

În consecință, doctrina românească evidențiază câteva concluzii legate de semnificația noțiunii de patron. Astfel, nu orice angajator și nici orice entitate ce apelează la forța de muncă salariată poate fi considerată patron. Nu intră în această categorie persoanele fizice care angajează personal în gospodăria proprie, întrucât ele nu sunt persoane fizice autorizate. De asemenea, nu sunt considerați patroni nici unitățile și instituțiile publice, organizațiile religioase, asociațiile, fundațiile, partidele politice și sindicatele [70, p. 81-82].

În aceeași direcție, doctrina română afirmă că patronul trebuie înțeles ca fiind acea persoană juridică ce încheie contracte individuale de muncă cu salariații și care, totodată, participă în aceeași calitate la încheierea contractului colectiv de muncă [79, p. 97].

În legislația Republicii Moldova, statutul juridic al angajatorului este conturat de un ansamblu extins de drepturi și obligații, prezentate în articolul 10 din CM al RM.

Aceste prerogative și responsabilități pot fi grupate în două mari categorii [26, p. 82]:



1. competențele angajatorului în raporturile juridice de muncă;

2. competențele angajatorului în cadrul parteneriatului social.

Referitor la prima categorie, angajatorul are dreptul de a încheia, modifica, suspenda și înceta contractele individuale de muncă. Totodată, acesta poate stimula și răsplăti lucrătorii care își execută sarcinile cu eficiență și conștiinciozitate, precum și să aplice sancțiuni disciplinare în cazul în care salariații comit abateri de la normele interne.

În ceea ce privește obligațiile de bază, angajatorul trebuie să:

- plătească integral salariul, în intervalele de timp stabilite de CM al RM;
- asigure condiții de lucru conforme cerințelor de protecție și igienă a muncii;
- despăgubească daunele materiale și morale suferite de salariați ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor de serviciu;

• furnizeze angajaților echipamente, instrumente, documentație tehnică și alte resurse necesare pentru îndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de muncă.

În cadrul relațiilor de parteneriat social, angajatorul are dreptul de a iniția negocieri colective și de a încheia contracte colective de muncă (CCM). De asemenea, acesta poate adera la organizații patronale. Totodată, angajatorului îi revine obligația de a furniza reprezentanților salariaților informațiile complete și corecte, indispensabile atât încheierii CCM, cât și monitorizării modului în care acesta este respectat.

Pe lângă acestea, angajatorul trebuie să faciliteze implicarea salariaților în administrarea unității și să analizeze cu atenție reclamațiile formulate de aceștia sau de reprezentanții lor, referitoare la încălcarea normelor legislative și a altor reglementări ce conțin dispoziții de dreptul muncii. El este obligat să ia măsurile necesare pentru înlăturarea deficiențelor identificate.

În ceea ce privește structurile patronale, potrivit Legii RM nr. 976/2000, acestea se constituie în organizații necomerciale, neguvernamentale, independente și apolitice, formate prin asociere liberă și egalitatea de drepturi între patroni din diverse domenii de activitate.

Într-o economie funcțională, rolul fundamental al patronatului se reflectă în participarea sa activă la dialogul social, în calitate de partener la negocierea CCM. Dincolo de acest aspect, patronatul răspunde de administrarea și utilizarea capitalului, de recrutarea forței de muncă și de organizarea proceselor de lucru.

Patronatele devin actori semnificativi în dialogul social în situațiile în care:

- a) participă la negocierea CCM, indiferent de nivelul la care aceasta are loc;
- b) contribuie la elaborarea proiectelor de acte normative cu impact asupra mediului de afaceri;
- c) dacă sunt organizații patronale reprezentative la nivel național, desemnează delegați la conferințele Organizației Internaționale a Muncii [169, pp. 173-174].

Conform articolului 3 al Legii RM a patronatelor, obiectivul principal al acestor structuri este de a-și sprijini membrii-patroni, oferindu-le servicii și consultanță, protejându-le drepturile și repre-

zentându-le interesele în relațiile cu autoritățile publice, sindicatele și alte entități neguvernamentale, atât pe plan național, cât și internațional, conform propriilor statute și dispozițiilor Legii patronatelor.

Doctrina română susține această perspectivă, evidențiind rolul patronatelor în reprezentarea, promovarea și apărarea intereselor membrilor, cu scopul de a le asigura egalitate de șanse, precum și o participare coerentă și colectivă la progresul economic, în raport cu autoritățile publice, sindicatele și ceilalți parteneri sociali.

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 celui alt 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.

Constituirea patronatelor este reglementată în Capitolul III al Legii RM nr. 976/2000 a patronatelor. Potrivit art. 15 alin. (1) din Legea RM nr. 976/2000 a patronatelor, patronatele se constituie la adunarea de constituire a membrilor fondatori, la care se adoptă decizia de înființare a patronatelor, se aprobă statutul (în art. 16 alin. (1) din lege fiind statuate elementele ce trebuie să cuprindă statutul patronatului) și se aleg organele de conducere și de control ale acestora.

Cu referire la obținerea personalității juridice, **patronatele obțin statutul de persoană juridică – conform art. 17 alin. (1) din Legea RM nr. 976/2000 a patronatelor – din momentul înregistrării acestora în Registrul de stat al organizațiilor necomerciale, parte integrantă a Registrului de stat al unităților de drept.** Pentru înregistrare la Ministerul Justiției, patronatele, în decurs de o lună de la data desfășurării adunării de constituire, prezintă un set de documente specificate în lege (cererea semnată de conducătorul patronatului, statutul patronatului în dublu exemplar, procesul-verbal al adunării de constituire a patronatului ș.a.).

Văzute în plan general, la nivel național, patronatele sunt organizate pe verticală, pe principiul piramidei. La bază se află asociația patronală care reprezintă și celula constitutivă. Astfel, potrivit art. 6 alin. (1) din Legea RM nr. 976/2000 a patronatelor, **asociația patronală** este o formă juridică de organizare a patronatelor, constituită prin asocierea a cel puțin trei patroni – persoane juridice și/sau persoane fizice. O astfel de asociație poate fi constituită prin asocierea patronilor: a) conform domeniului de activitate; b) dintr-un anumit teritoriu, indiferent de genul de activitate al acestora. În același timp, asociațiile patronale, în funcție de scopurile și caracterul activității lor, pot fi membri ai uneia sau a mai multor federații sau confederații patronale.

**În Republica Moldova se atestă demult lipsa asociațiilor patronale la nivelul teritorial.** Potrivit Programului de Țară privind Munca Decentă pentru Republica Moldova (2021-2024), „dialogul tripartit la nivel local rămâne modest și, chiar dacă au fost înființate comisii teritoriale de consultări și negocieri colective, este în continuare necesară construirea de capacități. [...] Prezența slabă a organizațiilor patronale în unele sectoare și a sindicatelor în întreprinderile private face ca negocierea colectivă să fie dificilă”.

În contextul celor discutate 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** (art. 19 alin. (4) lit. c) din Legea RM nr. 245/2006 „Privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial”).

În conformitate cu art. 7 alin. (1) din Legea RM nr. 976/2000 a patronatelor, **federația patronală** reprezintă o formă juridică de organizare a patronatelor, constituită din două sau mai multe asociații patronale dintr-un anumit domeniu de activitate în scopul soluționării unor probleme comune, în limitele împuternicirilor delegate de membrii lor. Membri ai federației patronale pot fi și patroni aparte din domeniul respectiv de activitate.

**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, în Legea RM nr. 245/2006 a fost introdus Capitolul III<sup>1</sup>, intitulat „Organizarea și funcționarea comisiilor de ramură bipartite”.** Astfel, potrivit art. 27<sup>1</sup> alin. (1) din Legea RM nr. 245/2006, în ramurile în care nu există reprezentanți ai unui partener social, comisiile de ramură se constituie 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.

Comisiile de ramură bipartite au un rol consultativ la elaborarea strategiilor și politicilor social-economice, precum și la aplanarea situațiilor conflictuale apărute între partenerii sociali la nivel de ramură. Totodată, legiuitorul a concretizat, în art. 27<sup>5</sup> din Legea RM nr. 245/2006, atribuțiile acestor comisii, și anume: a) armonizarea, după caz, a intereselor ministerelor, ale altor autorități administrative centrale, ale patronatelor și ale sindicatelor în procesul elaborării actelor care reglementează relațiile de muncă și relațiile social-economice la nivel de ramură; b) purtarea negocierilor colective, elaborarea și promovarea convențiilor colective la nivel de ramură, contribuirea la încheierea acestora și monitorizarea procesului de realizare a convențiilor colective, propunerea unor măsuri pentru asigurarea realizării acestora; c) depistarea, la nivel de ramură, a motivelor situațiilor conflictuale și a tensiunilor sociale în cadrul relațiilor de muncă, organizarea pregătirii și a expertizei propunerilor menite să prevină astfel de situații și tensiuni; d) examinarea proiectelor programelor ramurale de utilizare a forței de muncă și exercitarea controlului asupra îndeplinirii acestora, elaborarea propunerilor privind utilizarea eficientă a forței de muncă, crearea a noi locuri de muncă

și sporirea gradului de ocupare a populației, propunerea măsurilor de combatere a șomajului la nivel de ramură; e) înaintarea propunerilor privind asigurarea respectării drepturilor și intereselor salariaților din ramura respectivă etc.

**Confederația patronală** este ultima formă juridică de organizare a patronatelor, constituită din două sau mai multe federații patronale (art. 8 alin. (1) din Legea RM nr. 976/2000 a patronatelor). Membri ai confederației patronale pot fi de asemenea asociații patronale și patroni aparte, indiferent de principiile de asociere și domeniul de activitate.

Patronii, asociațiile, federațiile și confederațiile patronale se pot asocia în vederea constituirii unei confederații patronale reprezentative la nivel național.

***Analizând dispozițiile art. 6-8 din Legea RM nr. 976/2000 a patronatelor, observăm că ele sunt deosebit de permissive, legiuitorul oferind posibilitatea patronilor priviți aparte de a adera nu la celula constitutivă a patronatelor (adică la o asociație patronală), ci nemijlocit la o federație sau confederație patronală. În opinia noastră, acest lucru poate afecta organizarea patronatelor pe verticală, în formă piramidală. Ca urmare, pledăm pentru consacrarea pe plan legislativ a dreptului patronilor aparte de a se asocia exclusiv în grupări patronale de tip asociație; în cazul federației patronale urmează să fie recunoscuți în calitate de membru doar asociații patronale, care doresc să constituie o federație, în timp ce confederația patronală va trebui să aibă ca membri doar federații patronale.***

În cele din urmă, subliniem faptul că – asemănător regimului legal de constituire și funcționare a sindicatelor – ***legislația moldovenească prezintă un caracter lacunar în ce privește stabilirea criteriilor de reprezentativitate pentru organizațiile patronale la următoarele niveluri: național, ramural și teritorial.*** Desigur că nu se pune problema reprezentativității patronilor la nivel de unitate, întrucât angajatorul (organul de conducere al persoanei juridice în cauză) este reprezentativ de drept.

Legea RM nr. 976/2000 a patronatelor nu stabilește expres drepturile și obligațiile patronatelor, însă enunță în art. 13 atribuțiile de bază ale acestora. Astfel, patronatele:

- reprezintă, promovează, susțin și apără interesele comune economice, tehnice și juridice, precum și acțiunile de cooperare ale membrilor lor;

- susțin, conform legislației, deplina libertate de acțiune în promovarea de către patroni a programelor de dezvoltare ale unităților economice, asigurând o maximă eficiență a activității economice;

- promovează o concurență loială în activitatea economică și în relațiile dintre membrii lor, care să asigure condiții egale fiecăruia;

- acordă consultanță în problemele vizând încheierea și rezilierea contractelor de management;

- participă, în colaborare cu autoritățile publice respective, la inițierea, la elaborarea și la promovarea strategiilor, a programelor și a proiectelor de dezvoltare, de restructurare, de privatizare și de lichidare a întreprinderilor, precum și de cooperare economică a acestora;

- participă, în colaborare cu partenerii de dialog social, la elaborarea proiectelor de acte legislative și alte acte normative, contribuie la elaborarea și implementarea strategiilor de dezvoltare a economiei naționale și a activităților economice, precum și a strategiilor în domeniile salarizării și protecției muncii, învățământului profesional și sănătății;

- asigură membrilor lor informații utile, facilitează relațiile dintre aceștia, precum și relațiile cu alte organizații, promovează interesul managerial, prestează servicii de consultanță și asistență de specialitate, inclusiv în domeniul pregătirii și folosirii forței de muncă în scopul sporirii productivității muncii ș.a.

În sfera dialogului social, patronatele sunt parte a acestuia și reprezintă interesele patronilor, indiferent de tipul de proprietate și de forma juridică de organizare. De asemenea, patronatele participă la negocierea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective, la concilierea, medierea și soluționarea litigiilor și conflictelor de muncă, precum și la alte negocieri, în conformitate cu statutele proprii și cu legislația în vigoare (art. 14 din Legea RM nr. 976/2000 a patronatelor).

Cu referire la reglementările privind organizațiile patronale în legislația românească, se cuvine remarcat că dispozițiile referitoare la înființarea și funcționarea organizațiilor patronale sunt prevăzute în articolele 18-26 din Legea nr. 367/2022 a dialogului social. Similar sindicatelor, articolele 18 și 19 reafirmă independența organizațiilor patronale față de autoritățile publice, partidele politice și sindicate, precum și libertatea acestora de a se constitui și de a-și exercita atribuțiile.

Organizarea, funcționarea și dizolvarea unei organizații patronale sunt reglementate printr-un *statut* aprobat de membrii săi, respectând legislația în vigoare. Pentru a fi valid, statutul trebuie să includă următoarele elemente esențiale:

- a) denumirea și sediul principal al organizației;
- b) obiectivele și scopul organizației;
- c) patrimoniul inițial, inclusiv mărimea și structura acestuia;
- d) sursele de finanțare;
- e) drepturile și obligațiile membrilor;
- f) structura organelor de conducere;
- g) criteriile de constituire;
- h) procedurile de dizolvare și lichidare.

*Procedura de înregistrare și dobândire a personalității juridice.* Pentru obținerea personalității juridice, organizațiile patronale urmează aceleași etape ca și organizațiile sindicale, conform articolelor 58-60 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social. Mandatarul special desemnat în procesul verbal de constituire depune o cerere de înregistrare la judecătoria din raza teritorială în care organizația își are sediul, conform articolului 58, alineatul (3).

Această procedură similară demonstrează că mecanismele juridice pentru înregistrarea organizațiilor patronale și sindicale sunt paralele, respectând aceleași principii legislative.

Odată înființate, organizațiile patronale își asumă responsabilitatea de a reprezenta, susține și apăra interesele membrilor lor în diverse contexte, fie că este vorba despre relații cu autorități publice, sindicate sau alte entități, atât la nivel național, cât și internațional. Aceste activități se desfășoară conform obiectivelor stabilite în statutele proprii și în conformitate cu legislația dialogului social, așa cum este precizat în articolul 61 din Legea nr. 62/2011.

*Principalele atribuții ale organizațiilor patronale.* Pentru a-și atinge scopurile, organizațiile patronale desfășoară următoarele activități:

- *reprezentare și susținere:* promovarea și apărarea intereselor economice, juridice și sociale ale membrilor;
- *promovarea concurenței:* sprijinirea concurenței loiale, în limitele legii;
- *negocieri și acorduri:* participarea la negocieri pentru încheierea contractelor colective de muncă și alte tratative în raport cu autoritățile publice, sindicatele sau structurile de dialog social;
- *coduri de conduită:* elaborarea și promovarea standardelor etice în afaceri;
- *responsabilitate socială:* susținerea principiilor responsabilității sociale;
- *servicii pentru membri:* oferirea de consultanță, sprijin managerial, informații utile, precum și facilitarea relațiilor profesionale;
- *asistență juridică:* reprezentarea membrilor în fața instanțelor, organelor de jurisdicție sau altor instituții;
- *politici și strategii:* dezvoltarea strategiilor economico-sociale la nivel sectorial și național;
- *unități proprii:* înființarea și gestionarea unităților sociale, culturale, comerciale sau de cercetare.

*Dizolvarea organizațiilor patronale.* În cazul dizolvării unei organizații patronale, patrimoniul acesteia este distribuit conform dispozițiilor statutului sau, în lipsa acestora, conform normelor dreptului comun. Reprezentantul desemnat sau lichidatorii patrimoniului trebuie să notifice instanța judecătorească care a operat înscrierea organizației, astfel încât să fie făcută mențiunea dizolvării (art. 78, alin. 1, NLRDS). Dacă această notificare nu este realizată în termenul prevăzut, orice membru poate sesiza instanța.

*Dreptul la asociere.* Dreptul patronilor de a se asocia este garantat de articolul 40 din Constituția României. Prin asociere, aceștia pot forma structuri precum asociații, federații sau confederații, având ca obiectiv apărarea intereselor economice și profesionale, dezvoltarea unităților economice și creșterea eficienței prin acțiuni comune [182, p. 161].

*Reprezentarea angajatorilor.* La nivel de unitate, angajatorii sunt reprezentați de conducători sau persoane desemnate conform legislației muncii. La nivel național, ramural sau teritorial, reprezentarea este asigurată de asociații, federații sau confederații patronale. În cazul întreprinderilor de stat

și organizațiilor finanțate din bugetul public, acestea sunt reprezentate de autoritățile administrației publice centrale sau locale sau de conducerea proprie, conform legii.

*Concluzii privind statutul juridic al participanților la raporturile de parteneriat social.* Statutul juridic al participanților la raporturile de parteneriat social și al celor din domeniul muncii este determinat de capacitatea de muncă, drepturile și obligațiile prevăzute de Constituția Republicii Moldova, legislația muncii și responsabilitățile pentru neîndeplinirea acestora. Acest cadru legislativ asigură protecția intereselor economice și sociale, promovând totodată responsabilitatea mutuală între părțile implicate.

#### **4.3 Autoritățile publice ca parte la negocierea și încheierea convenției colective**

Se impune să evidențiem diferența semnificativă dintre conceptele de *subiecte ale relațiilor de parteneriat social* și categoria juridică a *organelor parteneriatului social*. În cadrul sistemului raporturilor de parteneriat social, hotărârile sunt adoptate exclusiv prin consens, iar activitatea acestora este realizată prin intermediul organelor dedicate parteneriatului social. Conform articolului 25 din CM al RM, aceste organe sunt structurate astfel:

1. *La nivel național* - Comisia Națională pentru Consultări și Negocieri Colective;
2. *La nivel ramural* - comisiile ramurale pentru consultări și negocieri colective;
3. *La nivel teritorial* - comisiile teritoriale pentru consultări și negocieri colective;
4. *La nivel de unitate economică* - comisiile pentru dialog social „angajator-salariați”, formate din reprezentanți desemnați de administrația unității economice și angajați.

*Rolul organelor parteneriatului social.* Un aspect esențial este acela că autoritățile administrației publice și alte instituții, inclusiv organele parteneriatului social, pot reglementa relațiile juridice de muncă doar în condițiile prevăzute explicit de lege. Constituirea și funcționarea comisiilor pentru dialog social „angajator-salariați” sunt reglementate de articolul 25, alineatul (2) din CM al RM, prin intermediul unui regulament-tip aprobat de Comisia Națională pentru Consultări și Negocieri Colective, publicat în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*.

*Reglementarea activității organelor de parteneriat social. Printre organele menționate supra ale parteneriatului social, locul central îi aparține Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, care dispune de atribuții vaste în domeniul armonizării intereselor social-economice ale partenerilor sociali, participării la avizarea proiectelor de acte normative ce țin de domeniul muncii și domeniul social-economic, precum și în cel al soluționării conflictelor colective de muncă.*

Potrivit prevederilor art. 5 alin. (1) din Legea RM nr. 245/2006, Comisia națională pentru consultări și negocieri colective este un organ tripartit, constituit în scopul realizării obiectivelor parteneriatului social și al stabilirii bazelor de reglementare a relațiilor social-economice și de muncă în țară. În plus, această comisie are un rol consultativ în elaborarea strategiilor și politicilor

social-economice, în aplanarea situațiilor conflictuale la nivel național, de ramură sau teritorial dintre partenerii sociali.

Legislația în vigoare instituie, de asemenea, obligația de coordonare a proiectelor de acte normative din domeniul muncii și cel social-economic cu Comisia națională pentru consultări și negocieri colective. Avizul ei asupra unui proiect de act normativ însoțește proiectul până la adoptare.

Potrivit art. 6 alin. (1) din Legea RM nr. 245/2006, Comisia națională pentru consultări și negocieri colective este compusă din 18 membri și 12 membri supleanți, numiți de partenerii sociali (Guvern, patronate și sindicate) în mod paritar (fiecare partener social desemnând 6 membri și 4 membri supleanți).

În ce privește organele de lucru ale Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, ele sunt următoarele: a) biroul executiv; b) președintele; c) 2 vicepreședinți; d) secretariatul; e) consiliile de specialitate (permanente sau temporare).

În art. 10 din Legea RM nr. 245/2006 se stabilește că Comisia națională pentru consultări și negocieri colective are următoarele atribuții:

- armonizează interesele Guvernului, ale patronatelor și sindicatelor în procesul elaborării bazelor de reglementare a relațiilor de muncă și a relațiilor social-economice;

- poartă negocieri colective, elaborează și promovează convenții colective la nivel național, contribuie la încheierea acestora și monitorizează procesul realizării lor, propune măsuri pentru asigurarea realizării;

- depistează la nivel național motivele situațiilor conflictuale și tensiunilor sociale din relațiile de muncă, organizează pregătirea și expertizarea propunerilor menite să prevină astfel de situații și tensiuni;

- participă la examinarea și avizarea proiectelor de acte normative ce țin de domeniul muncii și domeniul social-economic;

- examinează și prezintă Guvernului propuneri asupra rapoartelor care se prezintă Organizației Internaționale a Muncii și asupra ratificării sau denunțării convențiilor ei;

- supraveghează îndeplinirea angajamentelor asumate de Republica Moldova prin ratificarea Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii nr. 98 privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și purtarea tratativelor colective și nr. 144 privind consultările tripartite pentru aplicarea normelor internaționale ale muncii ș.a.

În context, atribuțiile de examinare și avizare a proiectelor de acte normative ce țin de domeniul muncii și domeniul social-economic au un caracter *ante factum*, Comisia națională pentru consultări și negocieri colective neavând vreo prerogativă în ce privește exercitarea controlului asupra aplicării actelor normative ce au fost anterior avizate. ***Din aceste considerente, considerăm necesar de a-i recunoaște acestei Comisii atribuții suplimentare care să-i permită intervenția în procesul de aplicare a actelor normative cu impact social.***



Potrivit art. 18 alin. (1) din Legea RM nr. 245/2006, comisiile de ramură și comisiile teritoriale pentru consultări și negocieri colective sunt organe tripartite, constituite în scopul realizării obiectivelor parteneriatului social, al stabilirii bazelor de reglementare a relațiilor din sfera muncii și din sfera social-economică dintr-o anumită ramură a economiei sau dintr-o anumită unitate administrativ-teritorială de nivelul doi, precum și în scopul menținerii climatului de stabilitate și pace socială. Având o structură tripartită și fiind create pe principii de paritate, comisiile de ramură și comisiile teritoriale includ în componența lor câte 4 membri și 2 membri supleanți, numiți de fiecare partener social.

La nivel de ramură, comisiile pentru consultări și negocieri colective se formează din reprezentanți: a) ai ministerelor, altor autorități administrative centrale, numiți de conducătorii acestor autorități; b) ai sindicatelor, numiți de organele sindicale de ramură; c) ai patronatelor, numiți de patronatele de ramură.

La nivel teritorial, comisiile pentru consultări și negocieri colective se formează din reprezentanți: a) ai autorităților administrației publice locale, numiți de conducătorii acestor autorități; b) ai sindicatelor, numiți de organele sindicale teritoriale; c) ai patronatelor, numiți de patronatele teritoriale. În cazul în care, la nivel teritorial, nu sunt constituite patronate teritoriale, reprezentanții patronatelor pot fi numiți de confederațiile patronatelor la nivel național, patronatelor de ramură sau de patroni persoane juridice înregistrați în unitatea administrativ-teritorială respectivă (art. 19 alin. (4) din Legea RM nr. 245/2006).

În conformitate cu art. 21 din Legea RM nr. 245/2006, comisiile de ramură și comisiile teritoriale pentru consultări și negocieri colective au următoarele organe de lucru: a) președintele; b) secretarul; c) consiliile de specialitate (permanente sau temporare).

Art. 22 din Legea RM nr. 245/2006 consacră următoarele atribuții de bază ale comisiilor de ramură și ale celor teritoriale pentru consultări și negocieri colective:

- armonizează interesele ministerelor, altor autorități administrative centrale, ale autorităților administrației publice locale, patronatelor și sindicatelor în procesul elaborării bazelor de reglementare a relațiilor de muncă și a relațiilor social-economice la nivel de ramură și la nivel teritorial;

- poartă negocieri colective, elaborează și promovează convenții colective la nivel de ramură și la nivel teritorial, contribuie la încheierea acestora și monitorizează procesul realizării lor, propun măsuri pentru asigurarea realizării;

- depistează la nivel de ramură și la nivel teritorial motivele situațiilor conflictuale și tensiunilor sociale din relațiile de muncă, organizează pregătirea și expertizarea propunerilor menite să prevină astfel de situații și tensiuni;

- examinează proiectele programelor locale de utilizare a forței de muncă și exercită controlul asupra îndeplinirii lor, elaborează propuneri privind utilizarea eficientă a forței de muncă, crearea a noi locuri de muncă și ridicarea gradului de ocupare a populației, propun măsuri de combatere a șomajului la nivel de ramură și la nivel teritorial;

- înaintează propuneri privind asigurarea respectării drepturilor și intereselor salariaților din ramură sau din teritoriu;

- determină oportunitatea inițiativei legislative în probleme sociale și probleme ale muncii la nivel de ramură și la nivel teritorial, elaborează propuneri spre a fi prezentate Guvernului, altor autorități abilitate cu o astfel de inițiativă, conform legislației în vigoare ș.a.

Reamintim că, potrivit art. 27<sup>1</sup> alin. (1) din Legea RM nr. 245/2006, **în ramurile în care nu există reprezentanți ai unui partener social, comisiile de ramură se constituie 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 România, pentru a încuraja și sprijini dialogul social tripartit eficient la nivel național, a fost creat Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social. Acesta funcționează ca un organism consultativ pentru partenerii sociali, având principalele atribuții stabilite prin articolul 85 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, printre care:

- a) crearea unui cadru pentru consultări în vederea stabilirii salariului minim garantat;
- b) examinarea și evaluarea proiectelor de programe și strategii guvernamentale;
- c) elaborarea și sprijinirea implementării strategiilor, metodologiilor și standardelor pentru dialogul social;
- d) rezolvarea diferendelor sociale și economice prin dialog tripartit;
- e) negocierea și semnarea acordurilor și pactelor sociale, precum și monitorizarea aplicării acestora;
- f) stabilirea prin acord a sectoarelor de negociere colectivă, aprobată de ministrul responsabil cu dialogul social și publicată în Monitorul Oficial;
- g) analizarea și dezbateră sesizărilor sindicale și patronale adresate Biroului Internațional al Muncii, conform Constituției OIM;
- h) discutarea programelor naționale de reformă și a recomandărilor Comisiei Europene;
- i) evaluarea raportului privind Carta Socială Europeană revizuită solicitat de Comitetul European pentru Drepturi Sociale, precum și a rapoartelor legate de convențiile OIM ratificate de România;
- j) revizuirea periodică a convențiilor OIM neratificate și a recomandărilor fără efect, pentru a promova implementarea sau ratificarea acestora;
- k) analiza problemelor legate de rapoartele ce urmează a fi transmise Biroului Internațional al Muncii, conform articolului 22 din Constituția OIM;
- l) propuneri privind denunțarea convențiilor ratificate;
- m) alte responsabilități stabilite de comun acord între părți.

Este esențial să subliniem că acest Consiliu este alcătuit din următoarele categorii de membri (conform art. 83, alin. 1 din NLRDS):

- a) președinții confederațiilor patronale cu reprezentativitate la nivel național;

b) președinții confederațiilor sindicale reprezentative la nivel național;

c) reprezentanți ai Guvernului, desemnați prin decizia prim-ministrului, cel puțin la nivel de secretar de stat din fiecare minister, precum și din alte structuri ale statului, conform acordurilor cu partenerii de dialog social;

d) președintele Consiliului Economic și Social (CES) și alți membri conveniți cu partenerii de dialog social.

*Consiliul Economic și Social (CES)* reprezintă una dintre manifestările legale ale dialogului social în sens larg, incluzând participarea reprezentanților societății civile, așa cum afirmă doctrinarii români. Modul de funcționare al CES este detaliat în Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea acestuia.

Conform articolului 1 alineatul (2) din Legea nr. 248/2013, CES este o instituție publică de interes național, tripartită și autonomă, creată pentru a facilita dialogul tripartit la nivel național între organizațiile patronale, organizațiile sindicale și reprezentanții asociațiilor și fundațiilor neguvernamentale din societatea civilă.

Legiuitorul descrie CES ca un „organism consultativ al Parlamentului și Guvernului României în domeniile de specialitate stabilite prin prezenta lege”. Astfel, conform art. 2 alin. (1) din aceeași lege, „Consiliul Economic și Social este consultat obligatoriu asupra proiectelor de acte normative inițiate de Guvern sau a propunerilor legislative ale deputaților ori senatorilor. Rezultatul acestei consultări se concretizează în avize la proiectele de acte normative”. Aceste avize pot fi favorabile sau nefavorabile, iar în cazul celor nefavorabile, motivele trebuie precizate.

Înalta Curte de Casație și Justiție a decis că lipsa avizului sau neîndeplinirea obligației de a-l solicita nu conduce la anularea actului normativ adoptat, având în vedere caracterul consultativ al avizului. Totuși, această interpretare și soluția instanței au fost considerate profund eronate. Deși avizul este consultativ, el nu este opțional; inițiatorul actului normativ este obligat să îl solicite Consiliului Economic și Social, iar avizul trebuie să însoțească proiectul de act normativ, cu excepția situației în care, deși cerut, nu a fost emis în termenul prevăzut de articolul 8 alineatul (1) din lege [17, pp. 61-62]. Prin urmare, s-a considerat că nerespectarea acestei cerințe duce la nulitatea actului administrativ, deoarece încalcă o prevedere legală [154, p. 192].

*Domeniile de specialitate ale CES* sunt stabilite în articolul 2 alineatul (2) din Legea nr. 248/2013 și includ:

a) politici economice;

b) politici financiare și fiscale;

c) relații de muncă, protecție socială, politici salariale și egalitatea de șanse și tratament;

d) agricultură, dezvoltare rurală, protecția mediului și dezvoltare durabilă;

e) protecția consumatorului și concurență loială;

f) cooperare, profesii liberale și activități independente;

g) drepturi și libertăți cetățenești;

h) politici în domeniul sănătății;

i) politici în domeniul educației, tineretului, cercetării, culturii și sportului.

*Consiliul Economic și Social* are următoarele atribuții:

a) avizează proiectele de acte normative din domeniile de specialitate menționate la art. 2 alin. (2), inițiate de Guvern, precum și propunerile legislative ale deputaților și senatorilor, invitând inițiatorii la dezbateri;

b) elaborează, la solicitarea Guvernului, a Parlamentului sau din proprie inițiativă, analize și studii privind realitățile economice și sociale;

c) semnalează Guvernului sau Parlamentului apariția unor fenomene economice și sociale care necesită elaborarea unor noi acte normative.

Conform articolului 11 alineatul (2) din Legea nr. 248/2013, *componența plenului CES* este următoarea:

a) *15 membri* numiți de confederațiile patronale reprezentative la nivel național, formând partea patronală;

b) *15 membri* numiți de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național, constituind partea sindicală;

c) *15 membri* reprezentând societatea civilă, alcătuind partea societății civile, numiți prin decizie a prim-ministrului, la propunerea Ministerului Consultării Publice și Dialogului Social. Aceștia provin din structuri cooperatiste, profesii liberale, organizații pentru protecția consumatorilor, comunitatea științifică și academică, organizații de agricultori, de pensionari, ale comunităților locale, asociații care reprezintă familia și persoanele cu dizabilități, precum și alte organizații neguvernamentale active în domeniile de competență ale Consiliului Economic și Social.

Conform dispozițiilor articolului 26, alineatele (1) și (2) din Legea nr. 248/2013, Comisiile de specialitate ale CES sunt structuri destinate să analizeze problemele specifice aferente domeniilor lor de competență și să formuleze propuneri adresate plenului în vederea soluționării acestora. Aceste comisii examinează proiectele de acte normative prezentate de inițiatori și redactează proiectele de avize care urmează să fie dezbătute în cadrul Plenului CES.

Potrivit articolului 27, alineatul (1) din Legea nr. 248/2013, comisiile de specialitate, care pot avea caracter permanent sau temporar, includ următoarele:

a) Comisia pentru dezvoltare economică, competitivitate și mediul de afaceri;

b) Comisia pentru incluziune socială și protecție socială;

c) Comisia pentru relațiile de muncă și politica salarială;

d) Comisia pentru agricultură, dezvoltare rurală și protecția mediului;

e) Comisia pentru educație, cercetare, formare profesională, sănătate și cultură;

f) Comisia pentru protecția consumatorului și concurență loială;

g) Comisia pentru cooperare, profesii liberale și activități independente;

h) Comisia pentru drepturi și libertăți ale asociațiilor și fundațiilor neguvernamentale;

i) Comisia pentru administrație publică și ordine publică.

Aceste structuri contribuie la consolidarea dialogului social și la elaborarea unor soluții relevante pentru problemele identificate în domeniile de activitate respective.

#### **4.4. Concluzii la Capitolul 4**

Prezentul capitol prezintă o serie de studii și analize ce permit formularea unor concluzii relevante cu privire la statutul juridic al părților contractului colectiv de muncă (CCM) și al convenției colective.

Un aspect important de subliniat este că subiecții relațiilor colective de muncă sunt reprezentați de salariați și angajatori. În cadrul parteneriatului social, reprezentanții salariaților se disting astfel:

a) la nivel de unitate – organizația sindicală primară, reprezentanții aleși ai salariaților (conform art. 21 alin. (2) din CM RM) și organul reprezentativ unic (în situația existenței mai multor organizații sindicale primare);

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

Analizând statutul juridic al reprezentanților aleși ai salariaților, am constatat că aceștia constituie o alternativă la sindicate, fiind aleși exclusiv în lipsa 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 temeiuri (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.

## CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI

*În urma analizei și generalizării materiei expuse în teză, formulăm următoarele concluzii:*

1. În această lucrare s-a realizat o analiză detaliată a Contractului Colectiv de Muncă (CCM) și a convenției colective, considerate obiecte centrale ale cercetării noastre, atât dintr-o perspectivă istorică, cât și prin prisma dreptului pozitiv, la nivel național și internațional.

2. Cu privire la evoluția acestor instrumente de parteneriat social (CCM și convențiile colective), ele își au originile în perioada dezvoltării industriale de la sfârșitul secolului al XIX-lea și începutul secolului al XX-lea. Formarea primelor organizații ale muncitorilor a deschis calea negocierilor colective pentru drepturile angajaților, CCM devenind o modalitate concretă de a garanta rezultatele acestor negocieri, consfințind drepturile salariaților într-un document scris și validat de angajatori. În Republica Moldova, CCM este definit din punct de vedere legal ca un act juridic ce reglementează relațiile de muncă și alte raporturi sociale la nivelul unei unități, fiind întocmit în formă scrisă între angajați și angajatori, prin intermediul reprezentanților lor. În România, natura juridică a CCM este dublă, având rolul de izvor de drept și de act juridic bilateral, iar convenția colectivă de muncă este considerată un veritabil act normativ.

Studiind comparativ instituția CCM și a convenției colective, am observat două concepții doctrinare care determină natura juridică a CCM. *Prima concepție* este cea juridico-publică, potrivit căreia CCM capătă un caracter similar unei legi. În statele care adoptă această viziune, caracterul obligatoriu al CCM este reglementat legislativ. Astfel, punerea în aplicare a CCM implică participarea autorităților administrative și judiciare, fiind prevăzute sancțiuni legale pentru neexecutarea obligațiilor (exemple: SUA, Canada, Franța, Suedia, Spania, Belgia, Portugalia). *A doua concepție* este cea contractuală, conform căreia CCM este privit ca un acord între părți. Această abordare este întâlnită în legislațiile mai multor țări (exemple: Danemarca, Norvegia, Elveția), unde CCM este tratat ca o convenție civilă simplă, aplicându-se mecanisme juridico-civile.

3. În ceea ce privește natura juridică a contractului colectiv de muncă (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.

În ceea ce privește convenția colectivă, aceasta, fiind introdusă relativ recent în legislația muncii a Republicii Moldova, prezintă trăsăturile unui act normativ, după cum urmează: a) *caracter general* – stabilește principii generale pentru reglementarea relațiilor de muncă și a celor socio-economice conexe; b) *caracter abstract* – se aplică tuturor salariaților dintr-un anumit teritoriu sau domeniu economic, fără a viza o persoană specifică. Convenția generală, încheiată la nivel național, se extinde asupra tuturor unităților din Republica Moldova; c) *caracter permanent* – este aplicabilă de un număr nelimitat de ori, pe întreaga durată a valabilității sale);

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 Codul Muncii al Republicii Moldova (CM 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 consacră 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.

***În baza rezultatelor prezentului studiu și în scopul dezvoltării abordărilor conceptuale privind contractele colective de muncă și convențiile colective ca instrumente juridice de realizare a parteneriatului social, formulăm următoarele recomandări:***

**1. Propuneri de lege ferenda în legislația muncii.**

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 nesemnificativ, 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 negocieria colectivă la nivel de unitate nu poartă un caracter obligatoriu, astfel încât numărul de contracte colectiv de muncă este nesemnificativ, 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.

## BIBLIOGRAFIE

### I. Bibliografie în limba română

1. Acordul Social Sectorial pentru Construcții 2007-2009. În: [http://www.dreptonline.ro/legislatie/acord\\_social\\_sectorial\\_constructii\\_2007\\_2009.php](http://www.dreptonline.ro/legislatie/acord_social_sectorial_constructii_2007_2009.php) (accesat la 14 septembrie 2011).
2. ARAMĂ E. *Istoria dreptului românesc*. Chișinău: Editura S.A. „Reclama”, 2003. 204 p. ISBN. 9975-932-48-7
3. ATHANASIU Al. *Drept social comparat. Negocierea colectivă în țările occidentale și în România*. București: Universitatea din București, 1992. 112 p. fără ISBN.
4. ATHANASIU Al., DIMA L. *Dreptul muncii*. București: All Beck, 2005, 371 p. ISBN 978973-655-737-8.
5. ATHANASIU Al., *Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă*. În: *Dreptul*, 1997, nr.3. pp. 6-19. ISSN 1018-0435
6. ATHANASIU Al., DIMA L. *Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii (I)*. În: *Pandectele române*, nr. 2/2003, Ed. Rosetti, București, pp. 240 - 259, ISSN 1582-4756;
7. ATHANASIU Al., DIMA L. *Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii (IV)*. În: *Pandectele române*, nr. 6/2003, Ed. Rosetti, București, pp. 203 - 241, ISSN 1582-4756.
8. AVORNIC Gh. *Tratat de teoria generală a statului și dreptului. Vol. I.* Chișinău: Tipografia Centrală, 2009. 460 p. ISBN 9975-70-370-4.
9. AVORNIC Gh. *Tratat de teoria generală a statului și dreptului. Vol. II.* Chișinău: Tipografia Centrală, 2010. 577 p. ISBN 978-9975-78-865-6.
10. A. G. Uluitu., *Inexistența dreptului salariatului de a solicita, individual, constatarea nulității clauzelor contractului colectiv de muncă*. În: *Dreptul*, 2010, nr. 12. pp.82-85. ISSN 10180435.
11. BARBU Vl. *Curs de dreptul muncii*. București: Editura Național 2003. 500 p. ISBN 973659-006-2
12. BĂDESCU I., MIHĂILESCU I., ZAMFIR C. *Enciclopedia sociologiei universale. Vol. I.* București: Editura „Mica Valahie”, 2011. 497 p. 978-606-8304-17-5.
13. BĂDICĂ Gh., POPESCU A. *Contractul colectiv de muncă. Salarizarea și impozitarea*. Chișinău: Editura Forum, 1991. 10 p. ISBN 978-9739065078
14. BREHOI Gh., POPESCU A. *Conflictul colectiv de muncă și greva*. București: Forum, 1991. 128 p. fără ISBN
15. BREHOI Gh., *Contractele colective de muncă la nivel național pe anul 1992*. În: *Dreptul*, 1992, nr. 4. pp.5-15. ISSN 1018-0435.

16. BELU C. *Unele considerații cu privire la cooperarea tripartită pe plan mondial în materia negocierilor colective*. În: Revista de Științe juridice, 2002, nr. 26. pp.54-59. ISSN 1454-3699
17. 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. pp.58-69. ISSN 1018-0435.
18. BELIGRĂDEANU Ș., ȘTEFĂNESCU I.T., *Dicționar de drept al muncii*. București: Lumina Lex, 1997. 224 p. ISBN: 9735880350.
19. BELIGRĂDEANU Ș., *Legislația muncii comentată*, vol. IV. București: Lumina Lex, 1992. 250 p.
20. BELIGRĂDEANU Ș., *Legislația muncii comentată*. București: Lumina Lex, 1997. 199 p.
21. BOROI G., *Drept civil. Partea generală. Persoanele*. București: ALL Beck, 2002. 414 p. ISBN 973-655-217-9.
22. BOROI G., STĂNCIULESCU L., *Drept civil: curs selectiv pentru licență. Teste grilă*, ediția a III-a, București: Editura Hamangiu, 2006. 619 p. ISBN: 9738957273.
23. BOIȘTEANU E, FĂGHIAN CĂTĂLIN, *Unele reflecții analitice privind instituția contractului colectiv de muncă în legislația muncii a Republicii Moldova*. În: Revista română de dreptul muncii, nr. 5/2013, pp. 54-59. ISSN 1582-7534.
24. BOIȘTEANU E, FĂGHIAN CĂTĂLIN, *Unele considerații privind dreptul de asociere în sindicate prin prisma instrumentelor internaționale și a legislației Republicii Moldova*. În: Procuratura Republicii Moldova la 20 de ani. Rolul și locul procuraturii într-un stat de drept. Chișinău, 27 ianuarie, 2012. pp. 273-277.
25. BOIȘTEANU E, FĂGHIAN CĂTĂLIN, *Unele aspecte privind înregistrarea contractelor colective de muncă și publicitatea acestora în legislația Republicii Moldova și cea a României*. În: Teoria și practica administrării publice. Conferința internațională, Chișinău: 2012. pp. 187189. ISBN ISBN: 978-9975-4107-8-6.
26. BOIȘTEANU E., *Dreptul muncii. Partea generală*. Chișinău: Pontos, 2005. 142 p. ISBN 9975-72-169-9.
27. BOIȘTEANU E., ROMANDAȘ N. *Dreptul muncii. Partea generală: Manual*. Chișinău: CEP USM, 2012. 154 p. ISBN 978-9975-71-292-7.
28. BOIȘTEANU E., ROMANDAȘ N. *Dreptul muncii. Manual*. Chișinău: „Tipografia centrală”, 2015. 736 p. ISBN 978-9975-53-4444-4.
29. CAPȘA T., *Comentariu științifico-practic la Codul muncii al Republicii Moldova*. În: Dreptul muncii, nr. 10-11, 2009. pp. 17-20. ISSN 1018-0435.

30. *Carta Socială Europeană revizuită* - în aplicare, Biroul de Informare al Consiliului Europei în Moldova. Chișinău: Liga pentru Apărarea Drepturilor Omului din Moldova, 2001. 135 p. ISBN 9975-9638-0-9.

31. *Carta socială europeană revizuită*, ratificată parțial de Parlamentul RM prin Legea organică nr.484-XV din 28 septembrie 2001. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 26.10.2001, nr. 130.

32. *Constituția României din 1991*, revizuită prin Legea nr. 429/2003. În: Monitorul Oficial al României, Partea I, 31.10.2003, nr. 767.

33. *Constituția Republicii Moldova* adoptată de Parlamentul RM la 29 iulie 1994. Chișinău: Moldpresă, 1997.

34. *Codul muncii al Republicii Moldova*. nr. 154-XV din 28 martie 2003. În: Monitorul Oficial al RM, 29.07.2003, nr. 159-162. Modificat prin Legea nr.19/11.03.2019. În: Monitorul Oficial al RM, 15.03.2019, nr. 94-99 [online]. Chișinău: 2003 [citat 30.10.2024]. Disponibil: [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=113032&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=113032&lang=ro).

35. *Codul muncii al României*. București: Meteor Press, București, 2003. Codul muncii a României a fost adoptat prin Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003 și a intrat în vigoare la 1 martie 2003.

36. *Codul muncii. Codul dialogului social și 5 legi uzuale*. București: Hamangiu, 2011. 256 p. ISBN: 9786065225084

37. Codul de procedură civilă al Republicii Moldova. Nr. 225/2003 - republicat in Monitorul Oficial al RM nr. 285-294, 03.08. 2018, art.436. [online]. Chișinău: 2018 [citat 15.03.2024]. Disponibil: [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=110220&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=110220&lang=ro).

38. Codul civil al Republicii Moldova. Nr.1107-XV din 06.06.2002. Chișinău: PRAG-3, 2010. 384 p. ISBN 978-9975-77-135-8.

39. *Codul contravențional al Republicii Moldova*. Nr. 218-XVI din 24 octombrie 2008. În: Monitorul Oficial al RM, 16.01.2009, nr. 3-6 [online]. Chișinău: 2008 [citat 30.10.2024]. Disponibil: <https://anta.gov.md/sites/default/files/document/attachments/COD%20Nr.%20218%20din%20%2024.10.2008%20CODUL%20CONTRAVEN%C5%A2IONAL%20AL%20REPUBLICII%20MOLDOVA.pdf>

40. *Comentariile Biroului Internațional al Muncii privind întrebările puse de către Guvernul României*. În: Revista română de dreptul muncii, București: Editura Wolters Kluwer, nr. 2/2005. pp.154-177. ISSN 1582-7534.

41. Comentariile Biroului Internațional al Muncii privind întrebările puse de către Guvernul României. În: [http://www.untrr.ro/index.php?menu=comentariile\\_biroului\\_internaional\\_al\\_muncii\\_privind\\_ntrebrile\\_puse\\_de\\_ctre\\_guvernul\\_romniei\\_privind\\_codul\\_muncii&page=coment](http://www.untrr.ro/index.php?menu=comentariile_biroului_internaional_al_muncii_privind_ntrebrile_puse_de_ctre_guvernul_romniei_privind_codul_muncii&page=coment)

a

riile\_biroului\_internaional\_al\_muncii\_privind\_ntrebrile\_puse\_de\_ctre\_guvernul\_romniei\_privind\_codul\_muncii (accesat la: 30.10.2024).

42. *Concepția pentru dezvoltarea sistemului de dialog social*, aprobată prin Hotărârea Guvernului RM nr. 356 din 26 aprilie 1999 (abrogată). În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 20.05.1999, nr. 50-52. Abrogată în temeiul Hotărârii Guvernului RM nr. 1103 din 29 septembrie 2008. În: Monitorul Oficial, 03.10.2008, nr. 180-181. (accesat la: 30.10.2024).

43. *Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 135/1971* „Privind protecția reprezentanților în întreprinderi și înlesnirile ce se acordă acestora”, ratificată prin Hotărârea Parlamentul RM nr. 593-XII din 26 septembrie 1995. În: Monitorul Oficial al RM, 26.10.1995, nr. 59-60 [online]. Chișinău: 1995 [citat: 30.10.2024]. Disponibil: [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=60838&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=60838&lang=ro).

44. *Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 98/1949* „Privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și purtarea tratativelor colective”, ratificată prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova, nr. 593-XIII din 26 septembrie 1995 și în vigoare pentru Republica Moldova din 12 august 1997. În: Monitorul Oficial al RM, 26.10.1995, nr. 59- 60 [online]. Chișinău: 1995 [citat: 30.10.2024]. Disponibil: [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=60838&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=60838&lang=ro).

45. *Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 144/1976* „Privind consultările tripartite pentru aplicarea normelor internaționale ale muncii”, ratificată prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova, nr. 593-XIII din 26 septembrie 1995 și în vigoare pentru Republica Moldova din 12 august 1997. În: Monitorul Oficial al RM, 26.10.1995, nr. 59- 60 [online]. Chișinău: 1995 [citat: 30.10.2024]. Disponibil: [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=60838&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=60838&lang=ro).

46. *Convenția OIM nr. 154 privind promovarea negocierilor colective*, adoptată la Geneva, 19.06.1981, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 944-XIII din 15 octombrie 1996 și în vigoare pentru RM din 14 februarie 1998. În: Monitorul Oficial al RM, 21.11.1996, nr. 75-76 [online]. Chișinău: 1996 [citat: 30.10.2024]. Disponibil: [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=60782&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=60782&lang=ro).

47. *Convenția Europeană a Drepturilor Omului* adoptată la Roma la 4 noiembrie 1950, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 1298-XIII din 24.07.1997. În: *Tratate internaționale*, 1998, volumul 1, p. 341. În: Monitorul Oficial al RM, 21.08.1997, nr.54-55 [online]. Chișinău: 1997 [citat 30.10.2024]. Disponibil: [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=7462&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=7462&lang=ro).

48. *Convenția colectivă generală nr. 1* „Cu privire la salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza contractelor individuale de muncă” din 03 februarie 2004 (modificată prin: Convenția colectivă nr. 5 din 25 iulie 2005; Convenția colectivă nr. 6 din 11 iulie 2006; Convenția

- colectivă nr. 7 din 18 mai 2007). În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 20.02.2004, nr. 30-34.
49. *Convenția colectivă generală nr. 2* „Cu privire la timpul de muncă și timpul de odihnă” (modificată prin: Convenția colectivă nr. 3 din 25 iulie 2005; Convenția colectivă nr. 10 din 10 august 2010). În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 16.07.2004, nr. 112118.
50. *Convenția colectivă generală nr. 4* „Cu privire la modelul contractului individual de muncă”. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 29.07.2005, nr. 101-103.
51. *Convenția colectivă generală nr. 8* „Cu privire la eliminarea celor mai grave forme ale muncii copiilor” din 12 iulie 2007. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 24.07.2007, nr. 103-106.
52. *Convenția colectivă generală nr. 9* „Cu privire la cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real” din 28 ianuarie 2010. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 05.02.2010, nr. 18-19.
53. *Convenția colectivă generală nr. 11* „Cu privire la criteriile de reducere în masă a locurilor de muncă” din 28.03.2012. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 20.07.2012, nr. 149-154.
54. *Convenția Colectivă* (nivel de ramură), semnată de către Ministerul Finanțelor și Federația Sindicatelor Angajaților din Serviciile Publice pe anii 2011-2014. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 24.06.2011, nr. 103-106.
55. *Convenția colectivă* (încheiată la nivel de ramură) în sfera educației și științei pe anii 2016-2020. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 25.03.2016, nr. 69-77.
56. Convenția colectivă nr. 525 din 20 mai 2011. Contractul colectiv de muncă (nivel municipal) pe anii 2011-2015. În: 20-05-2011 în Monitorul Oficial Nr. 83-85 art. 525
57. *Contractul colectiv de muncă pe anii 2018-2020, încheiat între administrația Universității Tehnice a Moldovei, în calitate de angajator, salariații Universității Tehnice a Moldovei, reprezentați de Comitetul sindical salariați UTM (C.S.S.)*. <https://utm.md/wpcontent/uploads/2019/01/CCM-2018-2020-1.pdf> (citată 30.10.2024).
58. CĂLINOIU C. *Jurisdicția muncii. Aspecte teoretice și practice*. București: Lumina Lex. 1998. 464 p. ISBN 9735880849.
59. CHIRICĂ D. *Drept civil. Contracte speciale*. București: Lumina Lex, 1997. 320 p. ISBN 973-588-007-5.
60. CORNESCU Al. *Dreptul sindical*. București: Hamangiu, 2010. 212 p. ISBN 978-606522-316-5
61. CLOSCAI., SUCEAVAI. *Tratat de drepturile omului*. București: Europa Nova, 1995. 496 p. ISBN 978-973-918323-9



62. 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/>) (citată 30.10.2024).
63. DEAK F. *Tratat de drept civil. Contracte speciale*. București: Actami, 1998. 492 p. ISBN 9739300138.
64. *Declarația Universală a Drepturilor Omului* adoptată de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite la 10 decembrie 1948. Ratificată prin Hotărârea Parlamentului RM nr. 217-XII din 28 iulie 1990. În: *Tratate internaționale*. Chișinău: Centrul de Drept al Avocaților, 1998, volumul 1, p.11-18 [online]. Chișinău: 1998 [citată 30.10.2024]. Disponibil: [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=115562&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=115562&lang=ro).
65. *Declarația OIM privind justiția socială pentru o globalizare echitabilă*. În: <http://www.mmuncii.ro/ro/domenii-relatii-bilaterale-si-organizatii-internationale-declaratia-oimprivind-justitia-sociala-pentru-o-globalizare-echitabila-declaratia-oim-privind-justitia-sociala-pentru-oglobalizare-echitabila---continuare-451-view.html> (citată 30.10.2024).
66. Decizia Colegiului Civil și de Contencios Administrativ al Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova nr. 2ra-309/2004 din 17.03.2004. In: Romandaș, N., Boișteanu, E. *Dreptul muncii*. Chișinău 2006, p.122. În: [https://www.academia.edu/8533461/Dreptul\\_muncii\\_manual](https://www.academia.edu/8533461/Dreptul_muncii_manual) (citată 30.10.2024).
67. *Dicționarul explicativ al limbii române*, Ediția a II-a. București: Univers enciclopedic, 1998. 1192 p. ISBN 978-973-9243-29-2.
68. *Dicționarului de drept privat*. București: Mondan '94, 1996. 1079 p. ISBN: 973-974886-4.
69. DIMITRIU R., *Dreptul muncii. Anxietăți ale prezentului*, București: Editura RENTROP & STRATON, 2016. 448 p. ISBN 978-606-672-782-2.
70. DIMITRIU R., *Conflictele de muncă și soluționarea lor*. București: Tribuna Economică, 2006. 289 p. ISBN 9736880761
71. DIMITRIU R., *O perspectivă asupra dreptului colectiv al muncii*. În: *Revista Română de Dreptul muncii*. București: Editura Wolters Kluwer, nr. 7/2010. pp. 9-19. ISSN 1582-7534.
72. DIMITRIU R., BRÎNDUȘA V., VIDAT A. *Negocierea colectivă și protecția lucrătorilor migranți în cadrul Uniunii Europene*. În: *Revista Română de Dreptul muncii*. București: Editura Wolters Kluwer, nr. 5/2009. pp.24-35. ISSN 1582-7534.
73. DIMITRIU R., *Exercițiul libertății sindicale*. În: *Dreptul*, nr. 5/2004. pp.99-118. ISSN 10180435. ISSN 1018-0435.
74. Directiva 94/45/CE a Consiliului din 22 septembrie 1994 „Privind instituirea unui comitet European de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare”. În: *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene* L-254 din 30.09.1994, p. 64-72.
75. Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003

„Privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru”. În: Jurnalul Oficial al Comunităților Europene L-299 din 18.11.2003, p. 3-13.

76. Directiva 94/45/CE a Consiliului din 22 septembrie 1994 „Privind instituirea unui comitet European de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare”. În: Jurnalul Oficial al Comunităților Europene L-254 din 30.09.1994, p. 64-72.

77. DOGARU I. *Drept civil. Idei producătoare de efecte juridice*. București: All Beck, 2002. 896 p. ISBN 973-655-165-2.

78. DORNEANU V *Dialogul social - fundament al democrației economico-sociale*. București: Lumina Lex, 2006. 222 p. ISBN 973-588-983-8.

79. DORNEANU V., BĂDICĂ GH. *Dreptul muncii*. București: Lumina Lex, 700 p.2002. ISBN 973-588-461-5.

80. DORNEANU V. *Dialogul social - fundament al democrației economico-sociale*. București: Lumina Lex, 2006. 234 p. ISBN 973-588-983-8.

81. DORNEANU V. *Dialogul social*. București: Lumina Lex, 2005. 222 p. ISBN 973-588-982-X

82. DORNEANU V. *Introducere în dreptul muncii. Dreptul colectiv al muncii*. București: România de mâine, 2000. 344 p. ISBN 973-582-229-6

83. 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).

84. 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%C3%82ntreprinderea%20de%20Stat%20Silvocinegetic%C4%83%20Str%C4%83%C5%99Feni.pdf> (citată 30.10.2024).

85. *Dreptul muncii sovietic: manual pentru instituțiile de învățământ superior*. Sub redacția lui Pașcov A.S., Smirnov O.V Chișinău: Cartea moldovenească, 1990. 424 p. fără ISBN.

86. DURKHEIM E. *Diviziunea muncii sociale*. București: Editura Albatros, 2001. 438 p. ISBN: 973-24-0883-9

87. **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.

88. **FĂGHIAN CĂTĂLIN**, *Conținutul și efectele contractelor colective de muncă prin prisma legislației Republicii Moldova și a legislației României*. În: „Teoria și practica administrării

- publice”, Conferința internațională științifico-practică, Academia de Administrație Publică, 20 mai, 2013, Chișinău. pp.316-319. ISBN 978-9975-4241-5-8.
89. FILIP GH., MANTALE D., PANTI S., BUDNARU R. *Dreptul muncii și securității sociale*. Iași: Junimea, 2001, 300 p. ISBN: 9733706167.
90. FILIP GH., FILIP L. *Dreptul muncii și securității sociale*. Focșani: Neuron, 1994. 297 p. ISBN 973-95788-7-X
91. FILIP L. *Curs de dreptul muncii*. Iași: Casa de editură Venus, 2003. 284 p. ISBN: 973-817497-x
92. GHIMPU S., ȚICLEA AL. *Dreptul muncii*. București: ALL Beck, 2000. 738 p. ISBN 978973-655-010-2.
93. GHIMPU S., ȚICLEA AL. *Dreptul muncii*. București: All Beck, 2001. 880 p. ISBN 978973655-125-3.
94. GHIMPU S., ȚICLEA AL. *Dreptul muncii*. București: Șansa, 1995. 600 p. ISBN 973-916739-x.
95. GHIMPU S., ȘTEFĂNESCU I.T., BELIGRĂDEANU Ș., MOHANU GH. *Dreptul muncii*. Vol. I. București, 1978. 480 p.
96. GRIGORESCU A., RANDJAK C. *Aspecte cu privire la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unei părți a acestora*. În: Revista română de dreptul muncii. București: Wolters Kluwer, nr. 1/2010. Pp.40-48. ISSN 15827534
97. GÎLCĂ C., *Sanctiunea neinvitării tuturor organizațiilor reprezentative la negocierea și semnarea contractului colectiv de muncă sau a actului adițional la acesta*. În: Revista română de dreptul muncii. București: Editura Wolters Kluwer, pp.24-31. nr. 4/2009. ISSN 15827534
98. HANGA VL. *Dicționar juridic român-englez, englez-român*. București: Lumina Lex, 2003. 480 p. ISBN 973-588-716-9.
99. *Hotărârea Guvernului RM nr. 426 din 26 aprilie 2004 „Privind aprobarea Modulului de calculare a salariului mediu”*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 07.05.2004, nr. 73-76.
100. *Hotărârea Guvernului RM nr. 1449 din 24 decembrie 2007 „Privind carnetul de muncă” (abrogată)*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 11.01.2008, nr. 5-7.
101. *Hotărârea Guvernului RM nr. 165 din 09 martie 2010 „Cu privire la cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real” (abrogată)*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 12.03.2010, nr. 35.
102. *Hotărârea Guvernului RM nr. 743 din 11.06.2002 „Cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară”*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 20.06.2002, nr. 79-81.

103. *Hotărârea Guvernului României nr. 833/2007 „Privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective”*. În: Monitorul Oficial al României, 16.08.2007, nr. 565.
104. *Hotărârea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective „Cu privire la aprobarea Regulamentului-tip privind organizarea și funcționarea Comisiei pentru dialog social „angajator-salariați”*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 21.11.2008, nr. 208-209.
105. *Hotărârea nr. 20-2 din 23 decembrie 2009 „Cu privire la aprobarea recomandărilor Conferinței științifico-practice «Eficiența contractului colectiv de muncă» a Comitetului Confederal al Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova*. În: *Vocea poporului*, 27.05.2011, nr. 20.
106. HRISTEA Th., *Tripartism sau tripartitism?* În: Revista română de dreptul muncii, București: Editura Wolters Kluwer, nr. 1/2002. pp.41-44. ISSN 1582-7534.
107. *Istoria dreptului românesc*. Vol. II. Partea a doua. Coord. Ioan Ceterchi. București: Editura Academiei Republicii Socialiste România, 1987. 501 p. fără ISBN.
108. *Legea RM nr. 245/2006 „Privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial”*. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 08.09.2006, nr. 142-145.
109. *Legea insolvenței*, nr. 149 din 29.06.2012. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 14.09.2012, nr. 193-197.
110. *Legea sindicatelor*, nr. 1129-XIV/2000. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 19.10.2000, nr. 130-132.
111. *Legea patronatelor* (nr. 976-XIV/2000). În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 09.11.2000, nr. 141.
112. *Legea contenciosului administrativ* (nr. 793-XIV/2000) (abrogată). În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 18.05.2000, nr. 57-58.
113. *Legea salarizării* nr. 847-XV din 14 februarie 2002. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 11.04.2002, nr. 50-52.
114. *Legea RM nr. 158 „Cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public”* din 04 iulie 2008. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 23.12.2008, nr. 230-232.
115. *Legea serviciului în organele vamale*, nr. 1150-XIV din 20 iulie 2000 (abrogată). În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 24.08.2000, nr. 106-108.
116. *Legea RM privind contractul colectiv de muncă din 25 februarie 1993* (abrogată). În: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=311568> (citată 30.10.2024).
117. *Legea României nr. 62/2011 a dialogului social*. În: Codul muncii. Codul dialogului social și 5 legi uzuale. București: Hamangiu, 2011.

118. *Legea României nr. 554/2004 a contenciosului administrativ*. În: <http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Legislatie/LEGI/L554-2004.pdf> (citată 30.10.2024).
119. *Legea asupra contractelor de muncă din 1929* (abrogată). În: <http://www.costelgilca.ro/legislatie/document/1527/lege-din-1929-a-contractelor-de-munca.html> (accesat la 30.10.2024).
120. *Legea României nr. 161/2003 „Privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției”*. În: Monitorul Oficial al României, 21.04.2003, nr. 279.
121. *Legea României nr. 165/2018 „Privind acordarea biletelor de valoare”*. În: Monitorul Oficial al României, Partea I, 13.07.18, nr. 599.
122. *Legea României nr. 248/2013 „privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social”*. În: Monitorul Oficial al României, Partea I, 02.10.15, nr. 740.
123. *Legea României nr. 287/2009 „Privind Codul civil”*. În: Monitorul Oficial al României, Partea I, 15.07.11, nr. 505.
124. LEIK A., MANTALE M., FILIP GH. *Dreptul muncii și securității sociale*. Iași: Graphix, 1997. 322 p. ISBN 973-9163-42-4.
125. MACOVEI C. *Dreptul european al contractelor: modernizarea normelor de drept conflictual*. Iași: Ed. Universității „Al.I. Cuza”, 2008. 418 p. ISBN 978-973-703371-0.
126. 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.
127. MALIȚA M. *Teoria și practica negocierilor*. București: Editura Politică, 1972. 300 p. fără ISBN.
128. MARCU F. *Mic dicționar de neologisme*. București: Albatros, 1986. 496 p. fără ISBN.
129. MAZILU D. *Teoria generală a dreptului*. București: ALL Beck, 2000. 432 p. ISBN 978973-655-053-9.
130. MOARCĂȘ C. *Sindicatul componente fundamentale ale societății civile*. București: Tribuna Economică, 1999. 340 p.
131. MOCANU E. *Curs de prelegeri la dreptul muncii (Partea generală)*. Chișinău: CEP USM, 1997. 272 p. fără ISBN. Clasificare: 34 (349.2.)
132. Mona-Lisa Belu Magdo. *Practică judiciară în materia dreptului muncii*. În: Raporturi de muncă, nr. 12/1997. p. 61. ISSN 1224-4678.
133. MORARU A., PORCESCU Gh. *Istoria sindicatelor din agricultură și industria prelucrătoare din Republica Moldova*. Chișinău: Evrica, 2001. 256 p. ISBN: 9975-941737. 134. MOSKALENKO G.K. *Problemele fundamentale ale științei dreptului muncitoresc sovietic (1957)*. În: <http://www.costelgilca.ro/doctrina/document/1/197/> (accesat la 30.10.2024).

135. NAUBAUER Ș., *Observații teoretice și practice asupra reprezentativității sindicatelor*. În: Revista română de dreptul muncii. București: Editura Wolters Kluwer, nr. 3/2012. pp.32-35 ISSN 1582-7534.

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

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

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

139. *Negocierea colectivă și sindicalizarea*. În: [http://www.apubb.ro/wp-content/uploads/2011/02/Negocierea\\_colectiva\\_si\\_sindicalizarea.pdf](http://www.apubb.ro/wp-content/uploads/2011/02/Negocierea_colectiva_si_sindicalizarea.pdf) (accesat la 15.03.2024).

140. Notă informativă „Cu privire la generalizarea practicii judiciare de examinare a pricinilor privind restabilirea în funcție a colaboratorilor Serviciului Vamal, eliberați din funcție în temeiul art. 43 alin. (2) pct. b) din Legea serviciului în organele vamale, în legătură cu expirarea termenului de serviciu”. În: [www.csj.md](http://www.csj.md) (accesat la 30.10.2024).

141. *Ordonanța de Urgență a Guvernului României nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă*, emitent: Guvernul României, publicata în: Monitorul Oficial nr. 750 din 29 octombrie 2003.

142. *Ordonanța de Urgență a Guvernului României nr. 57/2019 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ*, emitent: Guvernul României, publicat în: Monitorul Oficial nr.555 din 5 iulie 2019.

143. *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 la care Republica Moldova este parte (1990-1998)*, vol. I, p.18. Chișinău: 1998. 390 p. ISBN 9975-73-022-1.

144. PANTEA O. *Contractul normativ ca izvor de drept - Autoref. tezei de dr. în drept*. Chișinău, 2009. În: [http://www.cnaa.md/files/theses/2009/14640/oleg\\_pantea\\_abstract.pdf](http://www.cnaa.md/files/theses/2009/14640/oleg_pantea_abstract.pdf) (accesat la 30.10. 2024).

145. PĂTRU R. S. *Contractele și acordurile colective de muncă*, București: Editura Hamangiu, 2014. 320 p. ISBN 978-606-27-0161-1.

146. PLASTARA G. *Contractul colectiv de muncă*. În: *Democrația*, nr.10/1919. p.3.

147. Pop L. *Drept civil român. Teoria generală a obligațiilor*. București: Lumina Lex, 1998. 512 p. ISBN 973-588-055-5.

148. POPA-ROMAN G, FĂGHIAN CĂTĂLIN, *Cum poate inteligența artificială (I.A.) influența instituțiile negocierii contractelor colective de muncă și ale declanșării 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.

149. 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

150. POPA-GAVRILOVICI G., **FĂGHIAN CĂTĂLIN**, *Aspecte critice privind reglementarea instituțiilor contractului colectiv de muncă și ale conflictului colectiv de muncă în proiectul noului Cod al Muncii al Republicii Moldova, agreat de către guvern și patronate*. În: volumul Mesei rotunde cu participare internațională „Mecanisme de protecție a drepturilor omului”. Chișinău: 2018. pp.225-235. ISBN 978-9975-71-978-0.

151. POPA-GAVRILOVICI G., **FĂGHIAN CĂTĂLIN**. *Influența renunțării la negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă unic la nivel național, asupra conflictelor colective de muncă*. La Conferința cu tema „Dreptul românesc la 100 de ani de la Marea Unire. Continuitate și discontinuitate”. Ediția a VI-a, 30.03.2018, organizată de Tribunalul Dâmbovița, în colaborare cu Asociația pentru Studiul Relațiilor Profesionale de Muncă, Asociația Magistraților 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.

152. POPA-GAVRILOVICI G., **FĂGHIAN CĂTĂLIN**. *Posibilitatea declanșării conflictului colectiv de muncă în România, prin nerespectarea prevederilor legale din OUG nr. 82/16.11.2017 referitoare la obligativitatea inițierii negocierii colective*. În: volumul Mesei rotunde cu participare internațională Mecanisme de protecție a drepturilor omului. Chișinău: 2018. pp. 352357. ISBN 978-9975-71-978-0.

153. POPESCU A., *Considerații privind dreptul Parlamentului sau al Guvernului (prin ordonanțe) de a dispune suspendarea, modificarea sau încetarea unor clauze ale contractelor colective de muncă*. În: Revista română de dreptul muncii, București: Editura Wolters Kluwer, nr. 4/2007. pp.22-27. ISSN 1582-7534.

154. POPESCU A. *Reglementări ale relațiilor de muncă. Practică Europeană*. București: Tribuna Economică, 1998. 272 p. ISBN 973-9348-13-0.

155. POPESCU A. *Drept internațional al muncii*. București: Holding Reporter, 1998. 576 p. ISBN 978-973-932212-6.

156. POPESCU A. *Dreptul internațional al muncii*. București: C.H. Beck, 2006. 678 p. ISBN 973-115-002-1 ISBN 978-973-115-002-4.

157. POPESCU C.L., *Considerații asupra constituționalității datei de intrare în vigoare a contractelor colective de muncă*. În: Dreptul, nr. 8/2000. Pp.52-73. ISSN 1018-0435.

158. PREDA M., *Drept administrativ. Partea Generală*. București: Lumina Lex, 2006. 383 p. ISBN: 973-588-764-9

159. PRIBAC V *Abuzul de drept și contractele de muncă*. București: Wolters Kluwer, 2007. 191 p. ISBN 978-973-88339-2-0.
160. *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).
161. *Regulamentul privind modalitatea de înregistrare a contractelor colective de muncă încheiate la nivelul întreprinderilor, instituțiilor și organizațiilor din Republica Moldova la inspectoratele teritoriale de muncă din 31 martie 2004, aprobat de către Inspectorul general de stat al Inspecției Muncii*. În: Kagpia u aapaoTiaa ngarna, Nsl, 2008, CTp. 81-83.
162. *Rezoluția Parlamentului European din 22 octombrie 2008 referitoare la provocările cu care se confruntă acordurile colective în UE (2008/2085(INI))*. În: // <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0513+0+DOC+XML+V0//RO> (accesat la 15.03.2024).
163. ROMANDAȘ N. *Dreptul muncii*. Chișinău: Universitatea de Stat, 1997. 409 p. ISBN 9975900-28-3.
164. ROMANDAȘ N. *Dreptul muncii european*. Chișinău: Secția de Editare a AAP, 1998, 162 p, fără ISBN, clasificare: 349.2(4).
165. ROMANDAȘ N., BOIȘTEANU E. *Dreptul colectiv și individual al muncii*. Chișinău, Centrul Editorial al USM, 2003, 288 p. ISBN 9975-70-344-5.
166. ROMANDAȘ., BOIȘTEANU E. *Dreptul muncii. Manual*. Chișinău: Reclama, 2007. 404 p. ISBN 978-9975-900-74-4
167. ROMANDAȘ N., BOIȘTEANU E. *Dreptul colectiv al muncii*. Bălți: Presa universitară bălțeană, 2003. 102 p. ISBN 9975-931-26-x.
168. ROMANDAȘ N., BOIȘTEANU E. *Ghidul specialistului în sfera resurselor umane*. Chișinău: Reclama, 2009. 220 p. ISBN 978-9975-105-25-5
169. ROȘ N., *Dreptul muncii. Curs universitar*. București: Editura Pro Universitaria, 2017. 446 p. ISBN 978-606-26-0730-2
170. 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).
171. ȘTEFĂNESCU A., *Acte normative întocmite sau negociate de angajator*. În: Revista română de dreptul muncii. București: Editura Wolters Kluwer, nr. 6/2012. pp.57-86. ISSN 15827534.
172. ȘTEFĂNESCU A., *Considerații privind indicarea contractului colectiv de muncă aplicabil în contractul individual de muncă*, În: Revista română de dreptul muncii. București: Editura Wolters Kluwer, nr. 6/2017. pp. 24-27. ISSN 1582-7534.



173. ȘTEFĂNESCU I.T. *Dreptul colectiv al muncii*. București: Lumina Lex, 1998. 222 p. ISBN 973-588-074-1.
174. ȘTEFĂNESCU I.T. *Dreptul muncii*. București: Lumina Lex, 1997. 400 p. ISBN 973918699-8.
175. ȘTEFĂNESCU I.T. *Dreptul muncii*, Ediția a II-a. București: Lumina Lex, 2002. 664 p. ISBN 973-588-285-X.
176. ȘTEFĂNESCU I.T. *Tratat de dreptul muncii*, vol. I. București: Lumina Lex, 2003. 384 p. ISBN 973- 588-705-3.
177. ȘTEFĂNESCU I.T. *Tratat de dreptul muncii*. București: Wolters Kluwer, 2007. 768 p. ISBN: 973-88141-3-4.
178. ȘTEFĂNESCU I.T. *Dreptul muncii*. București: Lumina Lex, 2000. 464 p. ISBN: 973588285.
179. ȘTEFĂNESCU I.T. *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*. Ed. a IV-a. București: Editura Universul Juridic, 2017. 1062 p. ISBN 978-606-39-0023-5.
180. ȘTEFĂNESCU I.T. *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*. Ed. a II-a. București: Editura Universul Juridic, 2012. 940 p. ISBN 978-973-127-734-9.
181. ȘTEFĂNESCU I.T. *Răspunsuri la provocări ale practicii*. În: Revista română de dreptul muncii. București: Editura Wolters Kluwer, nr. 8/2011. pp.9-43. ISSN 1582-7534.
182. ȘTEFĂNESCU I.T. *Inadmisibilitatea, de regulă, a invocării excepției de neexecutare a contractului în cazul contractului individual sau al celui colectiv de muncă*. În: Dreptul, nr. 6/2004. pp.47-53. ISSN 1018-0435.
183. ȘTEFĂNESCU I.T., *Considerații referitoare la rolul sindicatelor și al reprezentanților angajaților în desfășurarea raporturilor de muncă*. În: Dreptul nr. 1/2016. ISSN 1018-0435.
184. ȘTEFĂNESCU I.T. *Contractele colective de muncă din cadrul societăților comerciale, între prevederile legale, teorie și practică*. În: Revista de drept comercial, nr. 4/1996. pp.45-48. ISSN: 2668-6872
185. ȘTEFĂNESCU I.T. Notă la decizia civilă nr. 594/1996 a Curții de Apel București. În: Dreptul, nr. 8/1997. pp. 105-107. ISSN 1018-0435
186. *Teoria generală a dreptului*. Aramă E., Avornic Gh., Costăș R., Negru B. Chișinău: Cartier, 2004. 656 p. ISBN 9975-79-275-8
187. THATHAM A., OSMOCHESCU E. *Dreptul Uniunii Europene*. Chișinău: ARC, 2003. 508 p. ISBN 9975-61-286-5.
188. ȚINCA O. *Dreptul muncii. Relațiile colective*. București: Lumina Lex, 2004. 288 p. ISBN 973-588-853-X
189. ȚICLEA Al. *Tratat de dreptul muncii*. București: Editura Universul Juridic, 2023. 1040 p. ISBN 978-606-39-1097-5.

190. ȚICLEA Al. *Dreptul muncii: curs universitar*. București: Editura Rosetti, 2004. 824 p. ISBN 973-8378-65-6.
191. ȚICLEA Al. *Tratat de dreptul muncii*. București: Editura Universul Juridic, 2009. 1021 p. ISBN 978-973-12-7130-9.
192. ȚICLEA Al., POPESCU A., ș.a., *Dreptul muncii*. București: Editura Rosetti, 2004. 823 p. ISBN 978-973-8378-65-0.
193. ȚICLEA Al. *Codul muncii comentat: republicat 18 mai 2011*. București: Universul Juridic, 2011. 360 p. ISBN 9789731275741.
194. ȚICLEA Al. *Codul muncii comentat și adnotat cu legislație, doctrină și jurisprudență*. Volumul II. București: Universul Juridic, 2008. 680 p. ISBN 978-073-127-062-3.
195. ȚICLEA Al. *Codul muncii – Comentarii, acte normative, jurisprudență*. București: Hamangiu, 2007. 928 p. ISBN: 978-973-1720-24-1
196. ȚICLEA Al, TUFAN, C-tin. *Dreptul muncii*. București: Global Lex, 2001. 800 p. ISBN 97399745-4-6.
197. ȚICLEA Al., *Acte normative noi - Codul muncii*. În: Revista Română de Dreptul muncii. București: Editura Wolters Kluwer, nr. 1/2003. pp.8-12. ISSN 1582-7534.
198. ȚICLEA Al., *Acordurile colective de muncă*. În: Revista română de dreptul muncii. București: Editura Wolters Kluwer, nr. 5/2009. pp.9-23. ISSN 1582-7534.
199. ȚICLEA Al., *Opinii referitoare la răspunderea patrimonială în cazul încetării colective a lucrului*. În: Dreptul, nr. 12/2001. pp.66-73. ISSN 1018-0435.
200. ȚICLEA Al., *Soluții și propuneri privind interpretarea și aplicarea unor dispoziții ale Codului muncii*. În: Revista română de dreptul muncii. București: Editura Wolters Kluwer, nr. 2/2003. pp.7-15. ISSN 1582-7534,
201. ȚICLEA Al., *Omisuni ale Codului muncii*. În: Revista Română de Dreptul muncii. București: Editura Wolters Kluwer, nr. 4/2003. pp. 11-14. ISSN 1582-7534.
202. ȚICLEA Al., *Declanșarea negocierii colective*. În: Revista română de dreptul muncii. București: Editura Wolters Kluwer, nr. 8/2011. pp.44-47. ISSN 1582-7534.
203. ȚICLEA Al., *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, București: Universul Juridic, 2016. 1120 p. ISBN 978-606-673-834-7.
204. ȚOP D., *Tratat de dreptul muncii*. București: Universul Juridic, 2024. 930 p. ISBN 978-60639-1415-7.
205. ȚOP D., *Tratat de dreptul muncii*. București: Editura Mustang, București, 2018. 724 p. ISBN 978-606-652-193-2.
206. UNGUREANU O., MUNTEANU C., *Drept civil. Partea generală în reglementarea noului Cod civil*, București: Editura Universul Juridic, 2013. 385 p. ISBN 978-606-673049-5.
207. VINTILĂ GH., FURTUNĂ C. *Daune morale. Studiu de doctrină și jurisprudență*. București: ALL BECK, 2002. 226 p. ISBN 973-655-157-1.

208. VIERIU E. *Libertatea sindicală. Reglementări internaționale și interne.* În: Administrația publică, nr. 3, 2011. pp.50-58. ISSN 1813-8489.
209. VOLONCIU, M., ATHANASIU, Al., CAZAN, O.I., DIMA, L. *Codul muncii. Comentariu pe articole. Volumul II. Articolele 108-298.* București: C.H. Beck, 2011. 488 p. ISBN 978-973-115667-5.
210. VOLONCIU M., *Nulitatea absolută și relativă în dreptul muncii.* În: Revista română de dreptul muncii. București: Editura Wolters Kluwer, nr. 2/2005. pp.59-65. ISSN 15827534.
211. VOICU M., POPOACĂ M. *Dreptul muncii. Tratat de jurisprudență română și europeană*, vol. I. București: Lumina Lex, 2001. 622 p. ISBN: 9735883694
212. VOICU M., POPOACĂ M. *Dreptul muncii. Convenții internaționale*, vol. II. București: Lumina Lex, 2001. 320 p. ISBN: 978-973-588-369-0
213. VOICULESCU N. *Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare.* București: Editura Rosetti, 2003. 392 p. ISBN: 973-8378-33-8.
214. VOICULESCU D. *Negocierea - formă de comunicare în relațiile interumane.* București: Editura Științifică, 1991. 135 p. ISBN: 973-44-0063-0
215. KENNEDY G. *Negocierea perfectă.* București: Editura Național, 1998. 97 p. ISBN 973-9308-38-4.

## **II. Bibliografie în limba franceză**

216. AUZER G, BAUGARD D., DOCKES E., *Droit du travail*, 31 e edition, Dalloz, 2018, Paris. 1785 p. ISBN 978-2-247-16191-1
217. AUZER G, BAUGARD D., DOCKES E., *Droit du travail*, 29e edition Dalloz, 2015, Paris. 1576 p. ISBN 978-2-247-13733-6.
218. LYON-CAEN G, PELISSIER J., SUPLOT A., *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 1998, 1100 p. ISBN 978-2-247-02727-9.
219. JAY R., Qu' est-ce que le contrat collectif de travail? Paris, Bloud, 1908, [accesat la 30.10.2024]. Disponibil: [gallica.bnf.fr > ark: > texteBrut](http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6q-701894/f115)
220. MOISSENET F., *Etude sur les contrats collectifs en matiere de conditions du travail*, A. Rousseau, 1903.

## **III. Bibliografie în limba engleză**

221. Declaration on fundamental principles and rights at work, ILO, Geneva, 1998. În: <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm> (accesat la 30.10.2024).
222. FĂGHIAN CĂTĂLIN, *The concept and legal nature of collective labour agreement.* În: 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. pp, 128-131 ISBN 978-2-5534)1433-8.

223. FOLKE SCHMIDT, ALAN C. NEAL, *Collective agreements and collective bargaining*, vol. XV, International encyclopedia of comparative law: Labour law (Chapter 12), Mohr, 1984.

224. KENWORTHY, L., KITTEL, B., „*Indicators of Social Dialogue: Concepts and Measurement*”, Working Paper No 5/2003, Policy Integration Department, International Labour Office, Geneva.

225. WEISS M., SCHMIDT M. *Federal Republic of Germany //The International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations / R. Blanpain (ed.)*. Hague; London; Boston, 2000.

226. POPA-GAVRILOVICI G., FĂGHIAN, CĂTĂLIN. *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.

**Către Ministerul Justiției al Republicii Moldova**

Prin prezenta, subsemnatul, Făghian Cătălin, doctorand în cadrul Institutul de Cercetări Juridice, Politice și Sociologice al Universității de Stat din Moldova, vă remit (prin expediere electronică) spre examinare și avizare mai multe propuneri de lege ferenda, *pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova*, însoțite de o scurtă *Notă informativă* la acestea.

În contextul dat, țin să mai menționez că aceste propuneri de lege ferenda prezentate au ca finalitate perfecționarea și eficientizarea legislației RM cu privire la raporturile de parteneriat social, respectiv privitoare la Contractul colectiv de muncă și la convenția colectivă - acte de parteneriat social, propunerile fiind rezultatul unei cercetări științifice efectuate de către subsemnatul pe parcursul anilor de studii doctorale, în cadrul elaborării tezei de doctor în drept cu tema **CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ ȘI CONVENȚIA COLECTIVĂ - ACTE DE PARTENERIAT SOCIAL**

La prezenta, depun ca Anexe:

1. Scurtă Notă informativă privitoare la proiectul *Legii modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova*.

2. *Propunerile de lege ferenda pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova*.

Cu respect,  
drd. Cătălin FĂGHIAN

## Către Ministerul Justiției al Republicii Moldova

**Scurtă Notă Informativă privitoare la propunerile de lege ferenda pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova**

Referitor la *Expunerea problemelor abordate în propunerile de lege ferenda prin prisma cadrului normativ în vigoare, la argumentarea necesității de reglementare și evidențierea elementelor noi*, țin să subliniez că evoluția societății, diversitatea și multitudinea raporturilor sociale, au impus reglementarea tuturor tipurilor de relații sociale, aici incluzând și relațiile de parteneriat social, respectiv privitoare la Contractul colectiv de munca și la convenția colectivă

- ca acte de parteneriat social, respectiv cauzele și efectele acestor relații de parteneriat social, precum și modalitățile moderne și eficiente de reconfigurare a acestora.

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. 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.

Cercetările efectuate ne permit să venim cu anumite recomandări practice (de ordin legislativ) în domeniul relațiilor de parteneriat social, respectiv privitoare la Contractul colectiv de munca și la convenția colectivă - ca acte de parteneriat social, în vederea amplificării protecției sociale a salariaților și eficientizării activității unităților economice și a instituțiilor publice, precum și a înfăptuirii justiției sociale, recomandări pe care le expunem într-o formă sintetică.

Cu respect,  
drd. Cătălin FĂGHIAN

## Către Ministerul Justiției al Republicii Moldova

## Propuneri de lege ferenda pentru modificarea și completarea

## Codului muncii al Republicii Moldova

În baza rezultatelor studiului doctoral cu tema CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ ȘI CONVENȚIA COLECTIVĂ – ACTE DE PARTENERIAT SOCIAL și în scopul dezvoltării abordărilor conceptuale privind contractele colective de muncă și convențiile colective ca instrumente juridice de realizare a parteneriatului social, formulăm următoarele Propuneri de lege ferenda pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova

1. Apreciem că se impune revizuirea art. 21 din CM al RM, care reglementează unele aspecte ce vizează statutul juridic al reprezentanților legali ai salariaților. În opinia noastră, legiuitorul moldovean trebuie să identifice care este sfera atribuțiilor pe care instituția reprezentanților aleși ai salariaților este îndreptățită să o exercite. Astfel, înaintăm următoarele propuneri *de lege ferenda*, care vizează îmbunătățirea cadrului normativ ce ține de activitatea reprezentanților aleși ai salariaților:

- este necesar ca reglementarea condițiilor și a modului de alegere, a atribuțiilor reprezentanților aleși ai salariaților, a protecției lor să se facă unitar (convergent) prin CM al RM;
- trebuie să fie precizată expres natura atribuțiilor care, fiind exclusiv ale sindicatelor, nu se pot exercita de către reprezentanții aleși ai salariaților.

2. Majoritatea sindicaliștilor apreciază că prevederile art.13, alin.(1) și ale art.15, alin. (2) din Legea RM, privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial (nr. 245/2006), încalcă flagrant principiul egalității părților parteneriatului social, consacrat în art.17 din CM al RM, deoarece conducerea curentă a Comisiei naționale este înfăptuită *din oficiu* de către coordonatorul părții guvernamentale. În acest sens, intervenim cu o propunere *de lege ferenda*, potrivit căreia funcția de președinte al Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective urmează să fie exercitată, *ad-hoc*, de către fiecare partener social.

3. În CM al RM mai urmează să fie operate și unele modificări și completări (în special, la art.27 din CM al RM) de natură să contribuie la consacrarea obligativității negocierii colective a CCM, cu excepția cazului în care unitatea are mai puțin de 21 de salariați, cu precizarea că această obligativitate va viza doar inițierea negocierilor colective, nu însă și încheierea CCM. Făcând o privire comparativă, observăm că, în cadrul altor legislații străine - precum Suedia, Japonia, SUA - există o veritabilă obligație de a negocia, și nu numai la nivelul unității; de exemplu, în Franța,

negocierea colectivă e obligatorie la nivelul ramurilor, partenerii sociali trebuind să se întâlnească anual pentru a negocia salariile, pe de o parte, și, pe de altă parte, există obligativitatea examinării, cel puțin odată la cinci ani, a evoluției salariului efectiv mediu pe categorii profesionale și pe sexe.

4. Clarificând dispozițiile art 27, alin.(4) din CM al RM, am identificat că legiuitorul tratează în mod simplist problema reprezentării intereselor salariaților, în cursul negocierilor colective, în ipoteza în care există mai multe organe sindicale, la nivel național, ramural sau teritorial; în asemenea situații, legiuitorul oferă sindicatelor posibilitatea creării unui organ reprezentativ unic pentru desfășurarea negocierilor colective. Potrivit dispozițiilor art.27, alin.(4) din CM al RM, la instituirea organului reprezentativ se va lua în considerare principiul reprezentării proporționale a organelor sindicale, în funcție de numărul membrilor de sindicat. Iar în lipsa unui acord referitor la constituirea unui organ reprezentativ unic pentru organizarea negocierilor colective, legiuitorul a prevăzut o soluție potrivit căreia dreptul de a le desfășura va reveni sindicatului (asociației sindicale) care întrunește cel mai mare număr de membri.

Opinăm că textul citat poate eventual conduce la lezarea intereselor legitime ale unor sindicate mai puțin reprezentative, în sensul că sindicatul cu cel mai mare număr de membri, va putea din start să adopte o strategie „agresivă” la tratative cu alte sindicate mai puțin reprezentative, știind bine că (în lipsa rezultatului unui acord între sindicatele vizate) anume el va purta negocierile colective cu structurile patronale. Iar pentru a preveni astfel de abuzuri de drept, optăm pentru transpunerea în CM al RM a condițiilor de reprezentativitate și a dovezii de reprezentativitate, statuate pentru organizații sindicale în Legea română nr. 367/2022, a dialogului social.

5. În același timp, considerăm că legiuitorul moldovean nu a reglementat expres modul în care angajatorul (reprezentanții acestuia) trebuie să pună la dispoziția sindicatelor informații necesare pentru desfășurarea negocierilor colective. De aceea, opinăm că art.27 din CM al RM urmează să fie completat cu următoarele prevederi:

*„Art. 27 alin. (6) - La prima ședință de negociere se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial (cele care constituie secret de stat și comercial) pe care angajatorul le va pune la dispoziția reprezentanților salariaților, conform legii, și data până la care urmează a îndeplini această obligație.*

*Informațiile pe care angajatorul sau organizația patronală le va pune la dispoziția reprezentanților salariaților vor cuprinde cel puțin date referitoare la:*

- a) situația economico-financiară la zi;*
- b) situația ocupării forței de muncă”.*

6. Având în vedere că legiuitorul moldovean a renunțat la caracterul *erga omnes* al contractelor colective de munca și al convențiilor colective, de *lege ferenda* opinăm să se introducă posibilitatea legală de extindere în mod necondiționat a convențiilor colective la nivelul tuturor salariaților, indiferent dacă sunt sau nu sindicalizați.



**Către Confederația Națională a Patronatului  
din Republica Moldova**

Prin prezenta, subsemnatul, Făghian Cătălin, doctorand în cadrul Institutului de Cercetări Juridice, Politice și Sociologice al Universității de Stat din Moldova, vă remit (prin expediere electronică) spre examinare și avizare:

1- mai multe propuneri de lege ferenda, *pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova,*

2- *un model original și generic pentru REGULAMENTUL - TIP privind organizarea și funcționarea Comisiei pentru dialog social „angajator-salariați”*

3- *un model original și generic pentru CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ.*

În contextul dat, țin să mai menționez că aceste propuneri de lege ferenda prezentate au ca finalitate perfecționarea și eficientizarea legislației RM cu privire la raporturile de parteneriat social, respectiv privitoare la Contractul colectiv de munca și la convenția colectivă – acte de parteneriat social, propunerile fiind rezultatul unei cercetări științifice efectuate de către subsemnatul pe parcursul anilor de studii doctorale, în cadrul elaborării tezei de doctor în drept cu tema **CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ ȘI CONVENȚIA COLECTIVĂ - ACTE DE PARTENERIAT SOCIAL**

La prezenta, depun ca Anexe:

1. *Propunerile de lege ferenda pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova.*

2. *modelul pentru REGULAMENTUL - TIP privind organizarea și funcționarea Comisiei pentru dialog social „angajator-salariați”*

3. *modelul pentru CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ.*

Cu respect, drd. Cătălin FĂGHIAN

**Către Președintele Confederației Naționale  
a Sindicatelor din Moldova**

Prin prezenta, subsemnatul, Făghian Cătălin, doctorand în cadrul Institutul de Cercetări Juridice, Politice și Sociologice al Universității de Stat din Moldova, vă remit (prin expediere electronică) spre examinare și avizare:

- 1- mai multe propuneri de lege ferenda, *pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova,*
- 2- *un model original și generic pentru REGULAMENTUL - TIP privind organizarea și funcționarea Comisiei pentru dialog social „angajator-salariați”*
- 3- *un model original și generic pentru CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ.*

În contextul dat, țin să mai menționez că aceste propuneri de lege ferenda prezentate au ca finalitate perfecționarea și eficientizarea legislației RM cu privire la raporturile de parteneriat social, respectiv privitoare la Contractul colectiv de munca și la convenția colectivă – acte de parteneriat social, propunerile fiind rezultatul unei cercetări științifice efectuate de către subsemnatul pe parcursul anilor de studii doctorale, în cadrul elaborării tezei de doctor în drept cu tema **CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ ȘI CONVENȚIA COLECTIVĂ - ACTE DE PARTENERIAT SOCIAL**

La prezenta, depun ca Anexe:

1. *Propunerile de lege ferenda pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova.*
2. *Modelul pentru REGULAMENTUL - TIP privind organizarea și funcționarea Comisiei pentru dialog social „angajator-salariați”*
3. *Modelul pentru CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ.*

Cu respect,  
drd. Cătălin FĂGHIAN

- model -

## REGULAMENTUL - TIP

### privind organizarea și funcționarea Comisiei pentru dialog social „angajator-salariați”

#### I. DISPOZIȚII GENERALE

1. Comisia pentru dialog social „angajator-salariați” (în continuare - *Comisia*) reprezintă organul parteneriatului social, constituit la nivel de unitate în scopul realizării obiectivelor prevăzute de pct. 4 al prezentului Regulament și stabilirii obligațiilor reciproce concrete ale salariaților și angajatorului în sfera muncii și cea socială.
2. În activitatea sa Comisia se călăuzește de Constituția Republicii Moldova, Codul muncii, tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte, de prezentul Regulament și alte acte normative în domeniu.
3. Principiile de bază ale activității Comisiei sunt:
  - a) legalitatea;
  - b) egalitatea părților;
  - c) paritatea reprezentării părților,
  - d) împuternicirile reprezentanților părților;
  - e) interesarea părților pentru participare la raporturi contractuale;
  - f) respectarea de către părți a normelor legislației în vigoare;
  - g) încrederea mutuală între părți;
  - h) evaluarea posibilităților reale de îndeplinire a angajamentelor asumate de părți;
  - i) prioritatea metodelor și procedurilor de conciliere, efectuarea obligatorie de consultări ale părților în problemele ce țin de domeniul muncii și în problemele social- economice;
  - j) renunțarea la acțiunile unilaterale care încalcă înțelegerile (contractul colectiv de muncă), informarea reciprocă a părților despre schimbările de situație;
  - k) adoptarea de decizii, întreprinderea de acțiuni în limitele regulilor și procedurilor coordonate de părți;
  - l) executarea obligatorie a contractului colectiv de muncă și a altor înțelegeri;
  - m) controlul asupra îndeplinirii contractului colectiv de muncă;
  - n) răspunderea părților pentru nerespectarea angajamentelor asumate;
4. Obiectivele activității Comisiei sunt:
  - a) negocierea, încheierea și asigurarea executării contractului colectiv de muncă la nivel de unitate;
  - b) consultările reciproce (negocierile) în problemele ce țin de domeniul muncii și în problemele social-economice;
  - c) promovarea parteneriatului social la nivel de unitate.

## II. PROCEDURA DE FORMARE A COMISIEI

5. Comisia se formează pe principii de paritate din reprezentanții angajatorului și organului sindical din unitate sau reprezentanți aleși ai salariaților (în continuare - *părți*).
6. Inițiativa de formare a Comisiei aparține oricărei din părțile parteneriatului social la nivel de unitate.
7. Părțile sunt obligate să-și numească reprezentanții săi în Comisie în timp de 7 zile calendaristice din data când a parvenit propunerea în formă scrisă de formare a Comisiei.
8. Membrii Comisiei sunt numiți de către părți pe o perioadă de cel puțin 1 an.
9. Comisia se consideră legal constituită din data când toți membrii ei sunt numiți de către părți.
10. Membrul Comisiei poate fi revocat prin decizia părții care l-a numit.
11. Părțile urmează să numească membri noi în locul celor care au fost revocați, în termen de cel mult 7 zile din data revocării.
12. Membrii Comisiei, pe perioada convocării în ședințe a Comisiei, li se păstrează locul de muncă, salariul mediu, precum și toate garanțiile sociale de care beneficiază salariații unității.
13. Activitatea fiecărei părți desfășurată în cadrul Comisiei este dirijată de către un coordonator al părții respective.
14. Coordonatorii părților din cadrul Comisiei sunt desemnați prin decizie de către aceste părți din rândul membrilor care le reprezintă în componența Comisiei.
15. Coordonatorii părților din cadrul Comisiei organizează și îndrumază activitatea părții pe care o reprezintă.

## III. ATRIBUȚIILE COMISIEI

16. Comisia are următoarele atribuții:
  - a) armonizează interesele salariaților și ale angajatorului în procesul stabilirii obligațiilor reciproce concrete în sfera muncii și cea socială;
  - b) poartă negocieri colective, elaborează și promovează contractul colectiv de muncă, contribuie la încheierea acestuia și monitorizează procesul realizării lui;
  - c) analizează, previne și atenuază situațiile conflictuale dintre salariați și angajator;
  - d) înaintează propuneri privind îmbunătățirea condițiilor de muncă ale salariaților din unitate și acordarea acestora a unor garanții și compensații suplimentare decât cele prevăzute de legislația în vigoare;
  - e) aprobă Regulamentul său;
  - f) Comisia poate îndeplini și alte atribuții în limitele competenței sale și în condițiile legii.

## IV. DREPTURILE COMISIEI

17. Comisia are următoarele drepturi:

- a) să adopte decizii cu caracter de recomandare în chestiunile ce țin de competența sa, decizii pe care angajatorul urmează să le examineze în mod obligatoriu și să informeze în scris Comisia despre rezultatele examinării;
- b) să solicite și să primească din partea angajatorului informațiile necesare îndeplinirii atribuțiilor sale.

## **V. ORGANELE DE LUCRU ALE COMISIEI ȘI ATRIBUȚIILE ACESTORA**

18. Comisia are următoarele organe de lucru:

- a) Președintele;
- b) Vicepreședintele;
- c) Secretarul.

### **Președintele Comisiei**

19. Președintele Comisiei este ales din rândul Coordonatorilor părților pe o perioadă de 1 an, la prima ședință a Comisiei, cu 2/3 de voturi din numărul total al membrilor Comisiei. Președintele Comisiei îndeplinește concomitent și funcțiile Coordonatorului părții pe care o reprezintă.

20. Președintele Comisiei exercită următoarele atribuții:

- organizează și dirijează activitatea Comisiei;
- prezidează ședințele Comisiei;
- certifică procesele-verbale ale ședințelor Comisiei;
- organizează, după caz, consultări în chestiunile ce țin de competența Comisiei;
- reprezintă Comisia în relațiile cu terțe părți, în limitele competenței sale, și este responsabil de chestiunile aferente domeniului de activitate al Comisiei.

### **Vicepreședintele Comisiei**

21. Funcția de Vicepreședinte al Comisiei este exercitată de către Coordonatorul celeilalte părți, care nu deține funcția de Președinte al Comisiei.

22. Vicepreședintele Comisiei exercita următoarele atribuții:

- contribuie la dezvoltarea parteneriatului social la nivel de unitate și la consolidarea eforturilor partenerilor sociali în soluționarea problemelor de actualitate;
- organizează și coordonează activitatea părții pe care o reprezintă și este responsabil de eficiența activității reprezentanților părții respective;
- în absența Președintelui Comisiei prezidează ședințele acesteia.

### **Secretarul Comisiei**

23. Secretarul Comisiei este organul administrativ care asigură funcționarea Comisiei.

24. Secretarul Comisiei este ales din rândul membrilor Comisiei pe o perioadă de 1 an, la prima ședință a acesteia, cu 2/3 de voturi din numărul total al membrilor Comisiei.

25. Secretarul Comisiei exercită următoarele atribuții:

- întocmește procesele-verbale ale ședințelor Comisiei, precum și alte lucrări de secretariat;

- pregătește ședințele Comisiei;
- execută dispozițiile Președintelui Comisiei;
- asigură transparența activității Comisiei la nivel de unitate;
- informează Comisia despre executarea hotărârilor ei anterioare;
- certifică procesele-verbale ale ședințelor Comisiei;
- Secretarul Comisiei poate îndeplini și alte atribuții în limitele competenței sale și în condițiile legii.

## **VI. ORGANIZAREA ACTIVITĂȚII COMISIEI**

26. Comisia își desfășoară activitatea în forma de ședințe.
27. Ședințele Comisiei se convoacă ori de câte ori este nevoie.
28. Comisia poate fi convocată în ședință la inițiativa oricărei din părțile acesteia.
29. Materialele referitoare la chestiunile pasibile de examinare, se prezintă Secretarului ei de către partea care solicită convocarea ședinței Comisiei, cu cel puțin 10 zile până la data desfășurării acesteia.
30. Proiectul ordinii de zi a ședinței Comisiei și materialele privind chestiunile puse în discuție se înmânează membrilor Comisiei de către Secretarul acesteia, cu cel puțin 7 zile până la data desfășurării ședinței.
31. Pentru validitatea deliberărilor ședinței Comisiei este necesară prezența a cel puțin 2/3 din membrii ei.
32. Comisia adoptă, în limitele competenței, hotărâri. de regulă prin consensul părților sale.
33. În cazul în care nu s-a ajuns la un consens, hotărârile privind chestiunile examinate se adoptă cu 3/4 din voturile membrilor Comisiei, prezenți la ședință.
34. Membrii Comisiei care nu sint de acord cu hotărârea adoptată au dreptul la opinie separată, consemnată în procesul-verbal al ședinței.
35. Procesul-verbal al ședinței Comisiei se certifică de Președintele și Secretarul ei.

## **VII. DISPOZITII FINALE**

36. Asigurarea financiară și tehnico-materială a activității Comisiei se efectuează integral din mijloacele proprii ale unității.

- model -

**APROBAT** de Adunarea Generală  
a salariaților

Proces-verbal nr. \_\_\_ din \_\_\_\_\_ anul \_\_\_

**REMIS** la Inspekția  
Teritorială de muncă

nr. \_\_\_ din \_\_\_\_\_ anul \_\_\_\_\_ (semnătura)

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

încheiat la unitatea \_\_\_\_\_

### CAPITOLUL I

#### Principii generale

1.1. Prezentul contract colectiv de muncă reglementează relațiile între membrii colectivului de muncă și angajatorul, și are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor colective.

1.2. Prezentul contract colectiv de muncă se încheie între unitatea \_\_\_\_\_ (denumirea întreprinderii), pe de o parte, în persoana patronului și organizația sindicală primară în persoana în numele colectivului de muncă, pe de altă parte, și intră în vigoare de la data înregistrării la inspectoratul teritorial de muncă.

1.3. Părțile contractante, care sunt egale și libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă, se obligă să respecte prevederile lui.

1.4. Angajatorul recunoaște organizația sindicală primară în calitate de unic reprezentant al salariaților întreprinderii în problemele relațiilor de muncă și social-economice.

1.5. Părțile se obligă ca în perioada de valabilitate a prezentului contract colectiv de muncă să nu adopte și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractul colectiv de muncă.

1.6. În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract.

1.7. Angajatorul se obligă să asigure afișarea în instituție a prezentului contract colectiv de muncă astfel, încât salariații să ia cunoștință de conținutul acestuia.

## CAPITOLUL II

### Obligațiunile generale ale părților

2.1. Angajatorul și salariații (denumirea unității) se obligă să execute în termen lucrările planificate pentru anul în curs, în vederea asigurării eficiente și calitative a .

2.2. În vederea executării acestor lucrări, angajatorul și organizația sindicală primară se obligă:

- să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce le revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit;

- să delege colaboratorii în vederea schimbului de experiență, ridicării calificării în unele unități de peste hotare;

- să îmbunătățească calitatea lucrărilor executate în domeniul ;

- să procure literatură tehnică, materiale birotice necesare din fondul de mijloace speciale al întreprinderii;

- să acorde personalului toate drepturile ce i se cuvin în condițiile prevăzute de lege.

2.2. Organizația sindicală primară se obligă:

- să participe la organizarea și optimizarea activității \_\_\_\_\_ ;

- să controleze respectarea clauzelor contractului colectiv de muncă.

2.4. Angajatorul se obligă să asigure, prin intermediul contabilității, calcularea corectă a cotizațiilor de membru al sindicatului și prin virament să le transfere la timp pe conturile organelor sindicale.

2.5. Angajatorul acordă membrilor organizației sindicale primare cel puțin 4 ore de lucru pe parcursul săptămânii pentru exercitarea obligațiilor sindicale, păstrându-le salariul mediu lunar.

2.6. Angajatorul se obligă să nu concedieze persoanele alese în organul sindical mai devreme de un an după expirarea atribuțiilor electivă.

2.7. Angajatorul recunoaște dreptul organizației sindicale la organizarea adunărilor colectivului în orele de lucru ori de câte ori este nevoie cu coordonarea prealabilă a timpului și locului petrecerii, luând în considerare interesele asigurării funcționării normale a întreprinderii.

## CAPITOLUL III

### Angajarea și eliberarea din funcție a personalului

2.7. Personalul este angajat pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe baza criteriului aptitudinilor și competenței profesionale.

2.8. Angajatorul se obligă să aducă la cunoștința salariaților posturile (funcțiile) vacante și condițiile de ocupare a acestora.

2.9. În cazul în care se face angajarea prin concurs, la ocuparea postului are prioritate membrul sindicatului, dacă acesta satisface standardul de profesionalism prevăzut de statutul instituției.



2.10. Numărul de personal se va stabili în raport de volumul activității desfășurate, de durata timpului normal de lucru și normele de muncă pentru a se evita încărcarea excesivă cu sarcini a salariaților.

2.11. Salariatul poate fi eliberat din funcție numai cu respectarea condițiilor prevăzute de lege.

2.12. În cazul reducerii de personal, unitatea este obligată, potrivit legii, să acorde un preaviz, durata acestuia va fi de minimum 2 luni. În perioada preavizului, salariaților li se oferă, în funcție de posibilități, cel puțin o zi pe săptămână, cu menținerea salariului (tarifar sau de funcție), pentru căutarea unui alt loc de lucru.

2.13. Salariatul nu va fi eliberat din funcție din inițiativa administrației fără acordul organizației sindicale.

2.14. Concedierea din inițiativa administrației a conducătorilor organizației sindicale primare neeliberați de la locul de muncă de bază se admite doar cu acordul preliminar al organului sindical ierarhic superior.

## **CAPITOLUL IV**

### **Salarizare și alte drepturi salariate**

4.1. Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare angajat are dreptul la un salariu în bani.

4.2. Salariul tarifar minimal pentru lucrătorii de categoria I se stabilește în mărime de \_\_\_ lei. 4.3. Regulamentul despre remunerarea muncii se perfectează de către angajatorul și se anexează la prezentul contract colectiv de muncă ca parte integrantă a lui.

4.4. Angajatorul se obligă:

- să achite angajaților salariul lunar convenit la datele stabilite pentru I jumătate a lunii la data de \_\_\_ și pentru a II jumătate la data de \_\_\_ a lunii următoare;

- să stabilească personalului, în condițiile prevăzute de actele normative ale Republicii Moldova, suplimente la salariu. Mărimea suplimentelor va fi stabilită de comun acord cu organul sindical;

- să acorde ajutor material personalului, în cazul când există mijloace financiare disponibile, cu scopul de a compensa parțial cheltuielile sporite legate de creșterea tarifelor la servicii și a prețurilor la produsele și mărfurile de primă necesitate;

- să premieze, din fondul de mijloace speciale, executanții lucrărilor prioritare și să stimuleze munca calitativă, deservirea unor zone lărgite de lucru, cumularea funcțiilor, aplicarea tehnologiilor informatizate în activitatea unității;

- să perfecteze documentația necesară pentru plata indemnizațiilor de concediu cu trei zile înainte de plecarea în concediu;

- să plătească salariaților, care se pensionează, o indemnizație unică egală cu cel puțin un salariu de bază avut în luna pensionării.

## **CAPITOLUL V**

### **Condiții de muncă**

5.1. Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru asigurarea condițiilor sănătoase și inofensive de muncă ale angajaților, să ia toate măsurile pentru a preîntâmpina accidente de muncă și a preveni apariția bolilor profesionale.

5.2. În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul va lua următoarele măsuri:

- amenajarea ergonomică a locului de muncă;
- asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, zgomot, umiditate, temperatură); - diminuarea până la eliminarea treptată a emisiilor poluante.

5.3. Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de angajator, să nu le deterioreze, să nu le descompună și să nu sustragă componente ale acestora.

5.4. Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii.

5.5. Pentru instruirea, perfecționarea profesională și reciclarea cadrelor, inclusiv a activului sindical, angajatorul va alocă cota de cel puțin 2% din fondul de retribuire a muncii.

5.6. Angajatorul va organiza asigurarea profesională, obligatorie a angajaților, ocupați în condiții cu risc sporit împotriva accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale, cu indicarea sumelor de asigurare.

## **CAPITOLUL VI**

### **Timpul de muncă și de odihnă**

6.1. Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

6.2. Durata normală a timpului de lucru se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile.

6.3. Salariații care își desfășoară activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de muncă sub 8 ore pe zi, conform condițiilor prevăzute de lege.

6.4. Reducerea duratei timpului de muncă la locurile de muncă în condiții deosebite nu afectează salariul și vechimea în muncă aferente duratei normale a timpului de muncă.

6.5. Începerea și sfârșitul programului zilnic de lucru se stabilesc prin regulamentul intern al unității, întocmit de angajator, cu consultarea organizației sindicale.

6.6. Pe parcursul zilei de muncă salariaților li se oferă pauza de odihnă și de prânz cu durata de cel puțin o oră.

6.7. În fiecare săptămână salariații au dreptul la 2 zile de repaos, care, de regulă, se acordă sâmbăta și duminica.

6.8. Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit de 24 zile lucrătoare plus \_\_\_ zile adăugătoare.

6.9. Din motive familiale, la prezentarea actelor respective, salariaților li se poate oferi un concediu suplimentar plătit, reieșind din salariul tarifar (de funcție) în următoarele cazuri:

- căsătoria salariatului - 3 zile;
- căsătoria copiilor salariatului - 1 zi;
- nașterea (înfierea) copilului - 1 zi;
- decesul părinților, copiilor - 3 zile;
- decesul bunelor, fratelui etc. - 1 zi;
- femeile care au copii în cl. I, II - 1 zi (la începutul anului școlar);
- încorporarea în armată a unui membru al familiei - 1 zi.

## **CAPITOLUL VII**

### **Garanții sociale**

7. 1. Salariaților li se garantează dreptul la prestații și indemnizații conform prevederilor Legii asigurării pentru accidente de muncă și boli profesionale (nr. 756/1999) pentru accidente de muncă și boli profesionale.

7.2. Angajatorul garantează achitarea indemnizațiilor pentru incapacitatea temporară de muncă, pentru concediul de maternitate, pentru nașterea și pentru îngrijirea copilului, pentru tratamentul sanatorial și odihna salariaților și copiilor lor din contul mijloacelor bugetului asigurărilor sociale de stat, în mărimile stabilite de legislația în vigoare.

7.3. Angajatorul va aloca semestrial mii lei pentru procurarea biletelor de tratament și de odihnă colaboratorilor instituției conform demersurilor organizației sindicale.

## **CAPITOLUL VIII**

### **Condiții de trai și acțiuni social-culturale**

8. 1. Angajatorul garantează organizației sindicale alocarea mijloacelor în mărime de cel puțin 0,2% din fondul de remunerare a muncii, pentru realizarea activităților definite în prezentul contract colectiv de muncă.

8.2. Angajatorul se obligă să intervină pe lingă \_\_\_\_\_ în problema îmbunătățirii condițiilor de trai ale salariaților.

8.3. Organizația sindicală se obligă:

- să organizeze sistematic acțiuni culturale;
- să acorde ajutor din fondul de stimulare materială angajaților ce închiriază locuințe;
- să aprobe, de comun cu angajatorul, planul de administrare a fondului de stimulare materială.

## **CAPITOLUL IX**

### **Dispoziții tranzitorii**

9.1. Părțile contractante se obligă să negocieze cel puțin o dată în semestru, în cadrul ședințelor comune, asupra problemelor, ce țin de mersul realizării prezentului contract colectiv de muncă.

9.2. Oricare dintre Părți, pe parcursul termenului de valabilitate al prezentului contract colectiv de muncă, este în drept să înainteze modificări și completări privitor la clauzele acestuia. În baza unei înțelegeri, aceste modificări și completări pot fi introduse în contractul vizat cu condiția ca ele să nu lezeze drepturile și interesele deja stabilite ale salariaților.

9.3. Cu o lună înainte de expirarea termenului de valabilitate al prezentului contract colectiv de muncă, angajatorul se obligă să inițieze negocieri colective în vederea prolongării actualului sau încheierii unui nou contract colectiv de muncă.

9.4. Litigiile legate de îndeplinirea, modificarea și suspendarea prezentului contract colectiv de muncă se califică drept conflicte colective de muncă și se soluționează conform legislației în vigoare.

9.5. Prezentul contract conține anexe după cum urmează:

1. Regulamentul cu privire la remunerarea muncii în unitate;
2. Lista profesiilor cu condiții de muncă nefavorabile, pentru care angajaților li se acordă alimentație specială.
3. Planul de măsuri pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă cu devizul de cheltuieli.
4. Lista profesiilor și funcțiilor, executarea cărora impune acordarea gratuită a materialelor igienico-sanitare.
5. Normativul de acordare gratuită a echipamentului individual de protecție și lucru.
6. Regulamentul cu privire la acordarea ajutoarelor materiale a salariaților unității și altor categorii de persoane.

Prezentul contract conține \_\_\_\_\_ pagini dactilografiate și numerotate.

**Din partea Angajatorului** \_\_\_\_\_

**Din partea Sindicatului** \_\_\_\_\_

**Semnat la „\_\_” \_\_\_\_\_ anul \_\_\_\_\_**

***Notă:** Prezentul model al contractului colectiv de muncă reprezintă o culegere de angajamente generale care pot fi incluse, completate sau modificate într-un fel sau altul în contractul colectiv în urma negocierilor. Fără ca el să fie cizelat esențial și definitivat cu luarea în considerare a condițiilor de activitate specifice unității concrete, prezentul model nu poate fi utilizat în calitate de proiect al unui contract colectiv de muncă*

- Fotocopie cu dovada expedierii electronice a propunerilor  
către Ministerul Justiției al Republicii Moldova

De la: Cătălin Făghian <[catalinf1973@gmail.com](mailto:catalinf1973@gmail.com)>

Date: lun., 18 mar. 2024 la 15:44

Subject: Drd. Cătălin FAGHIAN - Adresa de înaintate către Min. Justiției al RM cu Propuneri de lege ferenda modificare Codul Muncii din RM.pdf

To: <[secretariat@justice.gov.md](mailto:secretariat@justice.gov.md)>, <[director.arij@justice.gov.md](mailto:director.arij@justice.gov.md)>, <[nicolai.bujor@justice.gov.md](mailto:nicolai.bujor@justice.gov.md)>, <[rita.pavalachii@justice.gov.md](mailto:rita.pavalachii@justice.gov.md)>, <[tatiana.bucur@justice.gov.md](mailto:tatiana.bucur@justice.gov.md)>, Cătălin Făghian <[catalinf1973@gmail.com](mailto:catalinf1973@gmail.com)>

**Către Ministerul Justiției al Republicii Moldova**

Prin prezenta, subsemnatul, Făghian Cătălin, doctorand în cadrul Institutul de Cercetări Juridice, Politice și Sociologice al Universității de Stat din Moldova, vă remit (prin expediere electronică) spre examinare și avizare mai multe propuneri de lege ferenda, pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova, însoțite de o scurtă Notă informativă la acestea.

În contextul dat, țin să mai menționez că aceste propuneri de lege ferenda prezentate au ca finalitate perfecționarea și eficientizarea legislației RM cu privire la raporturile de parteneriat social, respectiv privitoare la Contractul colectiv de muncă și la convenția colectivă - acte de parteneriat social, propunerile fiind rezultatul unei cercetări științifice efectuate de către subsemnatul pe parcursul anilor de studii doctorale, în cadrul elaborării tezei de doctor în drept cu tema CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ ȘI CONVENȚIA COLECTIVĂ - ACTE DE PARTENERIAT SOCIAL

La prezenta, depun ca Anexe:

1. Scurtă Notă informativă privitoare la proiectul Legii modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova.
2. Propunerile de lege ferenda pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova.

Cu respect,  
drd. Cătălin FĂGHIAN

**Fotocopie cu dovada expedierii electronice a propunerilor  
cătore Confederația Națională a Patronatelor din Republica Moldova**

**De la: Cătălin Făghian <catalin1973@gmail.com>**

**Date: lun., 18 mar. 2024 la 15:57**

**Subject: Drd. Cătălin Făghian - Propuneri de lege ferenda si modele acte normative cătore Confederația patronala din RM**

**To: <cnpm@cnpm.md>, Cătălin Făghian <catalin1973@gmail.com>**

**Cătore Confederația Națională a Patronatelor  
din Republica Moldova**

Prin prezenta, subsemnatul, Făghian Cătălin, doctorand în cadrul Institutul de Cercetări Juridice, Politice și Sociologice al Universității de Stat din Moldova, vă remit (prin expediere electronică) spre examinare și avizare:

- 1- mai multe propuneri de lege ferenda, pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova,
- 2- un model original și generic pentru REGULAMENTUL - TIP privind organizarea și funcționarea Comisiei pentru dialog social „angajator-salariați”,
- 3- un model original și generic pentru CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

În contextul dat, țin să mai menționez că aceste propuneri de lege ferenda prezentate au ca finalitate perfecționarea și eficientizarea legislației RM cu privire la raporturile de parteneriat social, respectiv privitoare la Contractul colectiv de munca și la convenția colectivă – acte de parteneriat social, propunerile fiind rezultatul unei cercetări științifice efectuate de către subsemnatul pe parcursul anilor de studii doctorale, în cadrul elaborării tezei de doctor în drept cu tema CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ ȘI CONVENȚIA COLECTIVĂ – ACTE DE PARTENERIAT SOCIAL

La prezenta, depun ca Anexe:

1. Propunerile de lege ferenda pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova.
2. Modelul pentru REGULAMENTUL TIP privind organizarea și funcționarea Comisiei pentru dialog social „angajator-salariați”
3. Modelul pentru CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ.

Cu respect,  
drd. Cătălin FĂGHIAN

Fotocopie cu dovada expedierii electronice a propunerilor  
cătore Confederația Națională a Sindicatelor Moldova

De la: Cătălin Făghian <catalinf1973@gmail.com>

Date: lun., 18 mar. 2024 la 15:52

Subject: Drd. Cătălin Făghian - Propuneri de lege ferenda si modele acte normative cătore Confederația sindicatelor din Moldova

To: <gor.zubcu@cnsm.md>, <sergiu.sainciuc@cnsm.md>, <lilia.frant@cnsm.md>, Catalin Făghian <catalinf1973@gmail.com>, <office@cnsm.md>

Cătore Președintele Confederației  
Naționale a Sindicatelor din Moldova

Prin prezenta, subsemnatul, Făghian Cătălin, doctorand în cadrul Institutul de Cercetări Juridice, Politice și Sociologice al Universității de Stat din Moldova, vă remit (prin expediere electronică) spre examinare și avizare:

2- mai multe propuneri de lege ferenda, pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova,

2- un model original și generic pentru REGULAMENTUL - TIP privind organizarea și funcționarea Comisiei pentru dialog social „angajator-salariați”,

3- un model original și generic pentru CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

În contextul dat, țin să mai menționez că aceste propuneri de lege ferenda prezentate au ca finalitate perfecționarea și eficientizarea legislației RM cu privire la raporturile de parteneriat social, respectiv privitoare la Contractul colectiv de munca și la convenția colectivă – acte de parteneriat social, propunerile fiind rezultatul unei cercetări științifice efectuate de către subsemnatul pe parcursul anilor de studii doctorale, în cadrul elaborării tezei de doctor în drept cu tema CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ ȘI CONVENȚIA COLECTIVĂ – ACTE DE PARTENERIAT SOCIAL

La prezenta, depun ca Anexe:

1. Propunerile de lege ferenda pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova.

2. Modelul pentru REGULAMENTUL TIP privind organizarea și funcționarea Comisiei pentru dialog social „angajator-salariați”

3. Modelul pentru CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ.

Cu respect,  
drd. Cătălin FĂGHIAN

**Fotocopie cu dovada răspunsului electronic din partea**

**Ministerului Justiției al Republicii Moldova**

**MINISTERUL JUSTIȚIEI  
AL REPUBLICII MOLDOVA**

MD - 2012, mun. Chișinău, str.

31 August 1989, nr. 82 tel.:

+373 22 20 14 24 web:

www.justice.gov.md, e-mail:

secretariat@justice.gov.md

nr. 11/2727 din 22.03.2024

**Dlul Cătălin FĂGHIAN**  
catalinf1973@gmail.com

**Ministerul Muncii și Protecției Sociale**  
secretariat@social.gov.md

*Stimate Domnule Făghian,*

În contextul propunerilor de *lege ferenda*, pentru modificarea și completarea Codului Muncii al RM, Vă asigurăm de faptul că apreciem interesul Dvs. pentru perfecționarea legislației și informăm că Ministerul Justiției a luat act de respectivele.

Totodată, potrivit pct. 7 subpct. 2) din Regulamentul cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Justiției, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 698/2017, Ministerul Justiției examinează și avizează proiectele de acte normative elaborate de alte autorități ale administrației publice, conexe domeniului de activitate a Ministerului, și efectuează expertiza juridică a tuturor proiectelor de acte normative elaborate de alte autorități ale administrației publice.

Prin prisma pct. 7 subpct. 1) din Regulamentul cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Muncii și Protecției Sociale, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 149/2021, elaborarea proiectelor de acte normative în domeniul muncii și protecției sociale, ține de competența Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

Prin urmare, în temeiul normelor citate, propunerile formulate de către Dvs. se remit, potrivit competențelor, Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

Adițional, subliniem că conform prevederilor Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional, proiectele de acte normative elaborate de ministere sunt plasate pe paginile web oficiale ale acestora, astfel încât toți subiecții interesați să aibă posibilitatea de a se implica în procesul de elaborare a proiectelor de acte normative.

În context, reiterăm importanța asigurării unui proces decizional participativ și reconfirmăm plenitudinea deschiderii în vederea identificării celor mai bune soluții legislative în domeniile de competență.

**Secretar de stat Stanislav COPEȚCHI**



**DECLARAȚIA**  
**privind asumarea răspunderii**

Subsemnatul Cătălin FAGHIAN declar pe răspundere personală că materialele prezentate în teza de doctorat sunt rezultatul propriilor cercetări și realizări științifice. Conștientizez că, în caz contrar, urmează să suport consecințele în conformitate cu legislația în vigoare.

\_\_\_\_\_ 2025

**Cătălin FAGHIAN**

# CURRICULUM VITAE FĂGHIAN CĂTĂLIN

Str. Alexandru cel Bun, nr. 11, ap.4, Bacău Tel.  
0741133313  
e-mail; faghianelena@yahoo.com  
Data nașterii; 03.02.1963  
Locul nașterii; oraș Buhuși, județ Bacău, România

## EXPERIENȚA PROFESIONALĂ

- **Iunie 2000 - în prezent**, magistrat consultant/asistent judiciar Tribunalul Bacău, municipiul Bacău, România;
- **octombrie 2005 - martie 2013**, lector universitar,. Universitatea "Alma Mater" Sibiu - filiala Bacău, România ;
- **octombrie 1995-2002**, vicepreședinte al Sindicatului Liber din Învățământ Bacău, România ;

## EDUCAȚIE ȘI FORMARE

- 1977-1981 - liceul de aeronautică "Henri Coandă" Bacău, România
- 1981 - 1984 - Școală Militară Basarab I Pitești, România;
- 1991-1996 - absolvent Facultatea de Științe Juridice și Administrative, Universitatea "Lucian Blaga" Sibiu, România;
- 2002 - 2003 - Absolvent studii post universitare de specializare "Științe Penale Criminologie", Universitatea București , România ;
- 2005 - prezent, doctorand, Academia de Științe a Moldovei Republica Moldova, tema „**Contractul colectiv de muncă și convenția colectivă, acte de parteneriat social**” ;

## PUBLICAȚII IN DOMENIUL TEZEI DE DOCTORAT

1) - Gioni Popa-Gavrilovici, **Cătălin Faghian, Collective labour disputes - limits imposed by the law regulating collective labour agreements** // articol publicat in REVUE EUROPEENNE DU DROIT SOCIAL, vol. XLIV, pg. 73 79, 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 Faghian, 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 14a 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 Faghian, 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 Faghian, Limitari in declansarea conflictelor colective de munca, prin prisma institutiilor contractelor colective de munca** // articol - 6 pg., prezentat la Conferinta din 29 martie 2019, organizata de catre Tribunalul Dambovita, Asociatia pentru studiul relatiilor profesionale de munca, Asociatia Magistratilor din Romania - Filiala Dambovita si Centrul de Cercetare in stiinte juridice si Administrative din cadrul Facultatii de Drept si Stiinte Administrative a Universitatii „Valahia” Targoviste;

5) - Gioni Popa-Gavrilovici, **Cătălin Faghian, Greva - ca instrument legal si eficient de determinare a negocierii si incheierii contractului colectiv de munca** // articol - 7 pg, prezentat la Conferinta din 2 noiembrie 2018, organizata de catre Tribunalul Dambovita, Asociația pentru studiul relatiilor profesionale de munca, Asociația Magistratilor din Romania - Filiala Dambovita si Centrul de Cercetare in stiinte juridice si Administrative din cadrul Facultatii de Drept si Stiinte Administrative a Universitatii „Valahia” Targoviste,

6) - Gioni Popa-Gavrilovici, **Cătălin Faghian, Influenta renuntarii la negocierea si incheierea contractului colectiv de munca unic la nivel national, asupra conflictelor colective de munca**// la Conferința cu tema „DREPTUL ROMÂNESC LA 100 DE ANI DE LA MAREA UNIRE. CONTINUITATE ȘI DISCONTINUITATE”. Editia 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 Targoviste,

7) - Gioni Popa-Gavrilovici, **Cătălin Faghian, Aspecte critice privind reglementarea institutiilor contractului colectiv de munca si ale conflictului colectiv de munca in proiectul noului Cod al Muncii al Republicii Moldova, agreat de catre guvern si patronate** // articol prezentat la Masa rotunda cu participare international, intitulata „*Mecanisme de protectie a drepturilor omului*”, din 6 decembrie 2017, sub patronajul Guvernului Republicii Moldova si Academiei de Administratie Publica din Chisinau, consacrata Zilei Internationale a Drepturilor Omului, si publicat in volumul intitulat tot „*Mecanisme de protectie a drepturilor omului*” - pg.225235, Chisinau – 2018;

8) - Gioni Popa-Gavrilovici, **Cătălin Faghian, Posibilitatea declansarii conflictului colectiv de munca in Romania, prin nerespectarea prevederilor legale din OUG nr. 82/16.11.2017 referitoare la obligativitatea initierii negocierii colective** // articol prezentat la Masa rotunda cu participare internaționala, intitulata „*Mecanisme de protectie a drepturilor omului*”, din 6 decembrie 2017, sub patronajul Guvernului Republicii Moldova si Academiei de Administratie Publica din Chisinau, consacrata Zilei Internationale a Drepturilor Omului, si publicat in volumul intitulat tot „*Mecanisme de protectie a drepturilor omului*” - pg.352 -357, Chisinau – 2018;9

9) - **Cătălin Faghian, Eduard Boisteanu, Unele reflectii analitice privind institutia contractului colectiv de muncă în legislatia muncii a Republicii Moldova** // Revista română de dreptul muncii, nr. 5/2013;

10) - **Cătălin Faghian, Continutul si 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, Chișinău, 2013. Recenzent: Eduard BOIȘTEANU, dr. conf univ.

11) - **Cătălin Faghian, Eduard Boisteanu, 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, Chișinău, 2012, p. 273277.

12) - **Cătălin Faghian, Eduard Boisteanu, 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”, Chișinău, AAP, 2012, p, 187-189.

13) - Popa-Gavrilovici, Gioni, **Făghian, Cătălin. 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 articiala (I.A.) influența instituțiile negocierii contractelor colective de muncă și ale declanșării 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

**- COMPETENTE PERSONALE**

- abilitați bune de comunicare și retorică;
- capacitatea de a explica situațiile juridice, cu termeni juridici, potrivit sensului acestora;
- capacitate de adaptare la situațiile noi ce pot să apară în diferite procese ; -
- capacitatea de a gestiona situații și de a lua decizii importante în termen scurt ; -
- capacitatea de a lucra în echipă.

Limba maternă - Limba română

<b>Alte limbi străine cunoscute</b>	ÎNȚELEGERE	VORBIRE			SCRIERE
<b>Limba franceză A<sup>1</sup></b>	Ascultare	Citire	Participare la conversație	Discurs oral	
		A1	A1	A1	A1
<b>Limba engleza B2</b>		A1	A1	A1	A1