

NICOLAE ROMANDAȘ EDUARD BOIȘTEANU

Libertatea asocierii: îndrumar pentru sindicaliști

- **Îndrumar privind modul de întemeiere și funcționare a sindicatelor**

- **Instrumentele internaționale și Jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului în materia libertății de asociere în sindicate**

- **Legislația Republicii Moldova referitoare la libertatea de asociere în sindicate**

**Chișinău
2005**

**CZU 349.2:331.105.44
R69**

Descrierea CIP a Camerei Naționale a Cărții

Nicolae Romandaș; Eduard Boișteanu

Libertatea asocierii: îndrumar pentru sindicaliști / Nicolae Romandaș, Eduard Boișteanu. – Chișinău: Centrul Editorial al USM, 2005. – 69 p.

ISBN 9975-70-531-6

200 ex.

349.2:331.105.44

© Nicolae Romandaș, Eduard Boișteanu, 2005

Tiparul: Centrul Editorial al Universității de Stat din Moldova

ISBN 9975-70-531-6

CUPRINS

I.	Îndrumar privind modul de întemeiere și funcționare a sindicatelor.....	p. 4
II.	Convențiile Organizației Internaționale a Muncii (OIM) referitoare la dreptul de asociere, reprezentare și negociere colectivă.....	p. 32
-	Convenția OIM nr. 87 din 09.07.1948 privind libertatea asocierii și protecția dreptului la organizație.....	p. 32
-	Convenția OIM nr. 98 din 01.07.1949 privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și de purtare a tratativelor colective.....	p. 35
-	Convenția OIM nr. 135 din 23.06.1971 privind protecția drepturilor reprezentanților lucrătorilor la întreprinderi acordate lor.....	p. 37
-	Convenția OIM nr. 154 din 19.06.1981 privind promovarea negocierilor colective.....	p. 39
-	Convenția OIM nr. 144 din 21.06.1976 asupra consultărilor tripartite relative la normele internaționale ale muncii.....	p. 42
-	Convenția OIM nr. 151 din 27.06.1978 privind protecția dreptului de organizare și procedurile de determinare a condițiilor de ocupare în funcția publică.....	p. 44
III.	Jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului în domeniul libertății de asociere în sindicate.....	p. 47
IV.	Legislația națională referitoare la materia asocierii în sindicate..	p. 51
-	Constituția Republicii Moldova din 29 iulie 1994 (extras)....	p. 51
-	Codul muncii al Republicii Moldova din 28 martie 2003 (extras).....	p. 51
-	Legea sindicatelor din 4 iulie 2000.....	p. 53
-	Legea patronatelor din 11 mai 2000.....	p. 62
-	Decretul Președintelui RM nr. 247 din 15.12.1992 cu privire la asigurarea drepturilor sindicatelor în sfera parteneriatului social.....	p. 67
V.	Referințe bibliografice.....	p. 69

COMPARTIMENTUL I

Îndrumar privind modul de întemeiere și funcționare a sindicatelor

Definiția noțiunii de sindicat

Prin Legea sindicatelor (nr. 1129-XIV/2000)¹, *sindicatelor* sunt definite ca organizații obștești din care fac parte, pe principii benevole, persoane fizice unite după interese comune, inclusiv ce țin de activitatea lor, și constituite în scopul apărării drepturilor și intereselor profesionale, economice, de muncă și sociale colective și individuale ale membrilor lor.

Se impune o importantă precizare, potrivit căreia, interesele salariaților unității în cadrul parteneriatului social pot fi reprezentate și de reprezentanții aleși ai acestora. Reieșind din prevederile art. 21 alin. 2 din Codul muncii al Republicii Moldova (*în continuare – CM al RM*)², reprezentanții salariaților constituie o alternativă a sindicatelor, ei putând acționa doar în lipsa acestora. Coexistența lor este exclusă.

Existența reprezentanților salariaților nu este obligatorie. Legea instituie doar o posibilitate și nu o obligație pentru salariați de a-și alege reprezentanții.

Împuternicirile reprezentanților aleși ai salariaților, modul de exercitare a acestora, precum și durata și limitele mandatului lor, se stabilesc de adunarea generală (conferința) a salariaților (art. 21 alin. 1 din CM al RM). Comentând acest text normativ, considerăm că legiuitorul trebuie să reflecte orientativ cele mai importante atribuții ale reprezentanților aleși ai salariaților.

Principiile și trăsăturile caracteristice ale sindicatelor

Din examinarea Legii RM nr. 1129-XIV/2000, rezultă că principiile care stau la baza organizării și funcționării sindicatelor ar putea fi sintetizate astfel:

- *sindicatelor se constituie în mod benevol în baza dreptului constituțional de asociere*, nimeni neputând fi constrâns să facă parte sau nu dintr-un sindicat, ori să se retragă sau nu dintr-un asemenea sindicat. Acest principiu cunoaște și o anumită concretizare. Astfel, reieșind din prevederile art. 6 alin. 2-3 ale Legii RM nr. 1129-XIV/2000, se interzice: - a condiționa angajarea la lucru, avansarea în serviciu, precum și concedierea persoanei de apartenența la un anumit sindicat, de înscrierea în, sau ieșirea din sindicat; - influențarea asupra persoanelor prin amenințare sau mituire, prin promisiuni (de a

îmbunătăți condițiile de muncă, de serviciu, de studii etc.), în scopul de a le obliga să renunțe la înscrierea în sindicat, să iasă dintr-un sindicat și să se înscrie în alt sindicat, să dizolve de sine stătător sindicatul, sau prin alte acțiuni ilegale;

- *sindicatelor, în activitatea lor, sunt independente față de autoritățile publice de toate nivelurile, față de partidele politice, față de asociațiile obștești, față de patroni și asociațiile acestora, nu sunt supuse controlului lor și nu li se subordonează.* Datorită faptului că interesele sindicatului și ale angajatorului sunt opuse (divergente), angajatorul, uneori, recurge la crearea, în cadrul unității, a unui sindicat paralel cu care să poată ajunge la înțelegere și care să se opună activității sindicatului inițial. Această practică este interzisă prin Convenția Organizației Internaționale a Muncii (*în continuare – Convenția OIM*) nr. 98/1949 „Privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și de purtare a tratatelor colective”³, potrivit căreia organizațiile lucrătorilor și ale celor ce angajează trebuie să beneficieze de o protecție corespunzătoare contra tuturor actelor de amestec ale unora față de alții, fie direct, fie prin agenții lor sau membrii, în formarea, funcționarea și administrarea lor. În special, sunt asimilate actelor de amestec, măsurile ce tind să provoace crearea de organizații ale lucrătorilor, dominate de cel ce angajează sau o organizație a celor ce angajează, sau să susțină organizații ale lucrătorilor prin mijloace financiare sau în alt fel, în scopul plasării acestor organizații sub controlul celui care angajează sau al altei organizații a celor ce angajează;

- *sindicatelor beneficiază de protecție constituțională, inclusiv judiciară, împotriva acțiunilor discriminatorii, care urmăresc limitarea libertății la asociere în sindicate și activității lor, desfășurate conform statutului.*

Din definiția legală a noțiunii de sindicate, se desprind următoarele trăsături caracteristice ale sindicatelor:

- *sindicatelor se constituie în temeiul dreptului de asociere consacrat de Constituție.* Acest drept face parte din categoria drepturilor fundamentale ale omului; în virtutea lui, orice salariat are dreptul de a întemeia și de a se afilia la sindicate pentru apărarea intereselor sale (art. 42 alin. 1 din Constituția RM⁴);

- *sindicatelor își desfășoară activitatea în temeiul statutelor proprii, cu condiția de a fi corespunzătoare prevederilor legale;*

- *sindicatelor se constituie în scopul apărării drepturilor și intereselor profesionale, economice, de muncă și sociale colective și individuale ale membrilor lor.* Această trăsătură denotă faptul că sindicatele nu se pot organiza pentru a urmări obiective politice.

Realizînd o imagine retrospectivă asupra rolului sindicatelor în societate, menționăm faptul că, în trecutul sovietic al țării noastre,

sindicatelor erau privite ca unul dintre cele mai importante elemente ale organizării politice a societății. În aceste condiții, funcția de apărare socială era realizată de către structuri sindicale într-un regim limitat.

Președintele Federației sindicatelor independente ale Rusiei M.V. Șmakov⁵ consideră că, în prezent, în Federația Rusă, nu este posibilă depolitizarea activității sindicatelor. În continuare, M.V. Șmakov remarcă faptul că sindicatelor nu pot fi privite ca organizații totalmente apolitice, ce se preocupă numai de probleme economice, deoarece, o astfel de atitudine limitează influența sindicatelor și restrânge sfera lor de activitate;

- *sindicatelor sunt, prin natura lor juridică, subiecte ale dreptului privat. Această concluzie se întemeiază pe faptul că sindicatelor se pot constitui numai într-un mod liber. Reieșind din legislația civilă, putem remarca faptul ele se raportează la categoria persoanelor juridice ce au un scop nelucrative (necomercial).*

Libertatea sindicală

Libertatea de asociere, inclusiv exercitarea drepturilor sindicale, face parte din categoria drepturilor civile și politice, fiind un drept civil, și a drepturilor economice, sociale și culturale, ca drept economic și social.

Ca drept civil, libertatea de asociere este reglementată în Declarația universală a drepturilor omului din 1948 și în Pactul cu privire la drepturile civile și politice, iar ca drept economic și social, în Pactul omonim⁶.

Caracteristica libertății de asociere ca drept civil este realizată în art. 22 din Pactul cu privire la drepturile civile și politice. Astfel, la punctul 1 se prevede că: „Orice persoană are dreptul de a se asocia în mod liber cu altele, inclusiv dreptul de a constitui sindicate și de a adera la ele pentru ocrotirea intereselor sale”.

Limitele exercitării libertății de asociere sunt enunțate la punctul 2 din acest articol care recunoaște statelor dreptul: a) de a impune limitări determinate de apărarea securității naționale, a securității publice, ordinii publice ori pentru a ocroti sănătatea sau moralitatea publică sau dreptul și libertățile altora; b) de a impune restricții legale în exercitarea acestui drept de către membrii forțelor armate și ai poliției.

Ca drept economic și social, libertatea de asociere include în sine 4 componente⁷: a) dreptul oricărei persoane de a forma, împreună cu alte persoane, sindicate și de a se afilia la un sindicat la alegerea sa. Exercițarea acestui drept nu poate face obiectul altor restricții decât cele prevăzute de lege și care constituie măsuri necesare într-o societate democratică, în interesul securității naționale sau al ordinii publice, ori

pentru a ocroti drepturile și libertățile altora; b) dreptul sindicatelor de a forma federații sau confederații naționale și dreptul acestora din urmă de a se afilia la organizații sindicale internaționale și de a se afilia la acestea; c) dreptul sindicatelor de a-și exercita liber activitatea; d) dreptul la grevă, exercitat în conformitate cu legile fiecărei țări.

În opinia autorului A. Țiclea, libertatea sindicală garantează fiecărui individ care desfășoară o activitate profesională dreptul de a constitui un sindicat sau de a adera la acesta, ca și dreptul de a se retrage dintr-un sindicat, sau de a nu adera la el⁸.

Libertatea sindicală se poate manifesta atât pe plan individual, cât și pe plan colectiv.

Pe plan individual, libertatea sindicală se manifestă în dreptul recunoscut al oricărei persoane care exercită o profesie de a adera în mod liber la un sindicat, de a se retrage când dorește din sindicat, sau de a nu adera la nici un sindicat. N. Voiculescu a concluzionat că dreptul de asociere în sindicate este o premisă indispensabilă a exercitării depline a libertății sindicale⁹.

Reieșind din legislația în vigoare, mai multe categorii de persoane se pot sindicaliza. Printre acestea se numără: persoanele încadrate în muncă; funcționarii publici; persoanele care își exercită profesiuni liberale (avocații, notarii) etc. Nici Codul muncii din 28 martie 2003, nici Legea sindicatelor nu limitează dreptul cetățenilor la asociere în sindicale.

În România, Legea sindicatelor nr. 54/2003¹⁰ (art. 4) prevede că nu se pot sindicaliza următoarele categorii de persoane: cele care dețin funcții de conducere; cele care dețin funcții de demnitate publică; magistrații și cadrele militare permanente.

Spre deosebire de libertatea sindicală individuală, libertatea sindicală colectivă privește organizațiile sindicale în întregul lor. În acest sens, menționăm faptul că, reieșind din dispozițiile art. 5 alin. 1 al Legii RM nr. 1129-XIV/2000, sindicatele sunt independente față de autoritățile publice de toate nivelurile, de partidele politice, de asociațiile obștești, precum și față de patroni; „sindicatul este în drept de sine stătător să-și elaboreze și să-și aprobe statutul și regulamentele administrative, să-și stabilească structura și să-și aleagă independent reprezentanții, să-și formeze aparatul, să-și desfășoare activitatea și să-și formuleze programul de acțiuni” (art. 9 alin. 1 din Legea RM nr. 1129-XIV/2000).

Prevederile legale invocate mai sus au o importanță deosebit de mare, dat fiind faptul că ele au menirea să evite constituirea și funcționarea așa-numitelor sindicate „galbene” aflate sub influența angajatorilor și care în activitatea lor promovează mai degrabă interesele acestora și nu ale salariaților¹¹.

În raporturile dintre diferite sindicate, libertatea sindicală

Regimul juridic al sindicatelor

Întemeierea și înregistrarea sindicatelor

colectivă se manifestă sub semnul egalității în drepturi. În confirmarea acestui fapt, putem invoca prevederile art. 5 alin. 2 din Legea RM nr. 1129-XIV/2000, potrivit căreia: „Sindicatul este egal în drepturi și poate să colaboreze cu orice centre sindicale, inclusiv din alte țări, cu organizații sindicale internaționale, regionale și cu alte organizații similare”.

Sindicatul se întemeiază benevol, pe bază de interese comune (profesie, ramură etc.) și activează, de regulă, la întreprinderi, în instituții și organizații, indiferent de forma juridică de organizare și de tipul de proprietate, de apartenența departamentală sau ramurală. Angajatorul nu este în drept să împiedice asocierea persoanelor fizice în sindicat.

Analizând dispozițiile art. 7 alin. 2 din Legea nr. 1129-XIV/2000, constatăm că legea oferă posibilitatea organizării sau înscrierii în sindicate și șomerilor, persoanelor care nu sunt angajate, precum și celor care exercită legal o activitate de muncă în mod individual. Suntem, probabil, în prezența unei tehnici legislative defectuoase, deoarece legiuitorul recurge la noțiuni imprecise (organizarea și înscrierea în sindicate) ce nu se întâlnesc în alte texte normative. Astfel, Constituția Republicii Moldova (art. 42 alin. 1) întrebunțează, în acest sens, noțiunile de întemeiere și afiliere la sindicate.

Suntem de părere că persoanelor care nu sunt angajate și șomerilor trebuie să li se recunoască numai dreptul de asociere la sindicate (nu și de întemeiere a acestora).

Ar fi incorect să nu oficializăm argumentele de care s-a condus legiuitorul nostru când a admis posibilitatea întemeierii și asocierii în sindicate a persoanelor neangajate și a celor care exercită o activitate de muncă în mod individual. Astfel, analizând *Amendamente și propuneri la proiectul Legii sindicatelor*, concluzionăm că legiuitorul s-a condus de următoarele: potrivit art. 42 din Constituție, dreptul de a întemeia sindicate este prevăzut pentru salariați. Însă, reieșind din dispozițiile art. 4 al Legii Supreme, dispozițiile constituționale privind drepturile omului se interpretează și se aplică în corespundere cu Declarația Universală a Drepturilor Omului¹², cu pactele și tratatele la care Republica Moldova este parte. În urma analizei prevederilor art. 23 alin. 4 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, se poate constata că *orice persoană* are dreptul de a întemeia și a se afilia la sindicate pentru apărarea intereselor sale.

Argumentele legiuitorului nostru nu și-au găsit confirmarea în instrumentele Organizației Internaționale a Muncii. Astfel, în Convenția OIM nr. 87/1948 „Privind libertatea asocierii și protecția dreptului la organizație”¹³ se face distincție între lucrători și cei care angajează,

între organizațiile lucrătorilor și organizațiile celor ce angajează, rezultând, în mod evident, că în toate cazurile convenția se referă la persoane care își desfășoară activitatea în temeiul raporturilor de muncă.

În doctrina română¹⁴ s-a ilustrat că nu se pot sindicaliza persoanele care nu exercită o activitate profesională: șomerii, pensionarii, studenții și elevii. În argumentarea acestei concluzii, autorii români invocă faptul că scopul sindicatelor este acela de a apăra drepturile prevăzute și în contractele colective de muncă, precum și de a promova interesele profesionale, economice etc. ale membrilor lor. Or, pensionarii, studenții ș.a. nu sunt supuși contractelor colective de muncă și nici nu au interese derivate din exercitarea unor profesii¹⁵.

Deși Legea sindicatelor conține multe inovații binevenite, totuși ea conține și unele lacune. Astfel, art. 15 alineatul 1 din legea nominalizată prevede că acei conducători ai unităților economice în care nu s-au constituit organizații sindicale, nu pot fi membri ai comisiilor pentru negocieri colective. Această condiționare a includerii patronilor în comisiile pentru negocieri colective în funcție de constituirea organizației sindicale primare contravine art. 42 din Constituție și art. 5 din Carta Socială Europeană Revizuită¹⁶, potrivit căreia muncitorii și patronii sunt în drept să constituie organizații la alegerea lor.

În doctrină se discută dacă o persoană poate fi, concomitent, membră a două sau mai multe organizații sindicale. În opinia noastră, acest lucru este posibil, deoarece, nici Legea sindicatelor, nici instrumentele internaționale la care Republica Moldova este parte (Convenția OIM nr. 87 „Privind libertatea asocierii și protecția dreptului la organizație”) nu prevăd, în acest sens, nici o restricție. Cu toate acestea, apreciem că libertatea sindicală a sindicaliștilor care își desfășoară activitatea în alte unități urmează să fie restrânsă, deoarece, în unele cazuri, aceasta poate atenta la confidențialitatea activității angajatorului. Ca urmare, considerăm drept oportună consfințirea, prin dispozițiile statutelor organizațiilor sindicale, a limitării (sau, chiar, a interdicției) dublei apartenențe la structuri sindicale distincte.

Dreptul de asociere a salariaților în sindicate este însoțit de un drept de a refuza asocierea în cauză. Principiul este că nimeni nu poate fi constrâns să facă parte sau nu, ori să se retragă sau nu dintr-un sindicat¹⁷. Problema s-a pus în fața Curții Europene a Drepturilor Omului în două spețe: un medic belgian susținea că obligația de a se afilia la un Ordin al medicilor este contrară art. 11 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului din 4 noiembrie 1950¹⁸; mai mulți lucrători britanici pe calea ferată atacă, în temeiul art. 11 din Convenție, licențierea lor în virtutea unui acord impunând apartenența la un sindicat ca o condiție de angajare¹⁹. Prima speță a condus Curtea Europeană a Drepturilor Omului la constatarea că nu există încălcare a

Baza sindicatelor este organizația sindicală primară.

art. 11 din Convenție, deoarece Ordinul medicilor nu este sindicat. Iar în al doilea caz, Curtea arată că deși Convenția Europeană a Drepturilor Omului nu conține o regulă generală contra apartenenței obligatorii, de aici nu rezultă că a constrânge o persoană să se înscrie într-un sindicat determinat coincide cu spiritul art. 11 din Convenție. În cazul concret, Curtea Europeană a Drepturilor Omului constată violarea Convenției.

În conformitate cu art. 8 alin. 2 din Legea nr. 1129-XIV/2000, organizația sindicală primară se constituie din inițiativa a cel puțin 3 persoane, considerate fondatori. În acest scop, fondatorii se întrunesc la adunarea (conferința) constituantă a organizației sindicale la care: se adoptă hotărârea de constituire a organizației sindicale; se aleg organele și/sau persoanele de conducere: comitetul (biroul) sindical, comisia de cenzori, președintele (vice-președintele) organizației sindicale; se adoptă hotărârea de afiliere la federația (confederația) sindicală deja existentă.

Se cere menționat că organizația sindicală primară nou-creată trebuie să se afilieze la o federație sau confederație sindicală deja existentă. Această concluzie se întemeiază pe dispozițiile art. 10 alin. 5 din Legea sindicatelor potrivit căroră, organizația sindicală primară dobândește drepturi și obligații de persoană juridică potrivit statutelor centrelor sindicale național-ramurale sau național-interramurale înregistrate.

În calitate de exemplu, invocăm dispozițiile art. 73 ale Statutului Federației Naționale a Sindicatelor din Agricultură și Alimentație din Republica Moldova „Agroindsind”²⁰, care reglementează procedura de afiliere a sindicatelor la federația sindicală în cauză. Pentru dobândirea de către sindicat a personalității juridice, împuternicitul special al membrilor-fondatori ai sindicatului, trebuie să înainteze o cerere de afiliere pe numele Federației „Agroindsind” cu avizul uniunii teritoriale. La cererea de afiliere a sindicatului se anexează originalul și două copii ale următoarelor documente: procesul-verbal de constituire a sindicatului; lista membrilor din organul de conducere al sindicatului cu indicarea funcției, domiciliului și telefonului.

În Republica Moldova, predomină opinia potrivit căreia, prin afilierea la o federație (confederație) sindicală, organizația sindicală nou-creată va beneficia de mai multe avantaje, cum ar fi²¹:

- va primi, la solicitare, ajutorul necesar pentru elaborarea și negocierea contractului colectiv de muncă, precum și altă asistență (juridică, informațional-metodică etc.), din partea federației sindicale respective;

- prin intermediul organelor de conducere ale federației sindicale, va putea operativ să facă demersuri către organele puterii de stat,

forurile internaționale abilitate în domeniul apărării drepturilor de muncă și sociale ale salariaților;

- va obține sprijin și solidaritate sindicală în cazul desfășurării unor acțiuni de protest etc.

Dispozițiile legale, ce țin de obligativitatea afilierii organizației sindicale primare la o federație (confederație) sindicală, pot fi supuse unei critici vehemente. Astfel, legiuitorul procedează într-un mod inconsecvent, menționând, pe de o parte, că, potrivit art. 8 alin. 4 al Legii sindicatelor, „sindicatul se *pot* asocia în centre sindicale ramurale sau interramurale teritoriale...”, iar, pe de altă parte, condiționând dobândirea personalității juridice de afilierea la structuri sindicale ierarhic superioare (art. 10 alin. 5 din Legea citată mai sus).

În același timp, este necesar a releva faptul că dispozițiile art. 10 alin. 5 din Legea sindicatelor încalcă principiul egalității în drepturi a sindicatelor, deoarece, legiuitorul, obligând organizațiile sindicale primare și centrele sindicale teritoriale să se afilieze la o federație sindicală, pune în pericol independența (autonomia) acestor structuri sindicale.

Din analiza prevederilor Legii patronatelor (nr. 976-XIV/2000)²² concluzionăm că, spre deosebire de mișcarea sindicală, dreptul patronilor la asociere (la constituirea asociațiilor patronale) nu cunoaște condiționări de tipul obligativității asocierii la o federație sau confederație patronală.

Ținem să menționăm faptul că structurile sindicale la nivel național (de tip federație sau confederație sindicală) se întemeiază prin parcurgerea anumitor etape. Prima dintre ele se referă la elaborarea proiectului de statut și aprobarea acestuia la adunarea generală a membrilor fondatori. A doua privește înregistrarea sindicatului în calitate de persoană juridică.

Cele mai multe dificultăți se întâlnesc la elaborarea și redactarea statutului federației sau confederației sindicale, prin care se stabilește modul de constituire, structura organizațională și funcționarea sindicatului respectiv, care apoi se supune votului adunării de constituire.

Potrivit art. 9 alin. 3 al Legii nr. 1129-XIV/2000, statutul sindicatului va cuprinde prevederi cel puțin cu privire la: a) denumirea și sediul sindicatului; b) scopurile și sarcinile sindicatului, metodele și formele de realizare a lor; c) modul în care se dobândește și încetează calitatea de membru al sindicatului; d) drepturile și obligațiile membrilor de sindicat; e) cuantumul cotizațiilor și modul lor de încasare; f) denumirea organelor de conducere, modul lor de alegere și de revocare, durata mandatelor și atribuțiile lor; g) condițiile de deliberare a adunărilor, conferințelor, congreselor pentru adoptarea statutului, modificarea lui și adoptarea altor hotărâri; h) structura organizațională, modalitatea comasării, aderării, divizării sau dizolvării

sindicatului, precum și a distribuirii, transmiterii ori lichidării patrimoniului lui; i) modalitatea asocierii în centre sindicale sub formă de federații, confederații.

Statutul sindicatului nu poate conține prevederi contrare Constituției și Legii sindicatelor nr. 1129-XIV din 7 iulie 2000.

Conform art. 10 alin. 1 al Legii nr. 1129-XIV/2000, calitatea de persoană juridică a sindicatului la nivel național-ramural și național-interramural apare din momentul înregistrării lui de către Ministerul Justiției.

Pentru înregistrare se prezintă următoarele documente:

- a) cererea, semnată de conducătorul organului sindical;
- b) copia statutului, în două exemplare;
- c) hotărârea adunării (conferinței, congresului) privind întemeierea sindicatului.

Ministerul Justiției este obligat să adopte, în termen de o lună de la data prezentării documentelor specificate mai sus, decizia de a înregistra sindicatul și de a elibera certificatul de înregistrare de stat, sau, de a refuza înregistrarea, argumentând decizia dată.

Neînregistrarea sindicatului în termenul stabilit sau refuzul de a înregistra din motive pe care fondatorii le consideră neîntemeiate poate fi contestat în instanța de judecată în modul prevăzut de Legea contenciosului administrativ nr. 793-XIV din 10 februarie 2000²³.

Referitor la cerințele legale ce țin de înregistrarea sindicatelor, se cere relevat faptul că ele nu depășesc și nu intră în conflict cu prevederile art. 5 al Cartei Sociale Europene Revizuite. Astfel, în *Repere practice privind aplicarea Cartei Sociale Europene Revizuite și elaborarea Rapoartelor Naționale*²⁴ se menționează că înregistrarea obligatorie nu lezează dreptul sindical cu condiția că: a) există protecția cuvenită contra abuzului de putere, în cazul refuzului de a înregistra sindicatul; b) taxa de înregistrare este rezonabilă; c) exigențele privind numărul minim de membri nu sunt abuzive.

Consecințele personalității juridice ale sindicatului

În calitate de persoană juridică, sindicatul dispune de un patrimoniu, are dreptul de a contracta și de a figura în justiție în calitate de reclamant sau pârît, este responsabil pentru actele sale licite și ilicite.

Sindicatul este titularul unui patrimoniu. Reieșind din prevederile art. 25 alin. 2 al Legii nr. 1129-XIV/2000, patrimoniul sindicatelor include: întreprinderi, terenuri, clădiri de producție și nelegate de producție, instalații, instituții balneo-sanatoriale, turistice, sportive și alte instituții de întremare, instituții de culturalizare, științifice și de învățământ, fond locativ, bănci, tipografii, edituri, valori mobiliare, utilaj, inventar și alte bunuri.

Patrimoniul sindicatelor este inviolabil, indivizibil și nu poate fi naționalizat, însușit, înstrăinat sau gestionat de alte persoane, inclusiv de autoritățile publice, fără acordul proprietarului.

Subiecți ai dreptului de proprietate al sindicatelor sunt organizațiile sindicale și asociațiile acestora, care au statut de persoană juridică. Persoana fizică, membru al organizației sindicale, nu are drept de proprietate asupra cotei din patrimoniul sindicatelor.

O altă consecință a personalității juridice este aceea că sindicatele pot încheia diferite contracte, convenții sau acorduri cu alte persoane juridice și cu persoane fizice. Cel mai important dintre ele este contractul colectiv de muncă, încheiat în urma negocierii condițiilor de muncă, în corespundere cu prevederile art. art. 26-41 din Codul muncii al Republicii Moldova.

Sindicatul poate figura ca reclamant sau pîrît în fața oricărei instanțe de judecată. De asemenea, sindicatul poate intenta o acțiune civilă în vederea apărării drepturilor și intereselor membrilor săi și ale altor persoane în temeiul art. 73 din Codul de procedură civilă²⁵ al RM și art. 21 din Legea nr. 1129-XIV/2000. Ca o concretizare la cele expuse mai sus, vom remarca faptul că sindicatul poate adresa în judecată cerere în apărarea drepturilor și intereselor legitime ale membrului său *numai în temeiul cererii scrise a acestuia.*

Ca orice persoană juridică, sindicatul are organe proprii de conducere, care acționează în numele său. Responsabilitatea sindicatului poate fi contractuală (de exemplu, în cazul nerespectării contractului colectiv de muncă) sau delictuală (de exemplu, în cazul unei greve organizate în mod ilegal).

În doctrina juridică²⁶ s-a discutat în privința unor aspecte ce țin de răspunderea juridică a sindicatului pentru declanșarea unei greve în mod ilegal. Codul muncii (art. 370 alin. 2) prevede, în acest sens, că instanța de judecată care a constatat ilegalitatea grevei va obliga organizatorii grevei (sindicatul) să repare prejudiciul material și cel moral cauzate, *conform Codului muncii* și altor acte normative în vigoare.

Nu suntem de acord cu legiuitorul care concepe răspunderea persoanelor vinovate de organizarea și declanșarea grevei ilegale drept una de natură materială (de dreptul muncii). Ea nu poate fi o răspundere materială, deoarece paguba adusă unității nu are legătură cu munca acelor persoane, ci cu inactivitatea lor. În afară de aceasta, sindicatul (organizatorul grevei de cele mai multe ori) nu se află în raporturi de muncă cu angajatorul, iar reprezentanții salariaților nu organizează și nu conduc acea acțiune revendicativă în temeiul contractelor lor individuale de muncă.

Concluzionăm că organizatorii grevei, declarate sau organizate în mod nelegitim, suportă răspunderea civilă delictuală. Deci, dreptul an-

gajatorului la despăgubiri în cazul încetării colective a lucrului se întemeiază pe dispozițiile art. 1398 din Codul civil al Republicii Moldova²⁷.

Drepturile de bază ale sindicatelor

După cum rezultă din prevederile articolelor 1 și 12 ale Legii nr.1129-XIV/2000, 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 opinia autorului V. Dorneanu²⁸ se disting următoarele categorii de activități ale sindicatelor:

a) participarea sindicatelor la parteneriatul social și la negocierile colective;

b) participarea sindicatelor la încheierea și executarea contractelor colective și convențiilor colective de muncă;

c) participarea sindicatelor la desfășurarea unor acțiuni de protest și revendicative;

d) participarea sindicatelor în cadrul unităților de bază la reglementarea unor probleme de muncă, inclusiv de domeniul organizării și disciplinei muncii;

e) organizarea unor acțiuni și activități în favoarea membrilor lor decurgând din calitatea sindicatului de persoană juridică.

Referindu-ne la legislația națională, menționăm faptul că, pentru îndeplinirea obiectivului lor, apărarea și reprezentarea intereselor membrilor lor, sindicatele beneficiază de o gamă largă de drepturi expuse în Capitolul III al Legii nr. 1129-XIV/2000.

Astfel, art. 13 al Legii nominalizate mai sus prevede că sindicatele au dreptul de a participa, în condițiile legii, la administrarea treburilor publice, la formarea politicii sociale și economice a statului, politicii în domeniul muncii. Acest drept al sindicatelor se realizează, în special, prin participarea lor la activitatea Consiliului Economic pe lângă Prim-ministru.

Consiliul Economic este instituit pe lângă Prim-ministru în calitate de organ consultativ în vederea asigurării monitorizării, corelării și perfecționării politicii guvernamentale de reformă și dezvoltare social-economică.

Reieșind din prevederile Regulamentului Consiliului Economic pe lângă Prim-ministru, aprobat prin Hotărârea Guvernului RM nr. 1471 din 09.12.2003²⁹, membrii Consiliului și președintele acestuia sunt numiți

de Guvern și sunt reprezentanți ai patronatelor, *sindicatelor* și altor asociații profesionale, reprezentanți ai comunității științifice, mediului de afaceri, Camerei de Comerț și Industrie, structurilor societății civile.

Printre atribuțiile de bază ale Consiliului Economic pe lângă Prim-ministru se regăsesc cele privind: a) analiza concepțiilor, strategiilor și programelor de dezvoltare social-economică, elaborate de ministere, departamente, alte autorități ale administrației publice și instituții de stat, care urmează a fi aprobate de către Guvern și prezentarea notelor informative care includ comentariile, obiecțiile și propunerile respective; b) inițierea propunerilor asupra politicilor de dezvoltare social-economică, avizarea programelor de investiții publice elaborate de ministere și de alte autorități ale administrației publice; c) examinarea și propunerea de soluții pentru problemele economice și sociale stringente ale statului.

De asemenea, sindicatele sunt în drept să participe la elaborarea proiectelor de programe privind dezvoltarea social-economică, proiectelor de legi și de alte acte normative în domeniul remunerării muncii, asigurării sociale, formării prețurilor, ocrotirii sănătății și în alte domenii ce țin de munca și dezvoltarea social-economică. În autoritățile publice, sindicatul își realizează acest drept prin organele sale de nivelul respectiv.

În vederea realizării efective a dreptului sindicatelor de a participa la elaborarea proiectelor de programe social-economice și de acte juridice, autorităților publice le revine obligația de a trimite proiectele de programe și de acte juridice organelor sindicale respective, solicitînd, în termen de cel mult 30 de zile, avizele sau propunerile acestora. Neprezentarea avizelor sau propunerilor în termenul indicat se consideră refuz al sindicatului de a-și exercita dreptul la exprimarea opiniei.

Referindu-ne la același compartiment, menționăm că sindicatele sunt în drept să participe la examinarea de către autoritățile publice a avizelor și propunerilor lor indicate anterior. În cazul respingerii sau acceptării parțiale a propunerilor sindicatului, autoritatea respectivă îl informează în scris despre aceasta, argumentîndu-și poziția.

Codul muncii al Republicii Moldova, 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.

În conformitate cu prevederile art. 30 alin. 1 din CM RM, *contractul colectiv de muncă* este actul juridic care reglementează raporturile de muncă și alte raporturi sociale în unitate, încheiat în formă scrisă între salariați și angajator de către reprezentanții acestora.

Contractul pe care îl analizăm este *colectiv*, datorită, în primul rînd, sferei de persoane asupra căreia își produce efectele. Ele se extind asupra tuturor salariaților din unitate, indiferent de data angajării lor

sau dacă s-au afiliat sau nu la o organizație sindicală din unitate. Această extindere reprezintă o excepție de la principiul relativității efectelor contractului.

Prin *convenția colectivă* se înțelege acel act juridic care stabilește principiile generale de reglementare a raporturilor de muncă și a raporturilor social-economice legate nemijlocit de acestea, care se încheie de către reprezentanții împuterniciți ai salariaților și ai angajatorilor *la nivel național, teritorial și ramural* în limitele competenței lor.

Reieșind din conținutul art. 30 alin. 2 și al art. 35 din CM RM, încheierea atât a contractelor colective, cât și a convențiilor colective nu este obligatorie, adică reprezintă o facultate pentru partenerii sociali. Această constatare are și un argument de drept comparat: în Franța, de exemplu, există obligația de a negocia, dar nu există obligația și de a încheia convenția colectivă.

Prin prisma celor menționate și conducându-ne de necesitatea sporirii rolului reglementărilor locale, considerăm că legiuitorul trebuie să introducă obligativitatea negocierii colective a contractelor colective de muncă. Sigur că această obligativitate este valabilă numai pentru negocierea, nu și pentru încheierea contractului colectiv de muncă. Din cele relatate rezultă că, atunci când părțile ajung la un acord de voință se încheie contractul, în caz contrar, deși are loc negocierea, contractul colectiv nu se încheie.

Așa cum rezultă din prevederile art. 26-29 din CM al RM, reprezentanții salariaților și ai angajatorilor sunt participanții la negocierile colective în vederea încheierii contractului colectiv de muncă sau a convenției colective. Reprezentanții salariaților participă după cum urmează:

a) la nivel de unitate, de către organizația sindicală legal constituită, iar în unitățile în care nu sunt organizate sindicate, reprezentanții salariaților sunt aleși de aceștia prin vot secret, pe liste;

b) la nivelul teritoriului și al ramurilor de activitate, de către organizațiile sindicale teritoriale și de ramură, legal constituite și reprezentative;

c) la nivel național, de către organizațiile sindicale de tip federație (confederație).

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. Această procedură este valabilă atât în cazul în care la unitate se elaborează, pentru prima dată, contractul colectiv, cât și în cazul în care părțile recurg la renegocierea contractului colectiv.

Participanții la negocierile colective sunt liberi în alegerea chestiunilor ce vor constitui obiectul de reglementare al contractelor colective de muncă și al convențiilor colective. Dar, înainte de a determina

aceste chestiuni, părțile, reieșind din prevederile art. 27 alin. 6 din CM, sunt obligate să-și furnizeze reciproc informațiile necesare pentru desfășurarea negocierilor colective cel târziu peste 2 săptămâni din momentul solicitării. Participanții la negocierile colective și alte persoane implicate în negocierile colective nu au dreptul de a destăinui informația, care constituie secret de stat sau comercial și poartă răspundere pentru aceasta conform legislației în vigoare.

Negocierile colective în numele părților le efectuează organul împuternicit de părți, format dintr-un număr egal de reprezentanți ai acestora. La prima ședință a acestui organ, părțile stabilesc, pe de o parte, informațiile pe care patronul trebuie să le furnizeze organizației sindicale primare sau reprezentanților salariaților, iar pe de altă parte, locul și calendarul următoarelor ședințe, necesare perfectării contractului colectiv.

Reieșind din prevederile art. 40 din CM, contractele colective de muncă se depun, în termen de 7 zile calendaristice de la data semnării, pentru înregistrare la inspectoratul teritorial de muncă.

Referitor la convențiile colective, se impune o precizare: convențiile colective de nivel ramural și teritorial se depun, în termen de 7 zile calendaristice de la data semnării, pentru înregistrare la Ministerul Muncii și Protecției Sociale. În aceste cazuri, importanța înregistrării este deosebită, pentru că de la această dată convențiile colective devin aplicabile.

Convenția colectivă de nivel național nu este supusă înregistrării. Suplimentar, precizăm că această convenție intră în vigoare la data publicării ei în „Monitorul Oficial al Republicii Moldova”.

Materia normativă a înregistrării contractului și convenției colective conduce la următoarea discuție: înregistrarea contractului și convenției colective este o formalitate sau o anumită verificare a legalității acestora? Considerăm că Ministerul Muncii și Protecției Sociale al RM și, în cazul contractelor colective de muncă, inspectoratele teritoriale de muncă au obligația de a efectua verificările necesare și de a realiza înregistrarea numai dacă sunt îndeplinite prevederile capitolelor IV-V ale titlului II din Codului muncii.

Sindicatele exercită controlul asupra realizării contractelor colective de muncă și au dreptul de a cere destituirea funcționarilor vinovați de încălcarea legislației în acest domeniu. Însă, se cere menționat faptul că sindicatele exercită, în acest caz, un control ce poartă un caracter obștesc. Din analiza art. 41 alin. 1 din CM, rezultă că controlul de stat în domeniul enunțat mai sus poate fi exercitat doar de Inspectia Muncii.

Considerăm că, în vederea soluționării operative a unor divergențe legate de executarea actelor juridice nominalizate, este util ca în conținutul contractului colectiv de muncă și al convenției colective

să fie inserată clauza prin care să fie instituită o comisie paritară pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea lor.

În domeniul apărării dreptului membrilor de sindicat la muncă, sindicatele participă la elaborarea politicii de stat privind utilizarea forței de muncă, propun măsuri de protecție socială a persoanelor disponibilizate de la unități, exercită controlul obștesc asupra respectării legislației cu privire la utilizarea forței de muncă.

Lichidarea, reorganizarea unității sau schimbarea formei de proprietate, întreruperea totală sau parțială a procesului de producție din inițiativa patronului, fapte ce conduc la reducerea în masă a locurilor de muncă sau la înrăutățirea condițiilor de muncă, pot fi efectuate doar cu condiția informării, cu cel puțin 3 luni înainte, a sindicatului din ramura respectivă și a inițierii negocierilor colective în vederea respectării drepturilor și intereselor lucrătorilor.

Sindicatele participă la elaborarea politicii de stat în domeniul protecției muncii și protecției mediului înconjurător, la elaborarea programelor de îmbunătățire a condițiilor de muncă a lucrătorilor, efectuează controlul obștesc asupra îndeplinirii la timp a acțiunilor programate în acest domeniu etc.

În conformitate cu art. 17 alin. 3 al Legii nr. 1129-XIV/2000, sindicatele efectuează controlul obștesc asupra stării protecției muncii și a mediului înconjurător prin intermediul organelor lor electivă, inspectoratului tehnic al protecției muncii și împuterniciților pentru protecția muncii, care acționează în baza regulamentelor aprobate de centrele sindicale corespunzătoare. În acest scop, ele sunt în drept:

a) să viziteze și să revizuiască nestingherit unitățile și subunitățile lor, indiferent de forma juridică de organizare și de tipul de proprietate, pentru a determina corespunderea condițiilor de muncă cerințelor de protecție a muncii;

b) să prezinte angajatorului propuneri, obligatorii pentru examinare, cu formularea de sugestii privind eliminarea neajunsurilor depistate;

c) să participe la activitatea comisiilor pentru primirea în exploatare a obiectelor de producție, la cercetarea accidentelor de muncă;

d) să apere interesele membrilor de sindicat în problemele ce țin de protecția muncii, de acordarea înlesnirilor, compensațiilor și altor garanții sociale în legătură cu influența asupra celor ce muncesc a factorilor de producție și ecologici nocivi.

În prezent, cele mai multe atribuții în sfera protecției muncii în cadrul unității îi revin *comitetului pentru protecția muncii*, care se constituie și își desfășoară activitatea conform dispozițiilor Regulamentului – cadru de organizare și funcționare a comitetelor pentru protecția muncii (nr. 18 din 1 aprilie 2004)³⁰. Acest comitet se

constituie pe principiul de paritate din împuterniciți pentru protecția muncii ai angajatorilor și împuterniciți pentru protecția muncii ai salariaților sau ai sindicatelor.

În desfășurarea activității sale, comitetul pentru protecția muncii este în drept: să solicite și să examineze rapoartele anuale privind protecția muncii, prezentate de angajator; să participe la elaborarea proiectelor de instrucțiuni de protecție a muncii; să inspecteze locurile de muncă; să analizeze cauzele accidentelor de muncă și bolilor profesionale și să propună măsuri de prevenire a unor evenimente similare etc.

În cazul depistării la unități a încălcării cerințelor de protecție a muncii, tăinuirii accidentelor de muncă și a cazurilor de îmbolnăviri profesionale ori a cercetării neobiective a acestor fapte, sindicatul poate cere conducătorilor unităților vizate sau autorităților publice competente, luarea urgentă a măsurilor și atragerea persoanelor vinovate la răspundere.

În cazul periclitării vieții sau sănătății lucrătorilor, sindicatul este în drept să ceară întreruperea lucrărilor și suspendarea deciziilor angajatorului contrare legislației cu privire la protecția muncii. În acest caz, angajatorul este obligat să examineze cerințele sindicatului și să-l informeze în scris despre decizia luată.

În domeniul protecției sociale a lucrătorilor, sindicatele contribuie la dezvoltarea economiei cu orientare socială; participă la elaborarea programelor sociale în vederea îmbunătățirii ocrotirii sănătății, asistenței sociale, creării condițiilor care să asigure o viață decentă și dezvoltarea liberă a personalității, la realizarea măsurilor de protecție socială a lucrătorilor; participă la determinarea criteriilor de bază ale nivelului de trai, efectuează controlul obștesc al respectării legislației în domeniile menționate.

Conform art. 18 alin. 3 al Legii nr. 1129-XIV/2000, sindicatele participă la organizarea tratamentului balneo-sanatorial al salariaților, odihnei copiilor și adulților, activității școlilor de educație fizică și sport pentru copii, valorificând mijloacele proprii, mijloacele bugetului asigurărilor sociale de stat, patronilor, autorităților publice și alte mijloace, în limita alocațiilor prevăzute în aceste scopuri de legislația în vigoare.

Sindicatele, în conformitate cu legislația, efectuează controlul obștesc asupra respectării legislației muncii și locative în unități, precum și asupra respectării actelor normative cu privire la privatizare.

Sindicatele participă, de asemenea, la soluționarea conflictelor colective de muncă în problemele legate de interesele profesionale, economice, de muncă și sociale, de încheierea și îndeplinirea contractelor colective de muncă, de stabilirea unor noi condiții de muncă și de trai sau schimbarea celor existente.

Domeniul soluționării conflictelor colective de muncă este reglementat în Capitolul III al Titlului XII din CM al RM. Potrivit art. 357 din CM, prin *conflicte colective de muncă* se înțeleg divergențele nesoluționate dintre salariați (reprezentanții lor) și angajatori (reprezentanții lor) privind stabilirea și modificarea condițiilor de muncă (inclusiv a salariului), privind purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea și executarea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective, privind refuzul angajatorului de a lua în considerare poziția reprezentanților salariaților în procesul adoptării, în cadrul unității, a actelor juridice ce conțin norme ale dreptului muncii, precum și divergențele referitoare la interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

Părțile conflictului colectiv de muncă sunt unitatea (angajatorul) și, respectiv, salariații ei.

În conflictele colective de muncă, salariații sunt reprezentați de sindicate. Numai în cazul în care în unități nu este constituită o organizație sindicală primară sau dacă nu toți salariații sunt membri de sindicat, în vederea soluționării conflictului colectiv de muncă, salariații își vor alege reprezentanții lor în condițiile prevăzute de art. 21 din CM al RM.

Articolele 357-361 din CM al RM reglementează încercarea de conciliere a conflictelor colective de muncă și nu însăși soluționarea lor în mod obligatoriu. Totodată, ținem să menționăm că Codul muncii stabilește o consecutivitate obligatorie de tranșare a conflictului colectiv de muncă. În consecință, în cazul în care se trece direct la încetarea colectivă și voluntară a lucrului (*grevă*), fără respectarea obligației de a se parcurge toate procedurile de conciliere, greva respectivă va fi recunoscută drept nelegitimă.

Se cere menționat că legislația muncii interzice unor categorii de salariați să participe la grevă. Astfel, potrivit art. 369 alin. 2 din CM, nu pot participa la grevă: a) personalul medico-sanitar din spitale și serviciile de asistență medicală urgentă; b) salariații din sistemele de alimentare cu energie și apă; c) salariații din sistemul de telecomunicații; d) salariații serviciilor de dirijare a traficului aerian; e) persoanele cu funcții de răspundere din autoritățile publice centrale; f) colaboratorii organelor ce asigură ordinea publică, ordinea de drept și securitatea statului, judecătorii instanțelor judecătorești, salariații din unitățile militare, organizațiile sau instituțiile Forțelor Armate; g) salariații din unitățile cu flux continuu; h) salariații din unitățile care fabrică producție pentru necesitățile de apărare a țării.

Dispozițiile art. 369 alin. 2 din CM au fost concretizate în Hotărârea Guvernului RM nr. 656 din 11 iunie 2004, care a aprobat Nomenclatorul unităților, sectoarelor și serviciilor ai căror salariați nu

pot participa la grevă³¹. De exemplu, la categoria de servicii și de funcții ce nu-le permit salariaților de a participa la grevă se raportează: toți colaboratorii Serviciului de Informații și Securitate; colaboratorii Departamentului Vamal, care dețin grade speciale; din aparatul administrației publice centrale (ministerele, departamentele) – conducătorul, adjuncții, șefii de departamente, direcții; toți salariații din unitățile din sistemul de telecomunicații etc.

În cazul în care într-un conflict colectiv de muncă au fost implicați salariații menționați în alineatul precedent, conflictul în cauză urmează să fie soluționat de organele de jurisdicție a muncii.

În ceea ce privește modul de declarare a grevei, organizațiile sindicale urmează să respecte trei cerințe înaintate de lege:

1) greva poate fi declarată numai dacă în prealabil au fost epuizate toate căile de soluționare a conflictului colectiv de muncă în cadrul procedurii de conciliere prevăzute de Codul muncii;

2) momentul declanșării grevei trebuie să fie adus la cunoștința angajatorului de către organizația sindicală cu 48 de ore înainte;

3) dacă greva urmează să fie desfășurată în locuri publice (adică, în afara teritoriului unității), organizația sindicală trebuie să se conducă de prevederile Legii RM nr. 560-XIII/1995 cu privire la organizarea și desfășurarea întrunirilor³². Așadar, este necesară obținerea autorizației prelabile din partea primăriei localității.

În conformitate cu art. 21 alin. 3 al Legii nr. 1129-XIV/2000, sindicatele creează, în conformitate cu legislația, servicii juridice pentru reprezentarea drepturilor și intereselor membrilor lor în autoritățile publice, inclusiv în autoritățile judecătorești și în alte autorități. Modul de activitate a unor astfel de servicii este prevăzut în statutele (regulamentele) lor, aprobate de organul sindical respectiv.

În vederea apărării drepturilor membrilor de sindicat și drepturilor sindicatelor, protejării de samavolnicia patronilor, influenței asupra autorităților publice pentru promovarea unei politici social-economice ce ar corespunde intereselor lucrătorilor, organul sindical, de sine stătător sau la decizia membrilor sindicatului respectiv, organizează și desfășoară, în modul stabilit de Legea RM cu privire la organizarea și desfășurarea întrunirilor: mitinguri, demonstrații, manifestații, procesiuni, pichetări, greve și alte acțiuni, folosindu-le drept formă de luptă pentru ameliorarea condițiilor de muncă, majorarea salariului, reducerea șomajului, întărirea solidarității salariaților în lupta pentru drepturile și interesele lor profesionale, economice, de muncă și sociale.

Articolul 23 din Legea nr. 1129-XIV/2000 consfințește dreptul sindicatelor la informație, adică, sindicatele sunt în drept să primească gratuit informație de la autoritățile administrației publice, patroni și asociațiile lor în probleme ce țin de muncă, salariu, șomaj, dezvoltarea

social-economică, starea mediului înconjurător, privatizare, asistență socială, ocrotirea sănătății, spațiul locativ etc.

Codul muncii din 28 martie 2003 conține o inovație normativă importantă – Capitolul VI al Titlului II din Codul muncii recurge la reglementarea participării salariaților la administrarea unității.

Dreptul salariaților la administrarea unității se realizează, de regulă, prin intermediul organizațiilor reprezentative (organizațiilor sindicale primare) în corespundere cu actele normative, documentele de constituire ale unității și cu contractul colectiv de muncă.

Reieșind din prevederile art. 42 alin. 2 din CM RM, participarea salariaților la administrarea unității poate fi realizată prin: participarea la elaborarea proiectelor de acte normative la nivel de unitate în domeniul social-economic; solicitarea opiniei reprezentanților salariaților în problemele ce țin de drepturile și interesele colectivului de muncă; colaborarea cu angajatorul în cadrul parteneriatului social; alte forme care nu contravin legislației în vigoare.

Considerăm că denumirea Capitolului VI din Titlul II al CM RM nu corespunde întru totul conținutului său normativ, deoarece legiuitorul recurge la reglementarea implicării salariaților în luarea deciziilor în cadrul unității.

Întrucât reglementările naționale cu privire la participarea salariaților în administrarea unității prezintă un caracter novator, credem că cunoașterea dispozițiilor în materie din unele state europene prezintă un interes sporit.

În Germania, participarea salariaților este reglementată prin Legile Federale din 21 mai 1951 și 4 mai 1976 referitoare la cogestiunea salariaților în consiliile de supraveghere (Mitbestimmungsgesetz)³³. Aceste legi prevăd posibilitatea prezenței reprezentanților salariaților în consiliile de supraveghere ale întreprinderilor, precum și mecanismul constituirii consiliilor de întreprindere care au importante competențe de codecizie referitoare la structura unității, organizarea activității, angajarea personalului etc. Referindu-ne la structura consiliului de întreprindere, trebuie să menționăm că acesta este constituit numai din reprezentanți ai salariaților, conducătorul nefăcând parte din el. Cogestiunea întreprinderii se manifestă prin dreptul de veto de care dispune consiliul de întreprindere în ceea ce privește deciziile referitoare la angajarea și concedierea salariaților, concedierea colectivă, sistarea activității.

Spre deosebire de Germania, în Belgia, consiliul de întreprindere are un rol consultativ în ceea ce privește luarea deciziilor majore, dar are competențe de decizie în domeniul social. Consiliul se prezintă ca un organism în a cărui competență intră informarea și avizul. Astfel, informațiile ce trebuie prezentate consiliului de întreprindere înainte ca decizia conducătorului întreprinderii să devină publică se referă la două

Garanțiile activității sindicatelor

domenii: situația locurilor de muncă și situația economică și financiară³⁴. De asemenea, consiliul de întreprindere are atribuții în domeniul avizării și formulării de sugestii și obiecții cu privire la criteriile generale de angajare și de concediere, chestiunile de ordin economic, condițiile de muncă etc.

Garanțiile activității sindicatelor sunt mijloacele statale de drept, care ocrotesc drepturile sindicatelor împotriva încălcărilor din partea angajatorilor (unităților) și autorităților publice. Mijloacele statale menționate mai sus oferă sindicatelor posibilitatea de a-și exercita împuternicirile lor fără piedici³⁵.

În conformitate cu art. 1 din Convenția OIM nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și de purtare a tratatelor colective³⁶, muncitorii trebuie să beneficieze de o protecție adecvată împotriva oricăror acte de discriminare care tind să prejudicieze libertatea sindicală în materie de angajare. O asemenea protecție trebuie să se aplice, mai ales, în ceea ce privește actele care au drept scop: a) să subordoneze angajarea unui muncitor condiției de a nu se afilia la un sindicat sau de a înceta să facă parte dintr-un sindicat; b) să concedieze un muncitor sau să i se aducă prejudicii prin oricare alte mijloace din cauza afilierii sale sindicale sau participării sale la activități sindicale în afara orelor de muncă sau, cu consimțământul patronului, în timpul orelor de muncă.

În sistemul garanțiilor activității sindicatelor se includ: a) garanțiile patrimoniale; b) garanțiile personale; c) obligațiile unităților privind asigurarea condițiilor pentru activitatea sindicatelor; d) răspunderea pentru încălcarea legislației cu privire la sindicate și a statutelor lor.

Garanțiile patrimoniale ale activității sindicatelor sunt formulate, în principiu, ca drepturi ale lor: 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.

Articolele 387 și 388 din Codul muncii al Republicii Moldova consfințesc *garanțiile personale ale activității sindicatelor*.

Garanțiile personale enunțate în art. 387 din CM al RM se referă la persoanele alese în organele sindicale și neeliberate de la locul de muncă de bază.

Persoanele alese în componența organelor sindicale de toate nivelurile și neeliberate de la locul de muncă de bază nu pot fi supuse sancțiunilor disciplinare și (sau) transferate la alt loc de muncă fără acordul preliminar scris al organului ai cărui membri sunt. Conducătorii

organizațiilor sindicale primare (organizatorii sindicali) neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi supuși sancțiunilor disciplinare fără acordul preliminar scris al organului sindical ierarhic superior.

O altă garanție a activității sindicatelor, se manifestă și în eliberarea participanților la diferite adunări sindicale (seminare, conferințe și congrese convocate de sindicate, învățămînt sindical) de la locul de muncă de bază, pe durata acestora, cu menținerea salariului mediu.

În conformitate cu art. 387 alin. 4 din CM al RM, membrilor organelor sindicale electiv neeliberați de la locul de muncă de bază li se acordă timp liber în orele de program pentru a-și realiza drepturile și a-și îndeplini obligațiile sindicale, cu menținerea salariului mediu. Durata concretă a timpului de muncă rezervat acestei activități se stabilește în contractul colectiv de muncă.

Aplicarea și respectarea garanției personale, consfințite în art. 387 alin. 4 din CM, întâmpină unele dificultăți, deoarece legislația în vigoare nu este uniformă. De exemplu, reieșind din dispozițiile art. 10 alin. 1 din Legea serviciului public³⁷, funcționarul public este în drept să se asocieze în sindicate și să participe la activitatea lor *în afara orelor de program*.

Încetarea contractului individual de muncă încheiat cu persoanele alese în organele sindicale și cu conducătorii organelor sindicale neeliberați de la locul de muncă de bază se admite doar cu respectarea prevederilor art. 87 alin. 2 și 3 din CM al RM. Analiza juridică a dispozițiilor invocate mai sus conduce la următoarea constatare: persoana aleasă în organul sindical și neeliberată de la locul de muncă de bază poate fi concediată doar cu acordul preliminar al organului sindical al cărui membru este aceasta, iar conducătorul organizației sindicale primare (organizatorul sindical) neeliberat de la locul de muncă de bază – doar cu acordul preliminar al organului sindical ierarhic superior.

De asemenea, se cere menționat că concedierea salariaților membri de sindicat în cazurile stipulate la art. 86 alin. 1 lit. c), d), e), g) și h) din CM poate avea loc doar cu acordul preliminar al organului (organizatorului) sindical din unitate.

Garanțiile personale enunțate în art. 388 din CM se referă la persoanele alese în organele sindicale și eliberate de la locul de muncă de bază.

Pe perioada de exercitare a funcției electiv, contractul individual de muncă încheiat cu sindicalistul eliberat de la locul de muncă de bază se suspendă. În această situație, în carnetul de muncă al acestui salariat se va face următoarea înscriere: „Contractul individual de muncă se suspendă pe perioada de exercitare a funcției electiv conform art. 34 alin. 1 al Legii sindicatelor”.

Înscrierile următoare se vor efectua în carnetul de muncă de

organul sindical în care va activa salariatul – la angajare: „Ales în funcția ... (cu indicarea denumirii organului sindical) conform art. 34 al Legii sindicatelor”, iar la eliberare: „Eliberat în legătură cu expirarea mandatului conform art. 34 al Legii sindicatelor”.

În cazul când salariatul, după expirarea mandatului, revine la funcția pe care a deținut-o anterior, la locul de muncă precedent i se va face următoarea înscriere: „Reangajat în funcția de ..., conform art. 34 al Legii sindicatelor”³⁸.

Din analiza prevederilor art. 55 lit. h) din CM rezultă că persoana, care a fost aleasă în organele sindicale și eliberată de la locul de muncă de bază, încheie cu organizația sindicală respectivă un contract individual de muncă pe durată determinată.

În practica aplicării legislației sindicale a fost conturată o problemă de ordin tehnico-juridic. De exemplu, presupunem că o persoană a fost aleasă în funcția de președinte al organizației sindicale primare. *Cine va fi acea persoană care va semna contractul individual de muncă din numele angajatorului?*

Susținem că situația expusă mai sus urmează a fi soluționată în corespundere cu dispozițiile art. 259-260 din CM al RM. Astfel, pentru a determina persoana (organul) care are competența de a contracta cu cel ales în funcție de președinte al asociației sindicale, trebuie să fie supuse studiului documentele de constituire a structurii sindicale date.

În ceea ce privește întrebarea formulată, propunem următoarele soluții: a) în calitate de angajator, trebuie să figureze însăși organizația sindicală primară; b) ca temei pentru încheierea contractului de muncă cu președintele organizației sindicale va servi hotărârea fondatorilor organizației; c) contractul individual de muncă urmează să fie semnat, din numele angajatorului, de către președintele adunării generale a membrilor (fondatorilor) organizației sindicale respective; d) dispoziția de angajare a președintelui organizației sindicale se emite de către președintele acesteia, cu referirea la hotărârea fondatorilor organizației privind alegerea în funcția respectivă și la contractul individual de muncă încheiat cu acesta.

În conformitate cu art. 388 alin. 1 din CM, salariaților al căror contract individual de muncă este suspendat în legătură cu alegerea lor în funcții electivă în organele sindicale, după expirarea mandatului li se acordă locul de muncă anterior, iar în lipsa acestuia – un alt loc de muncă (funcție) echivalent sau, cu acordul salariatului, la o altă unitate. În situația în care este imposibil a acorda locul de muncă ocupat anterior sau un loc de muncă echivalent din cauza lichidării unității, reorganizării ei, reducerii numărului sau a statelor de personal, angajatorul respectiv plătește persoanelor în cauză o indemnizație de eliberare din serviciu egală cu 6 salarii medii lunare.

Trebuie de relevat că art. 388 alin. 4 din CM statuează

prolongarea garanțiilor personale pentru persoanele, care își îndeplineau anterior atribuțiile sindicaliste în cadrul organelor sindicale. Astfel, *concedierea persoanelor care au fost alese în componența organelor sindicale nu se admite timp de 2 ani după expirarea mandatului*, cu excepția cazurilor de lichidare a unității sau de comitere de către salariații respectivi a unor acțiuni culpabile, pentru care legislația prevede posibilitatea concedierii. În asemenea cazuri, concedierea se efectuează în mod obișnuit.

Măsurile de protecție menționate anterior nu pot fi recunoscute discriminatorii în sensul art. 16 alin. 2 din Constituție și corespund întru totul Convențiilor și Recomandărilor Organizației Internaționale a Muncii. În acest sens, articolul 1 din Convenția OIM nr. 135/1971 „Privind protecția reprezentanților în întreprinderi și înlesnirile ce se acordă acestora”³⁹ prevede că: „Reprezentanții lucrătorilor din întreprindere trebuie să beneficieze de o protecție eficace împotriva oricăror măsuri care i-ar putea prejudicia, inclusiv desfacerea contractului de muncă, și care ar avea drept cauză calitatea sau activitățile lor de reprezentanți ai lucrătorilor, apartenența sindicală sau participarea la activități sindicale, în măsura în care acționează potrivit legilor, convențiilor colective sau altor aranjamente convenționale în vigoare”.

În conformitate cu art. 390 din CM RM, *în vederea asigurării condițiilor necesare pentru activitatea sindicatelor, angajatorul are obligația:*

- să acorde gratuit organului sindical respectiv încăperi cu tot inventarul necesar, asigurând condițiile și serviciile necesare activității acestuia;

- să pună gratuit la dispoziția organului sindical respectiv, potrivit contractului colectiv de muncă, mijloace de transport, de telecomunicații și informaționale necesare îndeplinirii sarcinilor statutare ale organului sindical respectiv;

- să aloce, în modul stabilit, sindicatului mijloace în mărime de până la 0,15% din fondul de salarii pentru utilizarea lor în scopurile stabilite în contractul colectiv de muncă; această obligație este stipulată în Legea sindicatelor, nr. 1129-XIV/2000;

- să efectueze fără plată, în modul stabilit de contractul colectiv de muncă și (sau) de convențiile colective, colectarea cotizațiilor de membru al sindicatului și să le transfere lunar pe contul de decontare al organului sindical respectiv. Angajatorul nu este în drept să rețină transferarea mijloacelor indicate sau să le utilizeze în alte scopuri;

- să rețină, la solicitarea salariaților care nu sunt membri de sindicat, din salariul acestora mijloace bănești și să le transfere lunar la contul de decontare al organului sindical, în condițiile și în modul stabilit de contractul colectiv de muncă și (sau) de convențiile colective.

Cea mai controversată obligație a angajatorului este aceea

potrivit căreia el urmează să aloce sindicatului mijloacele bănești necesare pentru realizarea sarcinilor statutare. Încă la etapa de examinare a proiectului Legii sindicatelor, reprezentanții Guvernului RM au atenționat că nu este justificată includerea normei juridice privind obligația angajatorului de a aloca sindicatelor mijloace în mărime de pînă la 0,15% din fondul de salarizare.

Considerăm că obligarea angajatorului la alocarea mijloacelor bănești pentru realizarea sarcinilor statutare ale sindicatelor este întemeiată și conformă cu instrumentele internaționale. Astfel, reieșind din sensul dispozițiilor art. 2 din Convenția OIM nr. 135/1971 și ale Recomandării OIM nr. 143, crearea condițiilor necesare pentru activitatea sindicatelor în cadrul întreprinderii presupune, în special, anumite defalcări financiare din partea angajatorului în favoarea organizației sindicale.

În conformitate cu art. 37 alin. 1 din Legea nr. 1129-XIV/2000, pentru încălcarea Legii sindicatelor, a celorlalte acte normative privind sindicatele, a statutelor sindicatelor sau aplicarea legislației în măsură să împiedice realizarea garanțiilor stabilite în activitatea sindicatelor, persoanele cu funcții de răspundere ale autorităților publice, patronatului și sindicatelor răspund în conformitate cu legislația.

Persoanele culpabile de împiedicarea activității legale a sindicatelor poartă răspundere disciplinară, materială, administrativă, în conformitate cu legislația.

În conformitate cu art. 38 alin. 1 al Legii nr. 1129-XIV/2000, plîngerile cu privire la încălcările prevederilor legislației cu privire la sindicate și ale statutelor sindicatelor se examinează de instanțele judecătorești. Plîngerile se înaintează de către organele sindicale respective și de alte organe de supraveghere și control asupra respectării legislației muncii.

Încetarea, suspendarea și interzicerea activității sindicatelor

La acest compartiment, se cere relevat faptul că activitatea sindicatului poate înceta în baza hotărîrii membrilor lui, în modul stabilit de statut.

Reieșind din prevederile art. 11 alin. 2 ale Legii nr. 1129-XIV/2000, în cazul în care activitatea sindicatului vine în contradicție cu Constituția și cu Legea sindicatelor, ea poate fi suspendată pe un termen de pînă la 6 luni sau interzisă prin hotărîre a Curții Supreme de Justiție, la sesizarea ministrului justiției sau Procurorului General. *Interzicerea activității sindicatului în baza hotărîrilor altor organe nu se admite.*

Prevederile naționale invocate mai sus corespund întru totul instrumentelor internaționale la care Republica Moldova este parte. Astfel, ele se află în strictă conformitate cu prevederile art. 4 din

Procedurile internaționale de protecție a drepturilor sindicale

Convenția OIM nr. 87 „Privind libertatea asocierii și protecția dreptului la organizație”, potrivit căreia organizațiile de muncitori și patroni nu sunt supuse dizolvării sau suspendării *pe cale administrativă*.

Unul din efectele principale ale încetării activității sindicatului privește patrimoniul, și anume – acesta este distribuit conform dispozițiilor statutare. În lipsa unor astfel de dispoziții, patrimoniul sindicatului urmează să fie divizat fie în temeiul hotărârii membrilor lui (în cazul încetării voluntare a activității sindicatului) fie în temeiul instanței de judecată (în cazul încetării forțate a activității sindicatului).

Este regretabil faptul că Legea nr. 1129-XIV/2000 nu conține nici o dispoziție explicită referitoare la modul de reorganizare a sindicatelor. Considerăm că, în această situație, se vor aplica dispozițiile dreptului comun, reorganizarea sindicatului (sindicatelor) înfăptuindu-se prin oricare din formele prevăzute: *fuziune* (contopire și absorbție), *dezmembrare* (divizare și separare) sau *transformare*.

În doctrina română s-a evidențiat faptul că specifică organizațiilor sindicale poate fi *sciziunea*, adică divizarea unui sindicat ca urmare a unor disensiuni interne (contrară fuziunii)⁴⁰. Fie că se datorează minorității sau majorității, sciziunea presupune împărțirea bunurilor, a arhivei, atribuirea sediului etc.

Mecanismul controlului permanent asupra aplicării Convențiilor OIM se realizează prin două proceduri distincte: prin *procedura rapoartelor*, și prin *crearea unor organe speciale de examinare a rapoartelor*.

Potrivit primei proceduri, statele au obligația să supună Organizației Internaționale a Muncii mai multe categorii de rapoarte – rapoarte asupra supunerii convențiilor autorităților naționale competente, rapoarte asupra convențiilor ratificate, rapoarte asupra convențiilor neratificate și recomandărilor. Generalizând informații, constatăm că fiecare stat membru al OIM este obligat să le prezinte Biroului Internațional al Muncii rapoartele anuale privind măsurile luate în vederea executării Convențiilor OIM nr. 87 și 98, care vizează domeniul protecției drepturilor sindicale.

Organele speciale de examinare a rapoartelor au fost create gradual începând din 1926, când, la Conferința Internațională a Muncii, a fost adoptată „Rezoluția privind mijloacele Conferinței pentru utilizarea rapoartelor asupra aplicării convențiilor internaționale ale muncii”.

Rezoluția cuprinde două categorii de recomandări. Una, de constituire de către Conferință, în fiecare an, a unei comisii însărcinate cu examinarea în timpul sesiunii, a rezumatelor întocmite de Directorul general al Biroului Internațional al Muncii după rapoartele transmise de state. În baza ultimei recomandări, Consiliul de Administrație a creat două Comisii – Comisia pentru aplicarea convențiilor și recomandărilor, ca

organ tripartit al Conferinței Internaționale a Muncii și o Comisie de experți pentru aplicarea convențiilor și recomandărilor.

Și totuși, în acest îndrumar, vom acorda mai multă atenție *procedurilor speciale de protecție a drepturilor sindicale*.

Încă din anul 1947, Organizația Internațională a Muncii a fost preocupată de problema asigurării libertății de asociere și a exercitării drepturilor sindicale. Ca urmare a acestei preocupări, în 1949, Biroul Internațional al Muncii a creat *Comisia de investigare și conciliere în materie de libertate sindicală* însărcinată cu asigurarea controlului asupra aplicării acestei libertăți. În 1951, același organ a decis înființarea unui *Comitet al libertății sindicale* care avea competență de examinare preliminară a plîngerilor referitoare la atingerile aduse drepturilor sindicale.

Comisia de investigare și conciliere este alcătuită din nouă membri desemnați de Consiliul de Administrație, la propunerea Directorului general al Biroului Internațional al Muncii.

Sarcina principală a Comisiei de investigare și conciliere rezidă în examinarea cererilor (petițiilor) privind încălcarea principiilor ce vizează libertatea sindicală.

Procedura de lucru a comisiei este următoarea: plîngerile în materia libertății sindicale se adresează direct OIM de către statele membre, persoanele neavînd un asemenea drept; plîngerile primite de O.N.U. de la state sau organizații profesionale care privesc un stat membru al OIM vor fi transmise de Consiliul Economic și Social Consiliului de Administrație al Biroului Internațional al Muncii; plîngerile adresate Națiunilor Unite de către statele membre ale acestei organizații, dar nemembre ale OIM nu vor fi transmise Comisiei decît după primirea de către Secretarul general al O.N.U. a consimțămîntului guvernului destinatar și pe baza avizului E.C.O.S.O.C.⁴¹

După examinarea plîngerilor, Comisia trebuie să întocmească un raport pe care îl prezintă Consiliului de Administrație, acesta pronunțîndu-se asupra continuării procedurii.

În prezent, Comisia de investigare și conciliere este sesizată foarte rar. Acest fapt se datorează următorilor factori⁴²: a) dacă plîngerea despre încălcarea principiilor libertății sindicale se înaintează în privința statelor nemembre ale OIM, dar, care sunt, totuși, membre ale O.N.U., ultima poate să retransmită plîngerea respectivă către OIM. Însă, *această procedură necesită acordul statului destinatar*; b) dacă plîngerea despre încălcarea principiilor libertății sindicale se depune în privința unui stat, membru al OIM, ea este examinată de Comitetul pentru libertatea sindicală cu scopul de a determina dacă este cazul să o transmită Comisiei de investigare și conciliere. De regulă, Comitetul pentru libertatea sindicală dispune de informații suficiente pentru examinarea fondului pretențiilor și, ca urmare a acestui fapt, nu recomandă transmiterea cauzei către Co-

misia de investigare și conciliere.

În ceea ce privește Comitetul pentru libertatea sindicală, menționăm faptul că acesta este alcătuit din nouă membri titulari și nouă supleanți aleși pe bază tripartită dintre membrii Consiliului de Administrație.

Comitetul pentru libertatea sindicală examinează plîngerile ce conțin alegații privind violările convențiilor ce se referă la libertatea sindicală, indiferent dacă țările în cauză au ratificat sau nu aceste instrumente⁴³.

Procedura în fața Comitetului poate fi inițiată doar de guverne sau de organizații profesionale, calitatea acestora din urmă fiind apreciată de Consiliul de Administrație. Plîngerile, pentru a putea fi acceptate, trebuie să îndeplinească anumite condiții (termenii acesteia să nu fie vagi sau informațiile insuficient de precise).

După examinarea unei plîngeri, Comitetul poate hotărî⁴⁴:

- a) inadmisibilitatea plîngerii (datorită insuficienței motivării, susțineri nefondate, caracterul politic al cauzei);
- b) prezentarea de comentarii și sugestii guvernului interesat;
- c) să recomande Consiliului de Administrație să încerce obținerea acordului guvernului interesat pentru examinarea cauzei de către Comisia de investigare și conciliere.

COMPARTIMENTUL II

Convențiile Organizației Internaționale a Muncii referitoare la dreptul de asociere, reprezentare și negociere colectivă

CONVENȚIA PRIVIND LIBERTATEA ASOCIERII ȘI PROTECȚIA DREPTULUI LA ORGANIZAȚIE Nr. 87 din 09.07.1948

*Notă: Ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.593-XIII din 26.09.95
Publicată în ediția oficială "Tratate internaționale", 1999, volumul 10, p. 22*

Conferința Generală a Organizației Internaționale a Muncii,
Convocată la San Francisco de Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii,
care s-a întrunit aici la 17 iunie 1948, în cea de a treizeci una sesiune a sa,

După ce a hotărât să adopte sub forma unei convenții diferite propuneri privitoare la libertatea sindicală și la apărarea dreptului sindical, problemă care constituie punctul 7 de pe ordinea de zi a sesiunii, considerînd că Preambulul Constituției Organizației Internaționale a Muncii enunță, printre mijloacele susceptibile de a îmbunătăți situația muncitorilor și de a asigura pacea, afirmarea principiului libertății sindicale,

Considerînd că Declarația de la Philadelphia a proclamat din nou că "libertatea de exprimare și de întrunire este o condiție indispensabilă a unui progres susținut",

Considerînd că Conferința Internațională a Muncii, la cea de a 30-a sesiune a sa, a adoptat în unanimitate principiile care trebuie să stea la baza reglementării internaționale,

Considerînd că Adunarea Generală a Națiunilor Unite, la cea de a doua sesiune a sa, și-a însușit aceste principii și a invitat Organizația Internațională a Muncii să-și continue eforturile pentru a se putea adopta una sau mai multe convenții internaționale,

Adoptă astăzi, nouă iulie una mie nouă sute patruzeci și opt, convenția de mai jos, care va fi denumită Convenția privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical, 1948.

Partea I. Libertatea sindicală

Articolul 1

Orice Membru al Organizației Internaționale a Muncii pentru care prezenta convenție este în vigoare, se angajează să aplice dispozițiile următoare.

Articolul 2

Muncitorii și patronii, fără nici o deosebire, au dreptul, fără autorizație prealabilă, să constituie organizații la alegerea lor, precum și să se afilieze la aceste organizații, cu singura condiție de a se conforma statutelor acestora din urmă.

Articolul 3

1. Organizațiile de muncitori și patroni au dreptul să-și elaboreze statutele și regulamentele administrative, să-și aleagă liber reprezentanții lor, să-și organizeze gestiunea și activitatea și să-și formuleze programul de acțiune.

2. Autoritățile publice trebuie să se abțină de la orice intervenție de natură să limiteze acest drept sau să-i împiedice exercitarea legală.

Articolul 4

Organizațiile de muncitori și patroni nu sunt supuse dizolvării sau suspendării pe cale administrativă.

Articolul 5

Organizațiile de muncitori și patroni au dreptul să constituie federații și confederații, precum și să se afilieze acestora, și orice organizație, federație sau confederație are dreptul să se afilieze la organizații internaționale de muncitori și patroni.

Articolul 6

Dispozițiile articolelor 2, 3 și 4 de mai sus se aplică federațiilor și confederațiilor organizațiilor de muncitori și patroni.

Articolul 7

Dobindirea personalității juridice de către organizațiile de muncitori și patroni, federațiile și confederațiile lor nu poate fi subordonată unor condiții, care ar pune în discuție aplicarea dispozițiilor articolelor 2, 3 și 4 de mai sus.

Articolul 8

1. În exercitarea drepturilor care le sunt recunoscute de prezenta convenție, muncitorii, patronii și organizațiile lor respective sunt obligați ca, după exemplul celorlalte persoane sau colectivități organizate, să respecte legalitatea.

2. Legislația națională nu va trebui să prejudicieze și nici să fie aplicată în așa fel încât să prejudicieze garanțiile prevăzute de prezenta convenție.

Articolul 9

1. Măsura în care garanțiile prevăzute în prezenta convenție se vor aplica forțelor armate și poliției va fi determinată de legislația națională.

2. Conform principiilor stabilite la paragraful 8 al articolului 19 al Constituției Organizației Internaționale a Muncii, ratificarea acestei convenții de către un membru nu va trebui considerată că afectând orice lege, orice sentință, orice obicei sau orice acord deja existente care acorda membrilor forțelor armate și poliției garanții prevăzute în prezenta convenție.

Articolul 10

În prezenta convenție, termenul organizație înseamnă orice organizație de muncitori și patroni având drept scop să promoveze și să apere interesele muncitorilor sau patronilor.

Partea a II-a. Apărarea dreptului sindical

Articolul 11

Orice membru al Organizației Internaționale a Muncii, pentru care prezenta convenție este în vigoare, se angajează să ia toate măsurile necesare și corespunzătoare pentru a asigura muncitorilor și patronilor libera exercitare a dreptului sindical.

Partea a III-a. Măsuri diverse

Articolul 12

1. În ceea ce privește teritoriile menționate în articolul 35 al Constituției Organizației Internaționale a Muncii, așa cum aceasta a fost modificată prin instrumentul de amendament la Constituția Organizației Internaționale a Muncii, 1946, cu excepția teritoriilor menționate la paragrafele 4 și 5 ale articolului amintit, astfel modificat, orice membru al Organizației care ratifică prezenta convenție trebuie să comunice Directorului general al Biroului Internațional al Muncii, odată cu ratificarea, sau în cel mai scurt timp posibil după ratificarea sa, o declarație făcând cunoscut:

- a) teritoriile pentru care se angajează să aplice dispozițiile convenției fără modificări;
- b) teritoriile pentru care se angajează să aplice dispozițiile convenției cu modificări și în ce constau aceste modificări;
- c) teritoriile în care convenția este inaplicabilă și, în aceste cazuri, motivele pentru care nu este aplicabilă;
- d) teritoriile pentru care își rezervă hotărârea.

2. Angajamentele menționate la alineatele a) și b) ale paragrafului 1 din prezentul articol vor fi considerate ca parte integrantă a ratificării și vor avea aceleași efecte.

3. Orice membru va putea, printr-o nouă declarație, să renunțe la toate sau la o parte din rezervele cuprinse în declarația sa anterioară în virtutea alineatelor b), c) și d) ale paragrafului 1 ale prezentului articol.

4. Orice membru va putea, în cursul perioadelor cînd prezenta convenție poate fi denunțată conform dispozițiilor art. 16, să comunice Directorului general o nouă declarație care modifică în orice altă privință termenii oricărei declarații anterioare și face cunoscută situația în anumite teritorii.

Articolul 13

1. Atunci cînd problemele tratate de prezenta convenție intră în sfera competenței proprii a autorităților unui teritoriu nemetropolitan, membrul care răspunde de relațiile internaționale ale acestui teritoriu, de comun acord cu guvernul teritoriului respectiv, va putea să comunice Directorului general al Biroului Internațional al Muncii o declarație de acceptare, în numele acestui teritoriu, a obligațiilor prezentei convenții.

2. O declarație de acceptare a obligațiilor prezentei convenții poate fi comunicată Directorului general al Biroului Internațional al Muncii:

a) de către doi sau mai mulți membri ai Organizației pentru un teritoriu situat sub autoritatea lor comună;

b) de către orice autoritate internațională răspunzătoare de administrarea unui teritoriu, în virtutea dispozițiilor Cartei Națiunilor Unite sau a oricărei alte dispoziții în vigoare referitoare la acest teritoriu.

3. Declarațiile comunicate Directorului general al Biroului Internațional al Muncii conform dispozițiilor paragrafelor precedente ale prezentului articol trebuie să indice dacă dispozițiile convenției vor fi aplicate pe teritoriu, cu sau fără modificare; cînd declarația arată că dispozițiile convenției se aplică sub rezerva unor modificări, ea trebuie să specifice în ce constau modificările amintite.

4. Membrul sau membrii interesați ori autoritatea internațională interesată vor putea să renunțe în întregime sau parțial, printr-o declarație ulterioară, la dreptul de a invoca o modificare indicată într-o declarație anterioară.

5. Membrul sau membrii interesați ori autoritatea internațională interesată vor putea, în perioadele în cursul cărora convenția poate fi denunțată conform dispozițiilor articolului 16, să comunice Directorului general al Biroului Internațional al Muncii o nouă declarație care modifică, în orice altă privință, termenii oricărei declarații anterioare și face cunoscută situația în ceea ce privește aplicarea acestei convenții.

Partea a IV-a. Dispoziții finale

Articolul 14

Ratificările formale ale prezentei convenții vor fi comunicate Directorului general al Biroului Internațional al Muncii și înregistrate de către acesta.

Articolul 15

1. Prezenta convenție nu va obliga decît pe acei membri ai Organizației Internaționale a Muncii a căror ratificare a fost înregistrată de Directorul general.

2. Ea va intra în vigoare după douăsprezece luni de la înregistrarea ratificărilor a doi membri de către Directorul general.

3. După aceea, această convenție va intra în vigoare pentru fiecare membru după 12 luni de la data înregistrării actului ratificării ei.

Articolul 16

1. Orice membru care a ratificat prezenta convenție poate să o denunțe la expirarea unei perioade de zece ani de la data intrării inițiale în vigoare a convenției printr-un act comunicat Directorului general al Biroului Internațional al Muncii și înregistrat de acesta. Denunțarea nu va avea efect decît după un an de la înregistrarea ei.

2. Orice membru care a ratificat prezenta convenție și care în termen de un an de la expirarea perioadei de zece ani menționată la paragraful precedent, nu va face uz de facultatea de denunțare prevăzută de prezentul articol, va fi legat pentru o nouă perioadă de zece ani, și după aceea, va putea să denunțe prezenta convenție la expirarea fiecărei perioade de zece ani în condițiile prevăzute de prezentul articol.

Articolul 17

1. Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va notifica tuturor membrilor Organizației Internaționale a Muncii, înregistrarea tuturor ratificărilor, declarațiilor și denunțurilor care-i vor fi comunicate de către membrii organizației.

2. Notificînd membrilor organizației înregistrarea celei de a doua ratificări care i-a fost comunicată, Directorul general va atrage atenția membrilor Organizației asupra datei la care va intra în vigoare prezenta convenție.

Articolul 18

Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va comunica Secretarului General al Națiunilor Unite, pentru a fi înregistrate conform articolului 102 al Cartei Națiunilor Unite, date complete în legătură cu toate ratificările, declarațiile și actele de denunțare pe care le-a înregistrat conform articolelor precedente.

Articolul 19

La expirarea fiecărei perioade de zece ani de la intrarea în vigoare a prezentei convenții, Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii va trebui să prezinte Conferinței Generale un raport privind aplicarea prezentei convenții și va hotărî dacă este cazul să înscrie pe ordinea de zi a conferinței problema revizuirii ei totale sau parțiale.

Articolul 20

1. În cazul în care Conferința ar adopta o nouă convenție privind revizuirea totală sau parțială a prezentei convenții și în afară de cazul când noua convenție nu prevede altfel:

a) ratificarea de către un membru a noii convenții revizuite va atrage de plin drept, neținându-se seama de dispozițiile art. 16 de mai sus, denunțarea imediată a prezentei convenții, sub rezerva ca noua convenție revizuită să fi intrat în vigoare;

b) începînd de la data intrării în vigoare a noii convenții revizuite, prezenta convenție va înceta de a mai fi deschisă ratificării membrilor.

2. Prezenta convenție va rămîne în orice caz în vigoare în forma și conținutul său pentru acei membri care au ratificat-o și care nu au ratificat convenția revizuită.

Articolul 21

Versiunile franceză și engleză ale textului prezentei convenții sunt deopotrivă valabile.

Adoptată la San Francisco la 9 iulie 1948

CONVENȚIA PRIVIND APLICAREA PRINCIPIILOR DREPTULUI LA ORGANIZAȚIE ȘI DE PURTARE A TRATATIVELOR COLECTIVE Nr. 98 din 01.07.1949

Notă: Ratificată prin Hotărîrea Parlamentului nr.593-XIII din 26.09.95

Publicată în ediția oficială "Tratate internaționale", 1999, volumul 10, p. 47

Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii,
Convocată la Geneva de Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii și care s-a întrunit la 8 iunie 1949, în cea de a treizeci și doua sesiune a sa;

După ce a hotărît să adopte diferite propuneri relative la aplicarea principiilor dreptului de organizare și de negociere colectivă, problema care constituie al 4-lea punct la ordinea de zi a sesiunii;

După ce a hotărît că aceste propuneri vor lua forma unei convenții internaționale;

Adoptă, azi, întii iulie una mie nouă sute patruzeci și nouă, convenția de mai jos, care va fi denumită Convenția asupra dreptului de organizare și de negociere colectivă, 1949.

Articolul 1

1. Muncitorii trebuie să beneficieze de o protecție adecvată împotriva oricăror acte de discriminare care tind să prejudicieze libertatea sindicală în materie de angajare.

2. O asemenea protecție trebuie să se aplice mai ales în ceea ce privește actele care au drept scop:

a) să subordoneze angajarea unui muncitor condiției de a nu se afilia la un sindicat sau de a înceta să facă parte dintr-un sindicat;

b) să concedieze un muncitor sau să i se aducă prejudicii prin oricare alte mijloace din cauza afilierei sale sindicale sau participării sale la activități sindicale în afara orelor de muncă sau, cu consimțămîntul patronului, în timpul orelor de muncă.

Articolul 2

1. Organizațiile de muncitori și de patroni trebuie să beneficieze de o protecție adecvată împotriva oricăror acte de ingerință ale unora față de celelalte, fie direct, fie prin agenții sau membrii lor, în formarea, funcționarea și administrarea lor.

2. Sunt cu deosebire asimilate actele de ingerință în sensul prezentului articol, măsurile tinzând să provoace crearea unor organizații de muncitori, dominate de un patron sau o organizație de patroni sau să sprijine organizații de muncitori prin mijloace financiare sau în alt mod, în scopul de a pune aceste organizații sub controlul unui patron sau al unei organizații de patroni.

Articolul 3

Dacă este necesar, trebuie să fie instituite organisme corespunzătoare condițiilor naționale pentru a se asigura respectarea dreptului de organizare definit prin articolele precedente.

Articolul 4

Dacă este necesar, trebuie luate măsuri corespunzătoare condițiilor naționale pentru a încuraja și a promova dezvoltarea și folosirea cea mai largă a procedurilor de negociere voluntară a contractelor colective între patroni și organizațiile de patroni, pe de o parte, și organizațiile de muncitori, pe de altă parte, în vederea reglementării prin acest mijloc a condițiilor de angajare.

Articolul 5

1. Măsura în care garanțiile prevăzute prin prezenta convenție se vor aplica forțelor armate sau poliției va fi determinată de legislația națională.

2. Conform principiilor stabilite de paragraful 8 al art. 19 din Constituția Organizației Internaționale a Muncii, ratificarea acestei convenții de către un membru nu va trebui să fie considerată că afectează orice lege, orice sentință, orice obicei sau acord existând, care acordă membrilor forțelor armate și poliției garanțiile prevăzute de prezenta convenție.

Articolul 6

Prezenta convenție nu se ocupă de situația funcționarilor publici și nu va putea, în nici un fel, să fie interpretată ca aducând prejudicii drepturilor sau statutului lor.

Articolul 7

Ratificările formale ale prezentei convenții vor fi comunicate directorului general al biroului internațional al Muncii și înregistrate de către acesta.

Articolul 8

1. Prezenta convenție nu va lega decât pe membrii Organizației Internaționale a Muncii a căror ratificare a fost înregistrată de Directorul general.

2. Ea va intra în vigoare la 12 luni după ce ratificările a doi membri vor fi fost înregistrate de către Directorul general.

3. Ca urmare, această convenție va intra în vigoare pentru fiecare membru după 12 luni de la data la care ratificarea va fi înregistrată.

Articolul 9

1. Declarațiile care vor fi comunicate Directorului general al Biroului Internațional al Muncii, conform paragrafului 2 din art. 35 al Constituției Organizației Internaționale a Muncii, vor face cunoscut:

a) teritoriile pentru care membrul interesat se angajează ca dispozițiile convenției să fie aplicate fără modificare;

b) teritoriile pentru care se angajează ca dispozițiile convenției să fie aplicate cu modificări și în ce constau zisele modificări;

c) teritoriile pentru care convenția este inaplicabilă și, în aceste cazuri, cauzele pentru care ea este inaplicabilă;

d) teritoriile pentru care își rezervă hotărârea, în așteptarea unei examinări mai aprofundate a situației cu privire la respectivele teritorii.

2. Angajamentele menționate la alineatele a) și b) din primul paragraf al prezentului articol vor fi considerate ca făcând parte integrantă din ratificare și vor avea efecte identice.

3. Orice membru va putea renunța printr-o nouă declarație, la toate sau la o parte din rezervele cuprinse în declarația sa anterioară în virtutea alineatelor b), c) și d) din primul paragraf al prezentului articol.

4. Orice membru va putea, în perioadele în care prezenta convenție poate fi denunțată conform dispozițiilor articolului 11, să comunice Directorului general o nouă declarație modificând în orice altă privință termenii oricărei declarații anterioare și făcând cunoscută situația din teritorii determinate.

Articolul 10

1. Declarațiile comunicate Directorului general al Biroului Internațional al Muncii conform paragrafelor 4 și 5 din articolul 35 din Constituția Organizației Internaționale a Muncii trebuie să indice dacă dispozițiile convenției vor fi aplicate în teritoriu cu sau fără modificări; când declarația

arată că dispozițiile convenției se aplică sub rezerva unor modificări, ea trebuie să specifice în ce constau zisele modificări.

2. Membrul sau membrii, sau autoritatea internațională interesată vor putea renunța, în întregime sau parțial, printr-o declarație ulterioară, la dreptul de a invoca o modificare indicată într-o declarație anterioară.

3. Membrul sau membrii, sau autoritatea internațională interesată vor putea, în perioadele pe parcursul cărora convenția poate fi denunțată conform dispozițiilor articolului 11, să comunice Directorului general o nouă declarație prin care să se modifice în oricare altă privință termenii unei declarații anterioare și care face cunoscută situația în ce privește aplicarea acestei convenții.

Articolul 11

1. Orice membru care a ratificat prezenta convenție poate s-o denunțe după expirarea unei perioade de 10 ani de la data intrării în vigoare inițiale a convenției, printr-un act comunicat Directorului general al Biroului Internațional al Muncii și înregistrat de acesta. Denunțarea nu va avea efect decât după un an de la înregistrarea ei.

2. Orice membru care a ratificat prezenta convenție și care în termen de un an de la expirarea perioadei de 10 ani menționată în paragraful precedent, nu va face uz de facultatea de denunțare prevăzută de prezentul articol, va fi legat de ea pe o nouă perioadă de 10 ani și, ca urmare, va putea să denunțe prezenta convenție la expirarea fiecărei perioade de 10 ani în condițiile prevăzute în prezentul articol.

Articolul 12

1. Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va notifica tuturor membrilor Organizației Internaționale a Muncii înregistrarea tuturor ratificărilor, declarațiilor și denunțurilor care îi vor fi comunicate de membrii Organizației.

2. Notificînd membrilor Organizației înregistrarea celei de a doua ratificări care i-a fost comunicată, Directorul general va atrage atenția membrilor Organizației asupra datei la care prezenta convenție va intra în vigoare.

Articolul 13

Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va comunica Secretarului general al Organizației Națiunilor Unite pentru a fi înregistrate în conformitate cu articolul 102 al Cartei Națiunilor Unite, informații complete în legătură cu orice ratificări, declarații și acte de denunțare pe care le-a înregistrat conform articolelor precedente.

Articolul 14

La expirarea fiecărei perioade de 10 ani de la data intrării în vigoare a prezentei convenții, Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii va trebui să prezinte Conferinței generale un raport asupra aplicării prezentei convenții și va hotărî dacă este cazul să se înscrie pe ordinea de zi a conferinței problema revizuirii sale totale sau parțiale.

Articolul 15

1. În cazul în care conferința ar adopta o nouă Convenție de revizuire totală sau parțială a prezentei convenții și dacă noua convenție nu dispune altfel:

a) ratificarea de către un membru al noii convenții de revizuire, va atrage, de plin drept, prin derogare de la dispozițiile articolului 11 de mai sus, denunțarea imediată a prezentei convenții sub rezerva că noua convenție de revizuire să fie intrată în vigoare;

b) de la data intrării în vigoare a noii convenții de revizuire, prezenta convenție va înceta de a mai fi deschisă ratificării membrilor.

2. Prezenta convenție va rămîne în orice caz în vigoare sub forma și conținutul său pentru membrii care au ratificat-o și care nu vor ratifica convenția revizuită.

Articolul 16

Versiunile franceză și engleză a textului prezentei convenții au aceeași valabilitate.

Adoptată la Geneva la 1 iulie 1949

**CONVENȚIA CU PRIVIRE LA PROTECȚIA DREPTURILOR REPREZENTANȚILOR
LUCRĂTORILOR LA ÎNTREPRINDERI ACORDATE LOR
Nr. 135 din 23.06.1971**

Notă: Ratificată prin Hotărîrea Parlamentului nr.593-XIII din 26.09.95

Publicată în ediția oficială "Tratate internaționale", 1999, volumul 10, p. 73

Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii, convocată la Geneva de Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii și întrunită la 2 iunie 1971 în cea de a cincizeci și șasea sesiune a sa,

Luând nota de dispozițiile Convenției asupra dreptului de organizare și negociere colectivă, 1949, care acordă protecție lucrătorilor împotriva tuturor actelor de discriminare ce aduc atingere libertății sindicale în materie de angajare,

Considerând că este de dorit să se adopte dispoziții complementare privind reprezentanții lucrătorilor,

După ce a hotărât să adopte diverse propuneri în legătură cu protejarea reprezentanților lucrătorilor în întreprinderi și cu înlesnirile ce trebuie să li se acorde acestora, problemă care constituie al cincilea punct de pe ordinea de zi a sesiunii,

După ce a hotărât ca aceste propuneri să capete forma unei convenții internaționale,

Adoptă, la 23 iunie 1971, următoarea convenție care se va numi Convenția privind reprezentanții lucrătorilor 1971

Articolul 1

Reprezentanții lucrătorilor din întreprinderi trebuie să beneficieze de o protecție eficientă împotriva oricăror măsuri care i-ar putea prejudicia, inclusiv desfacerea contractului de muncă, și care ar avea drept cauză calitatea sau activitățile lor de reprezentanți ai lucrătorilor, apartenența sindicală sau participarea la activități sindicale, în măsura în care acționează potrivit legilor, convențiilor colective sau altor aranjamente convenționale în vigoare.

Articolul 2

1. În întreprinderi trebuie să se acorde înlesniri reprezentanților lucrătorilor, pentru a putea să-și îndeplinească repede și eficient funcțiile lor.

2. Din acest punct de vedere, trebuie să se țină seama de caracteristicile sistemului de relații profesionale aplicate în țara respectivă, precum și de nevoile, importanța și posibilitățile întreprinderii interesate.

3. Acordarea înlesnirilor nu trebuie să împiedice buna funcționare a întreprinderii interesate.

Articolul 3

Sunt reprezentanți ai lucrătorilor, în înțelesul prezentei convenții, următoarele persoane, recunoscute ca atare de legislația sau practica națională:

a) reprezentanții sindicali, care sunt numiți sau aleși de sindicate sau de membrii sindicatelor;

b) reprezentanții aleși, care sunt liber aleși de lucrătorii din întreprindere, în conformitate cu dispozițiile legislației naționale sau ale convențiilor colective și ale căror funcții nu se extind, la activități care în țările interesate sunt recunoscute ca aparținând prerogativelor exclusive ale sindicatelor.

Articolul 4

Legislația națională, convențiile colective, hotărârile arbitrale sau judecătorești vor putea determina categoria sau categoriile de reprezentanți ai lucrătorilor care urmează a avea dreptul la protecția și înlesnirile prevăzute de prezenta convenție.

Articolul 5

Cînd într-o întreprindere există, în același timp, reprezentanți sindicali și reprezentanți aleși, trebuie luate măsuri corespunzătoare de garanție pentru ca prezența reprezentanților aleși să nu fie folosită pentru a slăbi situația sindicatelor interesate sau a reprezentanților acestora, și pentru încurajarea cooperării, în toate problemele care îi privesc, între reprezentanții aleși, pe de o parte, și sindicatele interesate și reprezentanții acestora, pe de altă parte.

Articolul 6

Aplicarea dispozițiilor convenției va fi asigurată pe calea legislației naționale, a convențiilor colective sau pe orice altă cale conform cu practica națională.

Articolul 7

Ratificările formale ale prezentei convenții vor fi comunicate Directorului general al Biroului Internațional al Muncii, care le va înregistra.

Articolul 8

1. Prezenta convenție nu obligă decît pe membrii Organizației Internaționale a Muncii ale căror ratificări vor fi înregistrate de Directorul general.

2. Ea va intra în vigoare după 12 luni de la înregistrarea de către Directorul general a primelor două ratificări din partea membrilor.

3. Pentru fiecare membru, această convenție va intra în vigoare după 12 luni de la data cînd ratificarea sa va fi înregistrată.

Articolul 9

1. Orice membru care a ratificat prezenta convenție o poate denunța la expirarea unei perioade de 10 ani de la data intrării inițiale în vigoare a convenției, printr-un act comunicat Directorului general al Biroului Internațional al Muncii și înregistrat de către acesta. Denunțarea nu va avea efect decât la un an de la înregistrarea sa.

2. Orice membru care a ratificat prezenta convenție și care, în termen de un an de la expirarea perioadei de 10 ani menționată în paragraful precedent, nu va face uz de posibilitatea de a o denunța, prevăzută de prezentul articol, se va obliga pentru o nouă perioadă de 10 ani și, în consecință, va putea denunța prezenta convenție la expirarea fiecărei perioade de 10 ani, în condițiile prevăzute de prezentul articol.

Articolul 10

1. Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va notifica tuturor membrilor Organizației Internaționale a Muncii înregistrarea tuturor ratificărilor și denunțurilor care îi vor fi comunicate de membrii organizației.

2. Notificând membrilor organizației înregistrarea celei de a doua ratificări care îi va fi comunicată, Directorul general va atrage atenția acestora asupra datei la care prezenta convenție va intra în vigoare.

Articolul 11

Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va comunica Secretarului general al Națiunilor Unite, conform art. 102 al Cartei Națiunilor Unite, informații complete privind orice ratificare și orice act de denunțare înregistrate conform articolelor precedente.

Articolul 12

Ori de câte ori va considera necesar, Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii va prezenta Conferinței generale rapoarte asupra aplicării prezentei convenții și va examina dacă este cazul să înscrie pe ordinea de zi a conferinței problema revizuirii totale sau parțiale a acesteia.

Articolul 13

1. În cazul în care Conferința va adopta o nouă convenție având ca obiect revizuirea totală sau parțială a prezentei convenții și în măsura în care noua convenție nu dispune altfel:

a) ratificarea de către un membru a noii convenții de revizuire va atrage, de plin drept, fără să mai opereze art. 9 de mai sus, denunțarea imediată a prezentei convenții, cu condiția că noua convenție de revizuire să fi intrat în vigoare;

b) cu începere de la data intrării în vigoare a noii convenții de revizuire, prezenta convenție nu va mai putea fi ratificată de către membri.

2. Prezenta convenție va continua să rămână în vigoare, în forma și conținutul său, pentru membrii care au ratificat-o și care nu ar ratifica convenția de revizuire.

Articolul 14

Versiunile franceză și engleză ale textului prezentei convenții au aceeași valabilitate.

Adoptată la Geneva la 23 iunie 1971

CONVENȚIA PRIVIND PROMOVAREA NEGOCIERILOR COLECTIVE
Nr. 154 din 19.06.1981

Notă: Ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.994-XIII din 15.10.96

Publicată în ediția oficială "Tratate internaționale", 1999, volumul 11, p. 260

Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii, convocată la Geneva de către Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii și care s-a reunit la 3 iunie 1981 în cea de-a 67-a sesiune a sa,

Reafirmînd prevederea din Declarația de la Philadelphia, care recunoaște "obligația solemnă pentru Organizația Internațională a Muncii de a susține realizarea, în cadrul diferitelor națiuni ale

lumii, a unor programe apte să realizeze ... recunoașterea efectivă a dreptului la negociere colectivă" și notînd că acest principiu este "pe deplin aplicabil tuturor popoarelor lumii",

Ținînd cont de importanța capitală a normelor internaționale conținute în: Convenția asupra libertății sindicale și protecția dreptului sindical, 1948; Convenția asupra dreptului de organizare și negociere colectivă, 1949; Recomandarea asupra convențiilor colective, 1951; Recomandarea asupra concilierii și arbitrajului facultativ, 1951; Convenția și Recomandarea asupra relațiilor de muncă în funcțiunea publică, 1978, precum și Convenția și Recomandarea asupra administrației muncii, 1978,

Considerînd că este de dorit să se facă cele mai mari eforturi pentru a realiza scopurile acestor norme și, în special, principiile generale conținute în art. 4 al Convenției asupra dreptului la organizare și negociere colectivă, 1949, și paragraful 1 al Recomandării asupra convențiilor colective, 1951,

Considerînd în consecință că aceste norme ar trebui să fie completate prin măsuri corespunzătoare bazate pe respectivele norme și destinate promovării negocierii colective libere și voluntare.

După ce a hotărît să adopte diferite propuneri referitoare la promovarea negocierii colective, problema care constituie cel, de-al patrulea punct al ordinii de zi a sesiunii,

După ce a hotărît că aceste propuneri să fie transpuse sub forma unei convenții internaționale,

Adoptă la 1 iunie 1981 următoarea convenție care va fi denumită Convenție asupra negocierii colective, 1981.

Partea I. Domenii de aplicare și definiții

Articolul 1

1. Prezenta convenție se aplică tuturor ramurilor de activitate economică.
2. Măsura în care garanțiile prevăzute de către prezenta convenție se aplică forțelor armate și poliției poate fi stabilită prin legislația sau practica națională.
3. În ce privește funcția publică, prin legislație sau practică națională pot fi fixate modalități speciale de aplicare a prezentei convenții.

Articolul 2

În sensul prezentei convenții, termenul negociere colectivă se aplică tuturor negocierilor care au loc între o persoană care angajează, un grup de persoane care angajează sau una ori mai multe organizații ale lucrătorilor, pe de altă parte, în vederea:

- a) fixării condițiilor de muncă și angajării; și/sau
- b) reglementării relațiilor între cei ce angajează lucrători; și/sau
- c) reglementării relațiilor între cei ce angajează sau organizațiile lor și una sau mai multe organizații ale lucrătorilor.

Articolul 3

1. În cazul cînd legea sau practica națională recunoaște existența reprezentanților lucrătorilor, așa cum ei sunt definiți în art. 3 alin. b) din Convenția privind reprezentanții lucrătorilor, 1971, legea sau practica națională poate stabili în ce măsură termenul negociere colectivă va trebui să includă, de asemenea, în sensul prezentei convenții, negocierile cu acești reprezentanți.

2. Atunci cînd, în aplicarea paragrafului 1 de mai sus, termenul negociere colectivă include, de asemenea, negocierile cu reprezentanții lucrătorilor vizați în acest paragraf, de fiecare dată cînd este cazul vor trebui luate măsuri corespunzătoare pentru a garanta că prezența acestora nu poate servi la slăbirea situației organizațiilor lucrătorilor interesați.

Partea a II-a. Metode de aplicare

Articolul 4

În cazul cînd aplicarea prezentei convenții nu este asigurată pe calea contractelor colective, a sentințelor arbitrale sau în orice altă formă conform cu practica națională, ea va trebui făcută pe calea legislației naționale.

Partea a II-a. Promovarea negocierii colective

Articolul 5

1. Vor trebui luate măsuri adaptate circumstanțelor naționale, în vederea promovării negocierii colective.

2. Măsurile vizate la paragraful 1 de mai sus trebuie să aibă următoarele obiective:

- a) negocierea colectivă să fie posibilă pentru toți cei ce angajează și pentru toate categoriile de lucrători din ramurile de activitate vizate de prezenta convenție;

- b) negocierea colectivă să fie progresiv extinsă la toate domeniile acoperite de alin. a), b) și c) ale art. 2 al prezentei convenții;
- c) să se încurajeze dezvoltarea regulilor de procedură convenite între organizațiile celor ce angajează și organizațiile lucrătorilor;
- d) negocierea colectivă să nu fie împiedicată de inexistența unor reguli care să reglementeze desfășurarea sa sau de insuficiența sau de caracterul impropriu al acestor reguli;
- e) organele și procedurile de reglementare a conflictelor de muncă să fie concepute de o asemenea manieră încât să contribuie la promovarea negocierii colective.

Articolul 6

Dispozițiile acestei convenții nu constituie un obstacol pentru funcționarea sistemelor de relații profesionale în care are loc negocierea colectivă în cadrul mecanismelor sau instituțiilor de conciliere și/sau arbitraj, la care părțile participă în mod voluntar la negocierea colectivă.

Articolul 7

Măsurile luate de autoritățile publice pentru a încuraja și promova dezvoltarea negocierii colective vor face obiectul consultărilor prealabile și, de fiecare dată când aceasta este posibil, al acordurilor între puterea publică și organizațiile celor ce angajează și ale lucrătorilor.

Articolul 8

Măsurile luate în vederea promovării negocierii colective nu vor putea fi concepute și aplicate de o manieră care să împiedice libertatea negocierii colective.

Partea a IV-a. Dispoziții finale

Articolul 9

Prezenta convenție nu revizuieste nici una dintre convențiile sau recomandările existente.

Articolul 10

Ratificările oficiale ale prezentei convenții vor fi comunicate Directorului general al Biroului Internațional al Muncii și înregistrate de către acesta.

Articolul 11

1. Prezenta convenție nu va obliga decât statele membre ale Organizației Internaționale a Muncii ale căror ratificări vor fi înregistrate de către Directorul general.
2. Ea va intra în vigoare după 12 luni de la înregistrarea de către Directorul general a cel puțin două ratificări din partea statelor membre.
3. În continuare, pentru fiecare stat membru, această convenție va intra în vigoare după 12 luni de la data înregistrării ratificării sale.

Articolul 12

1. Orice stat membru care a ratificat prezenta convenție o poate denunța la expirarea unei perioade de 10 ani de la data intrării inițiale în vigoare a convenției, printr-un act comunicat Directorului general al Biroului Internațional al Muncii și înregistrat de acesta. Denunțarea nu va avea efect decât după expirarea termenului de un an de la înregistrarea ei.
2. Orice stat membru care a calificat prezenta convenție și care, în termen de un an de la expirarea perioadei de 10 ani menționată la paragraful precedent, nu va face uz de facultatea de a o denunța, prevăzută de prezentul articol, va fi obligat pentru o nouă perioadă de 10 ani și drept urmare, va putea să denunțe prezenta convenție la expirarea fiecărei perioade de 10 ani, în condițiile prevăzute de prezentul articol.

Articolul 13

1. Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va notifica tuturor statelor membre ale Organizației Internaționale a Muncii înregistrarea tuturor ratificărilor și denunțurilor care îi vor fi comunicate de către statele membre ale organizației.
2. Notificând statele membre ale organizației înregistrarea celei de-a doua ratificări care i-a fost comunicată, Directorul general va atrage atenția statelor membre ale organizației asupra datei la care prezenta convenție va intra în vigoare.

Articolul 14

Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va comunica Secretarului general al Națiunilor Unite, în scopul înregistrării, potrivit art. 102 din Carta Națiunilor Unite, informații complete cu privire la toate ratificările și toate actele de denunțare înregistrate în conformitate cu articolele precedente.

Articolul 15

Ori de câte ori va considera necesar, Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii va prezenta Conferinței generale un raport asupra aplicării prezentei convenții și va examina, dacă este cazul, să înscrie pe ordinea de zi a conferinței problema revizuirii totale sau parțiale a acesteia.

Articolul 16

1. În cazul în care Conferința va adopta o nouă convenție care să revizuiască total sau parțial prezenta convenție și numai dacă noua convenție nu va dispune altfel:

a) ratificarea de către un stat membru a noii convenții de revizuire va antrena, de plin drept, fără a se ține seama de art. 12 de mai sus, denunțarea imediată a prezentei convenții, sub rezerva ca noua convenție de revizuire să fi intrat în vigoare;

b) cu începere de la data intrării în vigoare a noii convenții de revizuire, prezenta convenție va înceta să mai fie deschisă pentru ratificare de către statele membre.

2. Prezenta convenție va rămâne în orice caz în vigoare, în forma și conținutul său, pentru statele membre care au ratificat-o și care nu vor ratifica convenția de revizuire.

Articolul 17

Textele francez și englez ale prezentei convenții au aceeași valabilitate.

Adoptată la Geneva la 19 iunie 1981

CONVENȚIA ASUPRA CONSULTĂRILOR TRIPARTITE RELATIVE LA NORMELE INTERNAȚIONALE ALE MUNCII

Nr. 144 din 21.06.1976

Notă: Ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.593-XIII din 26.09.95

Publicată în ediția oficială "Tratate internaționale", 1999, volumul 10, p. 78

Conferința generală O.I.M., convocată la Geneva de Consiliul de administrație al O.I.M. și fiind reunită în cea de-a 61-a sesiune a sa, în data de 2 iunie 1976,

Reamintind dispozițiile convențiilor și recomandărilor internaționale existente - în special Convenția asupra libertății sindicale și protecției dreptului sindical, 1948, Convenția asupra dreptului de organizare și de negociere colectivă, 1949, și Recomandarea asupra consultării eşaloanelor industrial și național, 1960 - care afirmă dreptul celor ce angajează și al muncitorilor de a stabili organizații libere și independente și cer să fie luate măsuri de promovare a unor consultări eficiente la nivel național între autoritățile publice și organizațiile celor ce angajează și ale muncitorilor, precum și dispozițiile numeroaselor Convenții și Recomandări internaționale ale muncii, care prevăd consultarea organizațiilor celor ce angajează și ale muncitorilor asupra măsurilor ce trebuie luate pentru punerea lor în aplicare,

După examinarea celei de-a 4-a probleme de pe ordinea de zi a sesiunii, intitulată "Crearea mecanismelor tripartite însărcinate să promoveze punerea în practică a normelor internaționale ale muncii" și

După luarea deciziei de a adopta anumite propuneri relative la consultările tripartite destinate să impulsioneze punerea în practică a normelor internaționale ale muncii,

După luarea deciziei ca aceste propuneri să ia forma unei convenții internaționale,

Adoptă, la data de 21 iunie 1976, convenția următoare, care va fi denumită Convenția asupra consultărilor tripartite relative la normele internaționale ale muncii, 1976.

Articolul 1

În prezenta convenție, termenul organizații reprezentative semnifică organizațiile cele mai reprezentative ale celor ce angajează și ale muncitorilor, bucurându-se de dreptul la libertatea sindicală.

Articolul 2

1. Orice stat membru al O.I.M., care ratifică prezenta convenție, se angajează să pună în practică procedurile care asigură consultări eficiente între reprezentanții guvernului, al celor ce angajează și al muncitorilor asupra problemelor privind activitățile O.I.M., enunțate la art. 5 paragraful 1, menționat mai jos.

2. Natura și forma procedurilor prevăzute la paragraful 1 al prezentului articol vor fi determinate în fiecare țară, conform practicii naționale, după consultarea organizațiilor reprezentative, dacă acestea există și dacă astfel de proceduri nu au fost încă stabilite.

Articolul 3

1. În scopul procedurilor vizate prin prezenta convenție, reprezentanții celor ce angajează și ai muncitorilor vor fi aleși în mod liber de organizațiile lor reprezentative, dacă acestea există.

2. Cei ce angajează și muncitorii vor fi reprezentanți, în mod egal, în orice organism unde pot avea loc consultări.

Articolul 4

1. Autoritatea competentă își va asuma responsabilitatea sprijinului administrativ al procedurilor vizate prin prezenta convenție.

2. Se vor pune de acord corespunzător autoritatea competentă și organizațiile reprezentative, dacă acestea există, pentru finanțarea oricărei pregătiri necesare persoanelor participante la aceste proceduri.

Articolul 5

1. Procedurile vizate prin prezenta convenție vor avea ca obiect consultări asupra:

a) răspunsurilor guvernelor la chestionarea referitoare la punctele înscrise pe ordinea de zi a conferinței internaționale a Muncii și comentariile guvernelor asupra proiectelor textelor, care trebuie să fie discutate în conferință;

b) propunerilor ce urmează a fi prezentate autorității sau autorităților competente în legătură cu convențiile și recomandările care trebuie să le fie supuse, conform art. 19 al Constituției O.I.M.;

c) reexaminării, la intervale rezonabile, a convențiilor neratificate și a recomandărilor care încă nu s-au pus în aplicare, pentru a înfățișa măsurile care ar putea fi luate pentru a promova aplicarea și ratificarea lor, dacă este cazul;

d) problemelor pe care le pot pune rapoartele ce urmează a fi prezentate B.I.M.-ului, conform art. 22 al Constituției O.I.M.

e) propunerilor referitoare la denunțarea convențiilor ratificate.

2. Pentru a asigura o examinare adecvată a problemelor vizate la paragraful 1 al prezentului articol, consultările vor avea loc la intervale rezonabile, fixate de comun acord, dar cel puțin o dată pe an.

Articolul 6

Dacă este necesar, după consultarea organizațiilor reprezentative, dacă acestea există, autoritatea competentă va face un raport anual asupra funcționării procedurilor vizate prin prezenta convenție.

Articolul 7

Ratificările oficiale ale prezentei convenții vor fi comunicate Directorului general al Biroului Internațional al Muncii și înregistrate de către acesta.

Articolul 8

1. Prezenta convenție nu va obliga decât statele membre ale Organizației Internaționale a Muncii, a căror ratificare a fost înregistrată de către Directorul general.

2. Ea va intra în vigoare la 12 luni, după ce ratificările a două state membre au fost înregistrate de către Directorul general.

3. În continuare, această convenție va intra în vigoare, pentru fiecare stat membru, la 12 luni după data înregistrării ratificării sale.

Articolul 9

1. Orice stat membru care a ratificat prezenta convenție poate să o denunțe la expirarea unei perioade de 10 ani de la data intrării inițiale în vigoare a convenției, printr-un act comunicat Directorului general al Biroului Internațional al Muncii și înregistrat de către acesta. Denunțarea nu va avea efect decât la un an de la data înregistrării sale.

2. Orice stat membru care a ratificat prezenta convenție și care în termen de un an de la expirarea perioadei de 10 ani, menționată la paragraful precedent, nu va face uz de facultatea de denunțare prevăzută prin prezentul articol, va fi obligat pentru o nouă perioadă de 10 ani și, ca urmare, va putea denunța prezenta convenție la expirarea fiecărei perioade de 10 ani, în condițiile prevăzute de prezentul articol.

Articolul 10

1. Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va notifica tuturor statelor membre ale Organizației Internaționale a Muncii înregistrarea tuturor ratificărilor și denunțărilor care îi vor fi comunicate de către statele membre ale organizației.

2. Notificînd statelor membre ale organizației înregistrarea celei de-a doua ratificări care i-a fost adusă la cunoștință, Directorul general va atrage atenția statelor membre ale organizației asupra datei la care prezenta convenție va intra în vigoare.

Articolul 11

Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va comunica Secretarului general al Națiunilor Unite, în scopul înregistrării în conformitate cu art. 102 al Cartei Națiunilor Unite, informații complete în legătură cu toate ratificările și toate actele de denunțare pe care le-a înregistrat în conformitate cu articolele precedente.

Articolul 12

Ori de cîte ori va considera necesar, Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii va prezenta conferinței generale un raport asupra aplicării prezentei convenții și va examina dacă este cazul să se înscrie pe ordinea de zi a conferinței problema revizuirii sale totale sau parțiale.

Articolul 13

1. În cazul în care conferința ar adopta o nouă convenție care revizuește total sau parțial prezenta convenție și numai dacă noua convenție nu dispune altfel:

a) ratificarea de către un stat membru a noii convenții de revizuire va antrena, de plin drept, fără a se ține seama de art. 9 de mai sus, denunțarea imediată a prezentei convenții, sub rezerva ca noua convenție care revizuește să fi intrat în vigoare;

b) cu începere de la data intrării în vigoare a noii convenții care revizuește, prezenta convenție va înceta să mai fie deschisă ratificării statelor membre.

2. Prezenta convenție va rămîne în orice caz în vigoare în forma și conținutul său pentru statele membre care au ratificat-o și care nu vor ratifica convenția care revizuește.

Articolul 14

Variantele franceză și engleză ale prezentei convenții au aceeași valabilitate.

Adoptată la Geneva la 21 iunie 1976

CONVENȚIA PRIVIND PROTECȚIA DREPTULUI DE ORGANIZARE ȘI PROCEDURILE DE DETERMINARE A CONDIȚIILOR DE OCUPARE ÎN FUNCȚIA PUBLICĂ **Nr. 151 din 27.06.1978**

Notă: Ratificată prin Legea R. Moldova nr. 17-XV din 07.02.03

Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii, Convocată la Geneva de către Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii, și întrunită aici la 27 iunie 1978, în cea de-a șaiszeci și patra sa sesiune;

Luînd notă de dispozițiile Convenției privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical, 1948, ale Convenției privind dreptul de organizare și de negociere colectivă, 1949, și ale Convenției și Recomandării privind reprezentanții lucrătorilor, 1971;

Reamintind că Convenția privind dreptul de organizare și de negociere colectivă, 1949, nu vizează anumite categorii de agenți publici și că Convenția și Recomandarea privind reprezentanții lucrătorilor, 1971, se aplică reprezentanților lucrătorilor din întreprindere;

Luînd notă de expansiunea considerabilă a activităților din funcția publică în multe țări și de necesitatea unor raporturi de muncă sănătoase între autoritățile publice și organizațiile agenților publici;

Constatînd marea diversitate de sisteme politice, sociale și economice ale statelor membre precum și aceea a practicilor acestora (de exemplu, în ceea ce privește funcțiile respective ale autorităților centrale și locale, acelea ale autorităților federale, ale statelor federale și ale provinciilor, și acelea ale întreprinderilor care sunt proprietate publică și ale diferitelor tipuri de organisme publice autonome sau semiautonome, sau în ceea ce privește natura raporturilor de muncă);

Ținînd cont de problemele speciale pe care le pun delimitarea cîmpului de aplicare a unui instrument internațional și adoptarea definițiilor în înțelesul acestui instrument, în virtutea diferențelor existente în numeroase țări între angajarea în sectorul public și sectorul privat, precum și de dificultățile de interpretare care au apărut cu privire la aplicarea pentru funcționarii publici a dispozițiilor pertinente ale Convenției privind dreptul de organizare și de negociere colectivă, 1949, și de observațiile pe care organele de control ale OIM le-au făcut în diverse ocazii precum că anumite

guverne au aplicat aceste dispoziții de o manieră care exclude grupuri largi de agenți publici din câmpul de aplicare al acestei Convenții;

După ce a decis să adopte diversele propuneri relative la libertatea sindicală și la procedurile de determinare a condițiilor de angajare în funcția publică, problemă care constituie al cincilea punct al ordinii de zi a sesiunii;

După ce a decis că aceste propuneri vor lua forma unei convenții internaționale, adoptă, în această a douăzeci și șaptea zi de iunie 1978 convenția ce urmează, care va fi denumită Convenția privind raporturile de muncă în funcția publică, 1978.

Partea I. Câmp de aplicare și definiții

Articolul 1

1. Prezenta Convenție se aplică tuturor persoanelor angajate de autoritățile publice, în măsura în care dispoziții mai favorabile ale altor convenții internaționale ale muncii nu le sunt aplicabile.

2. Măsura în care garanțiile prevăzute de prezenta Convenție se vor aplica agenților de nivel ridicat ale căror funcții sunt în mod normal considerate ca având legătură cu formularea politicilor de urmărit sau cu responsabilități de conducere sau agenților ale căror responsabilități au un caracter foarte confidențial este determinată de legislația națională.

3. Măsura în care garanțiile prevăzute prin prezenta Convenție se aplică forțelor armate și poliției este determinată de legislația națională.

Articolul 2

În înțelesul prezentei Convenții, expresia „agent public” desemnează orice persoană căreia i se aplică această Convenție conform articolului său 1.

Articolul 3

În înțelesul prezentei Convenții, expresia „organizație a agenților publici” desemnează orice organizație, oricare ar fi componența sa, având drept scop promovarea și apărarea intereselor agenților publici.

Partea II. Protecția dreptului de organizare

Articolul 4

1. Agenții publici trebuie să beneficieze de o protecție adecvată împotriva oricăror acte de discriminare care tind să prejudicieze libertatea sindicală în materie de ocupare.

2. O astfel de protecție trebuie îndeosebi să se aplice în ceea ce privește actele având drept scop:

a) subordonarea angajării unui agent public condiției de a nu se afilia la o organizație a agenților publici sau de a înceta să facă parte dintr-o astfel de organizație;

b) concedierea unui agent public sau prejudicierea acestuia prin orice alte mijloace, ca urmare a afilierei acestuia la o organizație a agenților publici sau a participării acestuia la activitățile normale ale unei astfel de organizații.

Articolul 5

1. Organizațiile agenților publici trebuie să se bucure de o completă independență față de autoritățile publice.

2. Organizațiile agenților publici trebuie să beneficieze de o protecție adecvată împotriva oricăror acte de ingerință a autorităților publice în formarea, funcționarea și administrarea acestora.

3. Sunt asimilate îndeosebi actelor de ingerință, în sensul prezentului articol, măsuri care tind să promoveze crearea de organizații ale agenților publici dominate de o autoritate publică, sau să susțină organizații ale agenților publici prin mijloace financiare sau altfel, cu intenția de a plasa aceste organizații sub controlul unei autorități publice.

Partea III. Facilități care trebuie acordate organizațiilor agenților publici

Articolul 6

1. Trebuie acordate facilități reprezentanților organizațiilor agenților publici recunoscuți, de manieră a le permite îndeplinirea rapidă și eficientă a funcțiilor acestora atât în timpul orelor de lucru cât și în afara acestora.

2. Acordarea unor astfel de facilități nu trebuie să împiedice funcționarea eficientă a administrației sau a serviciului interesat.

3. Natura și întinderea acestor facilități trebuie determinate conform metodelor menționate în articolul 7 al prezentei Convenții sau prin orice alte mijloace adecvate.

Partea IV. Proceduri de determinare a condițiilor de angajare

Articolul 7

Trebuie luate, dacă este necesar, măsuri adecvate condițiilor naționale pentru încurajarea și promovarea dezvoltării și utilizării pe cât de larg posibil a procedurilor care permit negocierea condițiilor de ocupare între autoritățile publice interesate și organizațiile agenților publici, sau a oricărei alte metode care permite reprezentanților agenților publici să participe la determinarea condițiilor respective.

Partea V. Reglementarea diferendelor

Articolul 8

Reglementarea diferendelor care apar cu privire la determinarea condițiilor de ocupare va fi căutată, de o manieră adecvată condițiilor naționale, pe care de negociere între părți sau printr-o procedură care dă garanții de independență și imparțialitate, așa cum este medierea, concilierea sau arbitrajul, instituită astfel încât să inspire încredere părților interesate.

Partea VI. Drepturile civile și politice

Articolul 9

Agenții publici trebuie să beneficieze, ca și ceilalți lucrători, de drepturile civile și politice care sunt esențiale exercitării normale a libertății sindicale, sub singura rezervă a obligațiilor care țin de statutul acestora și de natura funcțiilor pe care le exercită.

Articolul 10

Instrumentele de ratificare a prezentei Convenții se vor expedia Directorului General al Biroului Internațional al Muncii pentru înregistrare.

Articolul 11

1. Prezenta Convenție va întruni numai acei Membri ai Organizației Internaționale a Muncii, ale căror instrumente de ratificare au fost înregistrate de Directorul General.

2. Prezenta Convenție va intra în vigoare la 12 luni de la data înregistrării de către Directorul General a instrumentelor de ratificare a doi Membri ai Organizației.

3. Ulterior, prezenta Convenție va intra în vigoare pentru fiecare Membru al Organizației după 12 luni de la data înregistrării instrumentelor sale de ratificare.

Articolul 12

1. Fiecare Membru al Organizației, parte la prezenta Convenție, poate, după expirarea termenului de 10 ani din momentul inițial al intrării acesteia în vigoare, să o denunțe printr-o declarație expedită pentru înregistrare Directorului General al Biroului Internațional al Muncii. Denunțarea va intra în vigoare peste un an după înregistrare.

2. Fiecare Membru al Organizației, parte la prezenta Convenție, care timp de un an după expirarea termenului de 10 ani menționat în alineatul precedent, nu și-a exercitat dreptul la denunțare prevăzut de prezentul articol va fi obligat pentru următoarea perioadă de 10 ani, ulterior avînd posibilitatea de a denunța prezenta Convenție la expirarea fiecărei perioade de zece ani în modul prevăzut de prezentul articol.

Articolul 13

1. Directorul General al Biroului Internațional al Muncii va notifica toți membrii Organizației Internaționale a Muncii despre înregistrarea tuturor instrumentelor de ratificare și declarațiilor de denunțare primite de la Membrii Organizației.

2. Notificînd Membrii Organizației despre înregistrarea celui de-al doilea instrument de ratificare primit, Directorul General va atenționa Membrii Organizației asupra datei intrării în vigoare a Convenției.

Articolul 14

Directorul General al Biroului Internațional al Muncii va expedia pentru înregistrare Secretarului General al Organizației Națiunilor Unite, în conformitate cu art.102 al Statutului Organizației Națiunilor Unite, date complete privind toate instrumentele de ratificare și declarațiile de denunțare înregistrate de el în conformitate cu prevederile articolelor precedente.

Articolul 15

În cazul în care va considera necesar, Consiliul de Administrație al Biroului Internațional al Muncii va prezenta Conferinței Generale un raport privind aplicarea prezentei Convenții și va examina oportunitatea includerii în agenda Conferinței a problemei privind revizuirea totală sau parțială a acesteia.

Articolul 16

1. În cazul în care Conferința va adopta o altă Convenție care va revizui integral sau în parțial prezenta Convenție și dacă noua Convenție nu va prevedea altfel, atunci:

a) ratificarea de către un Membru al Organizației a noii Convenții de revizuire va atrage implicit, indiferent de prevederile articolului 11, denunțarea imediată a prezentei Convenții, cu condiția că noua Convenție a intra în vigoare;

b) începînd cu data intrării în vigoare a noii Convenții de revizuire, prezenta Convenție va fi închisă pentru ratificare de către Membri.

2. Prezenta Convenție, în orice eventualitate, va rămîne în vigoare în varianta actuală pentru acei Membri ai Organizației care au ratificat-o, dar n-au ratificat noua Convenție de revizuire.

Articolul 17

Versiunile franceză și engleză ale textului prezentei Convenții sunt egal autentice.

Adoptată la Geneva la 27 iunie 1978

COMPARTIMENTUL III

Jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului în domeniul libertății de asociere în sindicate

JURISPRUDENȚA CURȚII EUROPENE A DREPTURILOR OMULUI ÎN DOMENIUL LIBERTĂȚII DE ASOCIERE ÎN SINDICATE

A. Libertatea de asociere

CAZUL EZELIN contra FRANȚEI - Sancțiune disciplinară aplicată unui avocat pentru că nu s-a desolidarizat de o manifestație publică și virulentă de protest împotriva unor decizii judiciare și nu a consimțit să depună mărturie în fața judecătorului de instrucție.

DI. Roland Ezelin locuiește la Basse-Terre, în Guadelupa, unde practică profesia de avocat. În februarie 1983, el participă în calitate de avocat, la o manifestare publică destinată să protesteze împotriva unor decizii judiciare, care condamna trei partizani ai independenței la pedepse cu închisoare și amendă pentru degradarea de clădiri administrative. În timpul manifestației, poliției îi sunt adresate injurii și se scrie pe clădirile publice mai ales împotriva magistraților. La denunțarea procurorului general, se deschide o procedură disciplinară împotriva petiționarului: consiliul Ordinului avocaților din Guadelupa consideră că nu este cazul de sancțiune dar, la 12 decembrie 1983, pe baza apelului procurorului general, Curtea de Apel din Basse-Terre pronunță pedeapsa disciplinară împotriva celui blamat. Curtea de Casație respinge recursul avocatului Ezelin la 19 iunie 1985.

În cererea sa din 16 octombrie 1985, către Comisie, avocatul Ezelin invocă art. 10 și 11 din Convenție: după el, sancțiunea disciplinară, pronunțată împotriva lui, încalcă grav libertățile sale de exprimare și de întrunire pașnică.

Hotărârea din 26 aprilie 1991 (Cameră) (seria A nr. 202)

Curtea arată că avocatul Ezelin a fost sancționat atît pentru că nu și-a arătat dezaprobarea față de „actele injurioase și de ultragiurie comise de manifestații” cît și pentru că nu a abandonat cortegiul, ca semn că se desolidarizează de acesta, și deoarece nu a consimțit să depună mărturie. Ea constată totuși că el a fost convocat în fața magistratului instructor ca urmare a participării sale la defilare. Din acest moment, problema respectivului refuz - prin care ea însăși nu intră în domeniul de aplicare a art. 10 și 11 al Convenției - îmbracă un caracter accesoriu.

În circumstanțele cauzei, art. 10 se traduce într-o *lex generalis* în raport cu art. 11, *lex specialis*, așa încît Curtea consideră inutil să le ia în considerare separat (unanimitate).

Principala chestiune în litigiu privea art. 11. Conform Curții, termenul „restricții” care figurează la paragraful 2 al acestuia din urmă nu se poate interpreta ca neincluzînd măsurile luate

după o reuniune. Petiționarul a folosit, alăturându-se manifestației - declarată în prealabil și neinterzisă - libertatea sa de întrunire pașnică, iar el însuși nu a proferat amenințări și nu a făcut inscripții. Pornind de la aceasta, a existat un amestec în exercitarea libertății sale de întrunire pașnică.

Un asemenea amestec era justificat, acțiunea incriminată își găsește, în mod exclusiv, baza legală în regimul special al profesiei de avocat, întrucât era „prevăzut de lege”. El urmărea un țel legitim, „apărarea ordinii”.

Rămânea de cercetat dacă el era necesar. Proportionalitatea cere să se pună în balanță imperatiile scopurilor enumerate în art. 11&2 cu acelea ale liberei exprimări prin cuvânt, gest sau chiar tăcere, a opiniilor persoanelor întrunite în stradă sau în alte locuri publice. Căutarea unui echilibru just nu trebuie să ducă la descurajarea avocaților, de teama unor sancțiuni disciplinare să-și prezinte convingerile în asemenea circumstanțe.

Conform Curții, sancțiunea aplicată avocatului Ezelin se situează către baza scării de pedepse disciplinare și îmbracă un caracter, în esență, moral. Cu toate acestea, libertatea de a participa la o acțiune pașnică - în cazul de față la o manifestație neinterzisă - capătă o asemenea importanță, încât nu poate suferi nici un fel de limitare, chiar și pentru un avocat, în măsura în care cel interesat nu comite el însuși, cu această ocazie, un act blamabil. În rezumat, sancțiunea incriminată, oricât de mică a fost, nu apare ca necesară într-o societate democratică. În acest fel, a fost încălcat art. 11 (6 voturi pentru, 3 împotriva).

Curtea decide că această constatare îi dă avocatului Ezelin o reparație suficientă pentru prejudiciul moral suferit (unanimitate).

Statuând în echitate, ea acceptă, în întregime, cererea de rambursare a cheltuielilor de judecată și taxe, adică 40.000 FF (unanimitate).

B. Afilierea sindicală

CAZUL YOUNG, JAMES ȘI WEBSTER contra REGATULUI UNIT - Licențierea unor muncitori feroviari în virtutea unui acord care impune apartenența la un anume sindicat drept condiție a angajării.

Instituția *closed shop* (câteodată tradusă în franceză prin „monopol sindical de angajare”) există de foarte mult timp în Regatul Unit și cuprindea în 1980 în jur de 5 milioane de lucrători. Un „closed shop” este o întreprindere sau un atelier în care, în urma unui acord sau angajament între unul sau mai multe sindicate și unul sau mai mulți angajatori sau asociații de angajatori, salariații unei categorii determinate sunt în principiu, obligați să aparțină sau să adere la un sindicat anume. Legea nu-i constrânge pe angajatori să obțină direct consimțământul sau avizul fiecărui salariat, înainte de a da curs unor asemenea acorduri sau angajamente. Acestea variază mult prin forma și conținutul lor.

Dl. Ian McLean Young, născut în 1953 și locuind în Surrey, este angajat în 1972 de către Societatea de Căi Ferate Britanica (British Rail). În calitate de funcționar de birou dl. Noel Henry James, născut în 1928 și domiciliat în Hampshire, intră în British Rail în 1974, ca șef de echipă. Cît privește pe Roland Roger Webster, născut în 1914 și locuind în Kent, el este recrutat de British Rail în 1958 și este încadrat ca funcționar de birou.

În 1975, British Rail încheie cu trei sindicate un acord de „closed shop”, subordonând de aici încolo angajarea salariaților afilierii la unul din aceste sindicate, întrucât nu îndeplineau această condiție, cei trei feroviari sunt concediați în 1976. Fiecare dintre ei considera că individul trebuie să aibă libertatea de alegere în ce privește apartenența sindicală; în afară de aceasta, dnii Young și Webster aveau obiecții împotriva practicilor și activităților sindicale, iar primul era împotriva orientărilor politice ale sindicatelor în cauză.

În perioada licențierilor în litigiu, Legea privind sindicatele și relațiile de muncă, adoptată în 1974 și amendată în 1976, prevedea că o concediere a unui salariat, pentru refuzul de a se afilia la un sindicat într-o situație de „closed shop”, era considerată ca neabuzivă, cu excepția situației cînd cel interesat refuză, de bună-credință, din cauza convingerilor sale religioase, să adere la indiferent ce sindicat. Deoarece motivele pentru care ei nu intenționau să se supună condițiilor de apartenență nu intrau în această categorie, petiționarii nu puteau face recursurile pentru licențiere abuzivă (daune interese și, în anumite cazuri, reangajare sau reintegrare).

Dnii Young și James sesizează Comisia la 26 iulie 1976, dl Webster la 18 februarie. Ei susțin că aplicarea legii (amendate) din 1974, care autorizează concedierea lor, în ciuda caracterului rațional al motivelor lor de a refuza aderarea la un sindicat, a adus atingere libertății lor de gîndire și

de conștiință (art. 9 din Convenție), de exprimare (art. 10) și de asociere (art. 11). Ei se plîngeau, în afara de aceasta, de absența unui recurs efectiv (art. 13).

Hotărârea din 13 august 1982

(plenul Curții) (seria A nr. 44)

Înainte de a examina fondul, Curtea se asigură că responsabilitatea statului reclamat, Regatul Unit, intră în joc. În conformitate cu art. 1 din Convenție, fiecare stat contractant recunoaște oricărei persoane, care aparține de jurisdicția sa, drepturile și libertățile definite în Convenție; astfel, cînd violarea unuia dintre ele este urmarea unei nerespectări a acestei obligații de către legiuitorul național, responsabilitatea revine statului. Or, în situația în care cauza imediată a evenimentelor, din care a apărut cazul, se afla în acordul din 1975 între British Rail și sindicatele lucrătorilor feroviari, dreptul intern în vigoare, în perioada respectivă, este cel care a făcut legal tratamentul de care se plîng petiționarii. Responsabilitatea Regatului Unit pentru orice încălcare a Convenției, care ar fi decurs din aceasta, este angajată pe această bază.

Constatînd apoi că principalele probleme în litigiu privesc art. 11, Curtea subliniază că nu-i revine ei, în această situație, să aprecieze din perspectiva Convenției sistemul de „closed shop” ca atare; ea nu îi studiază decît incidențele asupra petiționarilor.

După guvernul britanic, art. 11 nu protejează nici un drept de a nu fi forțat să devii membru al unei asociații; acest drept ar fi fost în mod deliberat înlăturat din Convenție în timpul lucrărilor pregătitoare. Curtea are o părere diferită; desigur, ea nu crede că este absolut necesar să se pronunțe asupra punctului de a ști dacă art. 11 garantează nu numai libertate „pozitivă” de asociere, ci și, într-un mod implicit, un „drept negativ” de a nu fi obligat de a adera la o asociație sau la un sindicat; totuși, chiar dacă în Convenție nu exista o regulă generală împotriva apartenenței obligatorii, din aceasta nu rezultă că a constrînge pe cineva să se înscrie într-un anumit sindicat cadrează întotdeauna cu spiritul art. 11. O amenințare cu concedierea, care implică pierderea mijloacelor de existență, constituie o formă foarte gravă de constrîngere; în speță, ea apasă asupra angajaților înainte de introducerea oricărei obligații de a se afilia la un anumit sindicat. În aceste condiții, un asemenea fel de constrîngere atinge însăși substanța libertății de asociere, consacrată prin art. 11. Cum în orice situație dnii Young, James și Webster ar fi fost concediați, dacă nu s-ar fi înscris la unul din sindicatele în discuție, faptul că ar fi putut crea sau se alătura unui alt sindicat, la alegerea lor, nu schimbă cu nimic constrîngerea pe care a suferit-o.

În plus, art. 11 trebuie privit în speță și prin prisma art. 9 și 10, căci protecția opiniilor personale, oferită de acestea din urmă sub forma libertății de gîndire, de conștiință și de religie, ca și libertatea de exprimare, sunt printre obiectivele libertății de asociere. Exercițarea de presiuni, vizînd să-i forțeze pe petiționari -cel puțin pe dnii Young și Webster - să se alătore unui sindicat împotriva convingerilor lor este, și în acest caz, incompatibilă cu art. 11.

Cu toate acestea guvernul britanic a renunțat să pledeze că o atingere a unui drept constatată de către Curte se justifică prin prisma paragrafului 2 a art. 11, Curtea decide să examineze chestiunea din oficiu. Sistemul de „closed shop” nu este în cauză și, ca atare, ea nu apreciază avantajele sale susținute; ea se angajează să cerceteze dacă tratamentul, suferit în speță de către petiționari, era necesar, într-o societate democratică, pentru protecția drepturilor și libertăților altora. Ea relevă, în special, că numeroase acorduri de „closed shop” nu-i constrîng pe nesindicaliștii care lucrează să se afilieze la un sindicat anume, că, în conformitate cu statisticile, o majoritate de aderenți la sindicate dezaprobă ideea de a licenția persoanele care refuză, pentru motive serioase, să se înscrie într-un sindicat și că în 1975 sindicatele desemnate aveau deja mai mult de 95% din personalul de la British Rail. Ea constată, de asemenea, că sindicatele de feroviari nu ar fi fost deloc împiedicate să lupte pentru apărarea intereselor membrilor lor, chiar dacă legislația în vigoare nu permisesse să fie constrînși la aderare angajații nesindicaliști, avînd obiecții de genul celor ale petiționarilor. Nedreptatea făcută acestora din urmă fiind mai mare decît ceea ce impunea realizarea unui echilibru just între diferitele interese în joc și neputînd fi considerate ca fiind proporționale cu țelurile urmărite. Curtea pune concluzia violării art. 11 (18 voturi pentru, 3 împotriva).

Avînd în vedere această decizie, Curtea consideră inutil să examineze cazul și prin prisma art. 9 și 10 și să statueze asupra existenței unei violări a art. 13 (unanimitate).

Petiționarii cereau o satisfacție echitabilă pentru diverse daune și cheltuieli de judecată. Această chestiune nefiind pregătită, hotărîrea o rezervă și o trimite la Camera constituită inițial pentru examinarea cazului și care se desesizase, în noiembrie 1980, în favoarea plenului Curții.

Hotărârea din 18 octombrie 1982

(Cameră) - Aplicarea articolului 50 (seria A nr. 55)

Cu titlu de daune materiale (salarii pierdute, drepturi la pensie, reducere de tarife pe căile ferate), petiționarii cereau 21.708 lire (dl Young), 57.280 lire (dl James) și 6.914 lire (dl. Webster), plus dobânzi asupra unor sume, precum și, în cazul dlui Webster, 6200 lire pentru cheltuieli personale. Guvernul britanic, care dăduse deja un aconto de 1.000 lire dlui Young, de 5.000 lire dlui James și de 1.000 lire dlui Webster, le oferea sumele suplimentare de 16.626 lire, 40.215 lire și, respectiv, 7.076 lire.

Pentru prejudiciul moral, cei interesați reclamau o indemnizație conformă cu ceea ce curtea va găsi drept și echitabil. Guvernul propunea să se plătească 2.000 lire dlui Young, 6.000 lire dlui James și 2.000 lire dlui Webster.

În sfârșit, pentru cheltuieli de judecată și taxe, atribuite procedurilor urmate în fața organelor Convenției, petiționarii înțelegeau să obțină 64.241 lire și 342.349 FF. Guvernul acceptă să aloce cu titlu de asistență 65.000 lire, minus 35.764 FF deja primiți de la Comisie cu titlu de asistență judiciară.

Curtea decide că Regatul Unit trebuie să plătească sumele oferite de guvernul său cu ocazia negocierilor pentru a ajunge la o reglementare amiabilă, plus 1.000 lire dlui Webster pentru cheltuieli de judecată și taxe (unanimitate). Ea respinge cererile de satisfacție echitabilă pentru surplus (unanimitate).

CAZUL GAYGUSUZ contra AUSTRIEI - Refuz al autorităților de a acorda alocația de urgență unui șomer ajuns la sfârșitul perioadei legale de atribuire, cu motivația că nu este de naționalitate austriacă.

Cetățeanul turc, născut în 1950, dl. Cevat Gaygusuz locuiește în Austria din 1973. Pe 6 iulie 1987, el cere să i se acorde un avans asupra pensiei sub forma de alocație de urgență în conformitate cu Legea privind asigurarea de șomaj. Agenția pentru angajare din Linz și agenția regională pentru angajare din Austria Superioară îi respinge cererea, întrucât nu răspundea cerințelor enunțate la articolul 32, paragraful 2 a) al amintitei legi, după care numai cetățenii austrieci pot beneficia de acest tip de alocații. În septembrie 1987, dl. Gaygusuz revine în Turcia.

În cererea sa din 17 mai 1990 adresată Comisiei, dl. Gaygusuz invocă art. 6, paragraful 1 și art. 8 al Convenției, precum și articolul 14 al Convenției, coroborat cu art. 1 al Protocolului nr. 1.

Hotărârea din 16 septembrie 1996

(Camera) (Culegere/1996 - V).

Curtea începe prin a examina reclamația în baza art. 14 al convenției coroborat cu art. 1 al Protocolului nr. 1 și se pronunță, mai întâi, asupra aplicabilității acestor două articole.

Ea apreciază că dreptul la alocația de urgență - în măsura în care el este prevăzut prin legislația în vigoare - este un drept patrimonial în sensul art. 1 al protocolului nr. 1. În consecință, această dispoziție se aplică fără a fi nevoie să se bazeze numai pe legătura existentă între atribuirea alocației de urgență și obligația de a plăti „impozite sau alte contribuții”.

Dl. Gaygusuz, nebeneficiind de alocația de urgență, în virtutea unei distincții ținând de articolul 14 al Convenției, adică naționalitatea sa, această dispoziție este, de asemenea, aplicabilă.

În ceea ce privește examinarea celor două articole coroborate, Curtea constată, mai întâi, că dl Gaygusuz a rezidat legal în Austria și a lucrat acolo în anumite perioade plătiind contribuțiile la casa de asigurări de șomaj cu același titlu și pe aceeași bază ca și cetățenii austrieci. Ea amintește, apoi, că refuzul autorităților de a-i acorda alocația de urgență se baza în exclusivitate pe constatarea că el nu avea naționalitatea austriacă, așa cum prevede articolul 33, paragraful 2 a) al Legii privind asigurarea de șomaj din 1977. De altfel, nu s-a afirmat că petiționarul nu îndeplinea celelalte condiții legale pentru atribuirea prestației sociale în cauză; el se afla, deci, într-o situație similară cu cea a cetățenilor austrieci în ceea ce privește dreptul la obținerea acestei prestații. Pornind de la aceasta, Curtea apreciază că diferența de tratament între austrieci și străini vizînd atribuirea alocației de urgență, a cărei victimă a fost dl. Gaygusuz, nu se bazează pe nici o „justificare obiectivă și rezonabilă”. A existat, o nerecunoaștere a articolului 14 al Convenției coroborat cu articolul 1 al Protocolului nr. 1 (unanimitate).

Văzînd această concluzie, Curtea socotește inutil să mai examineze cazul prin prisma articolului 6, paragraful 1 al Convenției (unanimitate).

În plus, ea consideră că nu se ridică nici o problemă distinctă, în temeiul articolului 8 al Convenției (unanimitate).

În temeiul articolului 50 al Convenției, ea acordă dlui Gaygusuz 200.000 Ats pentru pagube materiale (8 voturi pentru, 1 împotriva) și 100.000 Ats pentru cheltuieli de judecată și taxe (unanimitate).

COMPARTIMENTUL IV

Legislația națională referitoare la materia asocierii în sindicate

CONSTITUȚIA REPUBLICII MOLDOVA

adoptată la 29 iulie 1994

(extras)

(Monitorul Oficial al R.Moldova nr.1 din 12.08.1994)

Articolul 42

Dreptul de a întemeia și de a se afilia la sindicate

- (1) Orice salariat are dreptul de a întemeia și de a se afilia la sindicate pentru apărarea intereselor sale.
- (2) Sindicatele se constituie și își desfășoară activitatea potrivit cu statutele lor, în condițiile legii. Ele contribuie la apărarea intereselor profesionale, economice și sociale ale salariaților.
-

CODUL MUNCII AL REPUBLICII MOLDOVA

Nr. 154-XV din 28.03.2003

(extras)

(Monitorul Oficial al R.Moldova nr. 159-162 din 29.07.2003)

Articolul 386. Drepturile organelor sindicale la efectuarea controlului asupra respectării legislației muncii

- (1) Organele sindicale au dreptul să efectueze controlul asupra respectării de către angajatori și reprezentanții lor a legislației muncii și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii la toate unitățile, indiferent de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală.
- (2) În scopul efectuării controlului asupra respectării legislației muncii și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, sindicatele sau, după caz, reprezentanții acestora sunt în drept:
- a) să constituie inspectorate proprii ale muncii, să numească imputerniciți pentru protecția muncii, care activează în baza regulamentelor respective, aprobate de organele sindicale național-ramurale sau național-interramurale;
 - b) să controleze respectarea actelor legislative și a altor acte normative privind timpul de muncă și cel de odihnă, privind salarizarea, protecția muncii și alte condiții de muncă, precum și executarea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective;
 - c) să viziteze și să inspecteze nestingherit unitățile și subdiviziunile acestora unde activează membrii de sindicat, pentru a determina corespunderea condițiilor de muncă normelor de protecție a

muncii, și să prezinte angajatorului propuneri executorii, cu indicarea căilor posibile de eliminare a neajunsurilor depistate;

d) să efectueze, în mod independent, expertiza condițiilor de muncă și a asigurării securității la locurile de muncă;

e) să solicite și să primească de la angajatori informațiile și actele juridice la nivel de unitate necesare controlului;

f) să participe, în componența comisiilor, la cercetarea accidentelor de muncă și a cazurilor de contractare a bolilor profesionale și să primească de la angajatori informațiile privind starea protecției muncii, inclusiv accidentele de muncă produse și bolile profesionale atestate;

g) să apere drepturile și interesele membrilor de sindicat în problemele ce țin de protecția muncii, de acordarea înlesnirilor, compensațiilor și altor garanții sociale în legătură cu influența factorilor de producție și ecologici nocivi asupra salariaților;

h) să participe în calitate de experți independenți în componența comisiilor pentru primirea în exploatare a obiectivelor de producție și a utilajului;

i) să conteste, în modul stabilit, actele normative care lezează drepturile de muncă, profesionale, economice și sociale ale salariaților, prevăzute de legislația în vigoare.

(3) La efectuarea controlului asupra respectării legislației muncii și altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, sindicatele își pot realiza și alte drepturi prevăzute de legislația în vigoare.

(4) La depistarea în unități a nerespectării cerințelor de protecție a muncii, a tănuirii accidentelor de muncă și a cazurilor de contractare a bolilor profesionale ori a cercetării neobiective a acestor fapte, sindicatele sunt în drept să ceară conducătorilor acestor unități, autorităților publice competente luarea unor măsuri urgente, inclusiv întreruperea lucrărilor și suspendarea deciziilor angajatorului care contravin legislației cu privire la protecția muncii, tragerea persoanelor vinovate la răspundere în conformitate cu legislația în vigoare, cu convențiile colective și cu contractele colective de muncă.

(5) Angajatorii sunt obligați să examineze, în termen de 7 zile lucrătoare de la data înaintării (înregistrării), cerințele sindicatelor și să informeze în scris organul sindical despre rezultatele examinării și măsurile întreprinse pentru înlăturarea încălcărilor depistate.

Articolul 387. Garanții pentru persoanele alese în organele sindicale și neeliberate de la locul de muncă de bază

(1) Persoanele alese în organele sindicale de toate nivelurile și neeliberate de la locul de muncă de bază nu pot fi supuse sancțiunilor disciplinare și/sau transferate la alt lucru fără acordul preliminar scris al organului ai cărui membri sunt.

(2) Conducătorii organizațiilor sindicale primare neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi supuși sancțiunilor disciplinare fără acordul preliminar scris al organului sindical ierarhic superior.

(3) Participanții la adunările sindicale, la seminarele, conferințele și congresele convocate de sindicate, la învățămîntul sindical sunt eliberați de la locul de muncă de bază, pe durata acestora, cu menținerea salariului mediu.

(4) Membrii organelor sindicale electiv neeliberați de la locul de muncă de bază li se acordă timp liber în orele de program pentru a-și realiza drepturile și a-și îndeplini obligațiile sindicale, cu menținerea salariului mediu. Durata concretă a timpului de muncă rezervat acestei activități se stabilește în contractul colectiv de muncă.

(5) Încetarea contractului individual de muncă încheiat cu persoanele alese în organele sindicale și cu conducătorii organelor sindicale neeliberați de la locul de muncă de bază se admite cu respectarea prevederilor prezentului cod.

(6) Îndeplinirea obligațiilor și realizarea drepturilor lor de către persoanele indicate la alin.(1)-(5) nu pot servi pentru angajator drept temei de concediere ori de aplicare a altor sancțiuni ce le-ar afecta drepturile și interesele ce decurg din raporturile de muncă.

Articolul 388. Garanții pentru persoanele alese în organele sindicale și eliberate de la locul de muncă de bază

(1) Salariaților al căror contract individual de muncă este suspendat în legătură cu alegerea lor în funcții electiv în organele sindicale, după expirarea mandatului li se acordă locul de muncă anterior, iar în lipsa acestuia - un alt loc de muncă (funcție) echivalent sau, cu acordul salariatului, la o altă unitate.

(2) În cazul în care acordarea locului de muncă ocupat anterior sau a unui loc de muncă echivalent este imposibilă din cauza lichidării unității, reorganizării ei, reducerii numărului sau a statelor de

personal, angajatorul respectiv plătește persoanelor indicate la alin. (1) o indemnizație de eliberare din serviciu egală cu 6 salarii medii lunare.

(3) Salariații ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în legătură cu alegerea lor în organele sindicale ale unității beneficiază de aceleași drepturi și înlesniri ca și ceilalți salariați ai unității respective.

(4) Concedierea salariaților care au fost aleși în organele sindicale, indiferent de faptul dacă au fost eliberați sau nu de la locul de muncă de bază, nu se admite timp de 2 ani după expirarea mandatului, cu excepția cazurilor de lichidare a unității sau de comitere de către salariații respectivi a unor acțiuni culpabile, pentru care legislația în vigoare prevede posibilitatea concedierii. În asemenea cazuri, concedierea se efectuează în temeiuri generale.

(5) În contractele colective de muncă și în convențiile colective pot fi prevăzute și alte garanții pentru persoanele indicate la alin. (1), (3) și (4).

Articolul 389. Apărarea drepturilor și intereselor de muncă, profesionale, economice și sociale ale salariaților de către sindicate

Activitatea sindicatelor orientată spre apărarea drepturilor și intereselor de muncă, profesionale, economice și sociale ale salariaților membri de sindicat este reglementată de prezentul cod, de legislația cu privire la sindicate și de statutele acestora.

Articolul 390. Asigurarea condițiilor pentru activitatea organului sindical din unitate

(1) Angajatorul are obligația să acorde gratuit organului sindical din unitate încăperi cu tot inventarul necesar, asigurând condițiile și serviciile necesare activității acestuia.

(2) Angajatorul pune la dispoziția organului sindical, potrivit contractului colectiv de muncă, mijloace de transport, de telecomunicații și informaționale necesare îndeplinirii sarcinilor statutare ale organului sindical respectiv.

(3) Angajatorul efectuează fără plată, în modul stabilit de contractul colectiv de muncă și/sau de convențiile colective, colectarea cotizațiilor de membru al sindicatului și le transferă lunar pe contul de decontare al organului sindical respectiv. Angajatorul nu este în drept să rețină transferarea mijloacelor indicate sau să le utilizeze în alte scopuri.

(4) Retribuirea muncii conducătorului organului sindical al cărui contract individual de muncă a fost suspendat în legătură cu alegerea în funcția electivă se efectuează din contul mijloacelor unității, mărimea salariului acestuia stabilindu-se prin negocieri și indicindu-se în contractul colectiv de muncă și/sau în convenția colectivă.

(5) În unitățile în care este încheiat un contract colectiv de muncă și/sau asupra cărora își produc efectele convențiile colective, angajatorul, la solicitarea salariaților care nu sunt membri de sindicat, reține din salariul acestora mijloace bănești și le transferă lunar la contul de decontare al organului sindical, în condițiile și în modul stabilit de contractul colectiv de muncă și/sau de convențiile colective.

(6) Măsuri suplimentare pentru asigurarea activității sindicatelor pot fi prevăzute în contractul colectiv de muncă și/sau în convențiile colective.

LEGEA SINDICATELOR

Nr. 1129-XIV din 7 iulie 2000

(Monitorul Oficial nr. 130-132, 19 octombrie 2000)

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Prezenta lege reglementează raporturile sociale ce apar în legătură cu realizarea de către cetățeni a dreptului constituțional de a întemeia și de a se înscrie în sindicate, stabilește cadrul juridic al întemeierii lor, garanțiile activității, reglementează relațiile lor cu autoritățile publice, patronii și cu asociațiile patronilor.

Capitolul I. DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1. Noțiuni de bază

În sensul prezentei legi, prin noțiunile de mai jos se înțelege:

sindicat - organizații obștești din care fac parte, pe principii benevole, persoane fizice unite după interese comune, inclusiv ce țin de activitatea lor, și constituite în scopul apărării drepturilor și intereselor profesionale, economice, de muncă și sociale colective și individuale ale membrilor lor;

organizație sindicală primară - asociație benevolă a membrilor de sindicat pe bază de interese comune, care, de regulă, își desfășoară activitatea la aceeași întreprindere, în aceeași instituție, în aceeași organizație, indiferent de forma juridică de organizare și de tipul de proprietate, de apartenența departamentală sau ramurală;

membru de sindicat - persoană (lucrător, șomer, pensionar, student etc.) care se află la evidență într-o organizație sindicală primară;

organ sindical - organ de conducere, constituit în conformitate cu regulamentul organizației sindicale primare ori al centrului sindical ramural teritorial, interramural teritorial sau în conformitate cu statutul centrului sindical național-ramural ori național-interramural;

organizator sindical - conducător al organizației sindicale primare, investit cu astfel de împuterniciri în conformitate cu statutul centrului sindical național-ramural sau cu regulamentul aprobat de acest centru;

centru sindical ramural teritorial - asociație benevolă a organizațiilor sindicale primare din aceeași ramură care acționează, de regulă, în teritoriul județului, unității teritoriale autonome, municipiului, orașului;

centru sindical interramural teritorial - asociație benevolă a centrelor sindicale ramurale teritoriale care acționează, de regulă, în teritoriul județului, unității teritoriale autonome, municipiului, orașului. Centrelor sindicale interramurale teritoriale se pot afilia și organizațiile sindicale primare care nu au structuri teritoriale;

centru sindical național-ramural - asociație benevolă a sindicatelor lucrătorilor, de regulă, din aceeași ramură;

centru sindical național-interramural - asociație benevolă a centrelor sindicale național-ramurale.

Articolul 2. Legislația cu privire la sindicate

(1) Legislația cu privire la sindicate este constituită din Constituție, prezenta lege, alte acte normative, precum și din actele internaționale la care Republica Moldova este parte.

(2) În cazul în care legislația țării cu privire la sindicate vine în contradicție cu actele internaționale la care Republica Moldova este parte, prioritate au reglementările internaționale.

Articolul 3. Sfera de aplicare a prezentei legi

(1) Drepturile sindicatelor, garanțiile activității lor, stabilite prin prezenta lege, se extind asupra organizațiilor sindicale și a organelor lor electivă de toate nivelurile, prevăzute de statutele sindicatelor, înregistrate în modul stabilit.

(2) Sub incidența prezentei legi se află toate întreprinderile, instituțiile și organizațiile, indiferent de forma juridică de organizare și de tipul de proprietate, de apartenența departamentală sau ramurală.

Articolul 4. Particularitățile aplicării prezentei legi în unitățile militare și în organele afacerilor interne

Prezenta lege se aplică în unitățile militare și în organele afacerilor interne, ținându-se cont de particularitățile stabilite de actele legislative care determină statutul lor juridic.

Articolul 5. Independența sindicatelor

(1) Sindicatelor, în activitatea lor, sînt independente față de autoritățile publice de toate nivelurile, față de partidele politice, de asociațiile obștești, față de patroni și asociațiile acestora, nu sînt supuse controlului lor și nu li se subordonează. Este interzis orice amestec de natură să limiteze drepturile sindicatelor sau să împiedice realizarea acestora.

(2) Sindicatelor sînt egale în drepturi și pot să colaboreze cu orice centre sindicale, inclusiv din alte țări, cu organizații sindicale internaționale, regionale și cu alte organizații similare.

Articolul 6. Interzicerea discriminării după principiul apartenenței la sindicat

(1) Apartenența la sindicat nu implică nici un fel de restricții ale drepturilor și libertăților omului garantate de Constituție și de alte legi, de actele internaționale la care Republica Moldova este parte.

(2) Se interzice a condiționa angajarea la lucru, avansarea în serviciu, precum și concedierea persoanei de apartenența la un anumit sindicat, de înscrierea în sau ieșirea din sindicat.

(3) Se interzice influențarea asupra persoanelor prin amenințare sau mituire, prin promisiuni (de a îmbunătăți condițiile de muncă, de serviciu, de studii etc.), în scopul de a le obliga să renunțe la înscrierea în sindicat, să iasă dintr-un sindicat și să se înscrie în alt sindicat, să dizolve de sine stătător sindicatul, sau prin alte acțiuni ilegale.

(4) Sindicatele beneficiază de protecție constituțională, inclusiv judiciară, împotriva acțiunilor discriminatorii, care urmăresc limitarea libertății la asociere în sindicate și activității lor, desfășurate conform statutului.

Capitolul II. ÎNTEMEIEREA ȘI ÎNREGISTRAREA SINDICATELOR

Articolul 7. Dreptul la asociere în sindicat

(1) Cetățenii Republicii Moldova, precum și cetățenii străini și apatrizii care se află legal pe teritoriul ei sînt în drept, la propria alegere, de a întemeia și de a se înscrie în sindicate, în conformitate cu statutele acestora, fără autorizația prealabilă a autorităților publice.

(2) Persoanele care nu sînt angajate sau care și-au pierdut locul de muncă, precum și cele care exercită legal o activitate de muncă în mod individual, se pot organiza în sindicat sau înscrie, la propria alegere, într-un sindicat în conformitate cu statutul acestuia, sau își pot păstra apartenența la sindicatul întreprinderii, instituției, organizației în care au lucrat.

(3) Cetățenii Republicii Moldova care se află în afara țării sînt în drept să fie membri ai sindicatelor existente în Republica Moldova.

Articolul 8. întemeierea sindicatelor și structura lor

(1) Baza sindicatelor este organizația sindicală primară.

(2) Organizația sindicală primară se constituie din inițiativa a cel puțin 3 persoane, considerate fondatori. Hotărîrea de întemeiere a organizației sindicale primare se adoptă de adunarea constituantă.

(3) Sindicatul se întemeiază benevol, pe bază de interese comune (profesie, ramură etc), și activează, de regulă, la întreprinderi, în instituții și organizații, denumite în continuare *unități*, indiferent de forma juridică de organizare și de tipul de proprietate, de apartenența departamentală sau ramurală. Patronul (administrația) nu este în drept să împiedice asocierea persoanelor fizice în sindicat.

(4) Sindicatele se pot asocia în centre sindicale ramurale sau interramurale teritoriale (la nivel de județ, unitate teritorială autonomă, municipiu, oraș), precum și în centre sindicale național-ramurale și național-interramurale sub formă de federații, confederații.

(5) Centrele sindicale național-ramurale și național-interramurale pot adera la federații, confederații internaționale.

(6) Modul de constituire a sindicatului, structura lui organizațională și funcționarea se reglementează prin statutul sindicatului.

Articolul 9. Statutul sindicatului

(1) Sindicatul este în drept de sine stătător să-și elaboreze și să-și aprobe statutul și regulamentele administrative, să-și stabilească structura și să-și aleagă independent reprezentanții, să-și formeze aparatul, să-și desfășoare activitatea și să-și formuleze programul de acțiuni.

(2) Autorităților publice le este interzisă orice intervenție de natură să limiteze ori să întrerupă exercitarea drepturilor prevăzute la alineatul (1) al prezentului articol.

(3) Statutul sindicatului va cuprinde prevederi cel puțin cu privire la:

a) denumirea și sediul sindicatului;

b) scopurile și sarcinile sindicatului, metodele și formele de realizare a lor;

c) modul în care se dobîndeste și încetează calitatea de membru al sindicatului;

d) drepturile și obligațiile membrilor de sindicat;

e) cuantumul cotizațiilor și modul lor de încasare;

f) denumirea organelor de conducere, modul lor de alegere și de revocare, durata mandatelor și atribuțiile lor;

g) condițiile de deliberare a adunărilor, conferințelor, congreselor pentru adoptarea statutului, modificarea lui și adoptarea altor hotărîri;

h) structura organizațională, modalitatea comasării, aderării, divizării sau dizolvării sindicatului, precum și a distribuirii, transmiterii ori lichidării patrimoniului lui;

i) modalitatea asocierii în centre sindicale sub formă de federații, confederații.

(4) Statutul sindicatului nu poate conține prevederi contrare Constituției și prezentei legi.

Articolul 10. Înregistrarea sindicatului în calitate de persoană juridică

(1) Calitatea de persoană juridică a sindicatului la nivel național-ramural și național-interramural apare din momentul înregistrării lui de către Ministerul Justiției.

(2) Pentru înregistrare se prezintă următoarele documente:

- a) cerere, semnată de conducătorul organului sindical;
- b) copia statutului, în două exemplare;
- c) hotărârea adunării (conferinței, congresului) privind întemeierea sindicatului.

(3) Ministerul Justiției este obligat să adopte, în termen de o lună de la data prezentării documentelor indicate în alineatul (2) al prezentului articol, decizia de a înregistra sindicatul și de a elibera certificatul de înregistrare de stat sau de a refuza înregistrarea, argumentând decizia dată.

(4) Neînregistrarea sindicatului în termenul stabilit sau refuzul de a înregistra din motive pe care fondatorii le consideră neîntemeiate poate fi atacat în instanța judecătorească în modul prevăzut de legislație.

(5) Organizația sindicală primară, centrul sindical ramural teritorial și centrul interratural teritorial dobândesc drepturi și obligații de persoană juridică potrivit statutelor centrelor sindicale național-ramurale sau național-interraturale înregistrate.

Articolul 11. Încetarea, suspendarea, interzicerea activității sindicatului

(1) Activitatea sindicatului poate înceta în baza hotărârii membrilor lui, în modul stabilit de statut.

(2) În cazul în care activitatea sindicatului vine în contradicție cu Constituția și cu prezenta lege, ea poate fi suspendată pe un termen de până la 6 luni sau interzisă prin hotărâre a Curții Supreme de Justiție, la sesizarea ministrului justiției sau Procurorului General. Interzicerea activității sindicatului în baza hotărârilor altor organe nu se admite.

Capitolul III. DREPTURILE DE BAZĂ ALE SINDICATELOR

Articolul 12. Apărarea drepturilor și intereselor membrilor de sindicat

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.

Articolul 13. Dreptul de a participa la administrarea treburilor publice

(1) Sindicatele, în condițiile legii, au dreptul de a participa la administrarea treburilor publice, la formarea politicii sociale și economice a statului, politicii în domeniul muncii.

(2) Sindicatele pot promova reprezentanții lor în autoritățile publice de toate nivelurile.

Articolul 14. Dreptul de a participa la elaborarea proiectelor de programe social-economice și de acte juridice

(1) Sindicatele sînt în drept să participe la elaborarea proiectelor de programe privind dezvoltarea social-economică, proiectelor de legi și de alte acte normative în domeniul remunerării muncii, asigurării sociale, formării prețurilor, ocrotirii sănătății și în alte domenii ce țin de muncă și dezvoltarea social-economică. În autoritățile publice, sindicatul își realizează acest drept prin organele sale de nivelul respectiv.

(2) Autoritățile publice trimit proiectele de programe și de acte juridice, indicate la alineatul (1) al prezentului articol, organelor sindicale respective, solicitînd, în termen de cel mult 30 de zile, avizele sau propunerile acestora. Neprezentarea avizelor sau propunerilor în termenul indicat se consideră refuz al sindicatului de a-și exercita dreptul la exprimarea opiniei.

(3) Sindicatele sînt în drept să participe la examinarea de către autoritățile publice a avizelor și propunerilor lor indicate la alineatul (2) al prezentului articol. În cazul respingerii sau acceptării parțiale a propunerilor sindicatului, autoritatea respectivă îl informează în scris despre aceasta, argumentîndu-și poziția.

(4) Sindicatele sînt în drept să-și exprime public, în mijloacele de informare în masă, poziția asupra proiectelor de programe și de acte legislative și alte acte normative indicate în alineatul (1) al prezentului articol.

Articolul 15. Dreptul la negocieri colective, la încheierea contractelor colective de muncă și exercitarea controlului asupra executării lor

(1) Sindicatele au dreptul la negocieri colective cu patronii și asociațiile lor, cu autoritățile administrației publice și la încheierea contractelor colective de muncă. Conducătorii unităților unde nu sînt constituite sindicate și patronii care împiedică constituirea și activitatea lor nu pot fi membri ai comisiilor pentru negocieri colective.

(2) Patronii și asociațiile lor, autoritățile administrației publice sînt obligate să poarte negocieri colective cu sindicatele în probleme de ordin social și de muncă, precum și în problemele încheierii contractelor colective de muncă în cazul în care sindicatele înaintează o asemenea propunere.

(3) Modalitatea negocierilor și încheierii contractelor colective de muncă este reglementată de legislație.

(4) Sindicatele exercită controlul asupra realizării contractelor colective de muncă și au dreptul a cere destituirea funcționarilor vinovați de încălcarea legislației în acest domeniu.

Articolul 16. Apărarea dreptului membrilor de sindicat la muncă

(1) Sindicatele apără dreptul membrilor săi la muncă, dreptul de a dispune liber de aptitudinile lor, de a alege domeniul de activitate și profesia, dreptul la remunerarea muncii, care ar asigura un nivel de trai decent.

(2) Sindicatele participă la elaborarea politicii de stat privind utilizarea forței de muncă, propun măsuri de protecție socială a persoanelor disponibilizate de la unități, exercită controlul obștesc asupra respectării legislației cu privire la utilizarea forței de muncă.

(3) Lichidarea, reorganizarea unității sau schimbarea formei de proprietate, întreruperea totală sau parțială a procesului de producție din inițiativa patronului, fapte ce conduc la reducerea în masă a locurilor de muncă sau la înrăutățirea condițiilor de muncă, pot fi efectuate doar cu condiția informării, cu cel puțin 3 luni înainte, a sindicatului din ramura respectivă și inițierii negocierilor colective în vederea respectării drepturilor și intereselor lucrătorilor.

(4) Desfacerea, din inițiativa patronului, a contractului individual de muncă cu lucrătorul membru de sindicat poate avea loc doar cu acordul organului sindical (organizatorului sindical).

Articolul 17. Drepturile în domeniul protecției muncii și protecției mediului înconjurător

(1) Sindicatele participă la elaborarea politicii de stat în domeniul protecției muncii și protecției mediului înconjurător, la elaborarea programelor de îmbunătățire a condițiilor de muncă a lucrătorilor, efectuează controlul obștesc asupra îndeplinirii la timp a acțiunilor programate în acest domeniu.

(2) Sindicatele participă la elaborarea proiectelor de acte normative privind protecția muncii, au dreptul să conteste, în modul stabilit, actele normative care lezează interesele salariaților.

(3) Sindicatele efectuează controlul obștesc asupra stării protecției muncii și a mediului înconjurător prin intermediul organelor lor electivă, inspectoratului tehnic al protecției muncii și împuterniciților pentru protecția muncii, care acționează în baza regulamentelor aprobate de centrele sindicale corespunzătoare. În acest scop, ele sînt în drept:

a) să viziteze și să revizuiască nestingherit unitățile și subunitățile lor, indiferent de forma juridică de organizare și de tipul de proprietate, pentru a determina corespunderea condițiilor de muncă cerințelor de protecție a muncii;

b) să prezinte patronului (administrației) propuneri, obligatorii pentru examinare, cu formularea de sugestii privind eliminarea neajunsurilor depistate;

c) să participe la activitatea comisiilor pentru primirea în exploatare a obiectelor de producție, la cercetarea accidentelor de muncă;

d) să apere interesele membrilor de sindicat în problemele ce țin de protecția muncii, de acordarea înlesnirilor, compensațiilor și altor garanții sociale în legătură cu influența asupra celor ce muncesc a factorilor de producție și ecologici nocivi.

(4) În cazul depistării la unități a încălcării cerințelor de protecție a muncii, tăinerii accidentelor de muncă și a cazurilor de îmbolnăviri profesionale ori al cercetării neobiective a acestor fapte, sindicatul poate cere conducătorilor acestor unități, autorităților publice competente luarea măsurilor de neamînat, tragerea persoanelor vinovate la răspundere.

(5) În cazul periclitării vieții sau sănătății lucrătorilor, sindicatul este în drept să ceară întreruperea lucrărilor și suspendarea deciziilor patronului (administrației) contrare legislației cu privire la protecția muncii. Patronul (administrația) este obligat să examineze cerințele sindicatului și să-l informeze în scris despre decizia luată.

Articolul 18. Dreptul la protecția socială a lucrătorilor

(1) În scopul protecției sociale a lucrătorilor, sindicatele contribuie la dezvoltarea economiei cu orientare socială, participă la elaborarea programelor sociale în vederea îmbunătățirii ocrotirii sănătății, asistenței sociale, creării condițiilor care să asigure o viață decentă și dezvoltarea liberă a personalității, la realizarea măsurilor de protecție socială a lucrătorilor, participă la determinarea criteriilor de bază ale nivelului de trai, efectuează controlul obștesc al respectării legislației în domeniile menționate.

(2) Reprezentanții sindicatelor, în condiții de paritate cu partenerii sociali, intră în componența organului de administrare a bugetului asigurărilor sociale de stat.

(3) Sindicatele participă la organizarea tratamentului balneo-sanatorial al salariaților, odihnei copiilor și adulților, activității școlilor de educație fizică și sport pentru copii, valorificând mijloacele proprii, mijloacele bugetului asigurărilor sociale de stat, patronilor, autorităților publice și alte mijloace, în limita alocațiilor prevăzute în aceste scopuri de legislația în vigoare.

Articolul 19. Dreptul la efectuarea controlului obștesc asupra respectării legislației muncii și locative

Sindicatele efectuează controlul obștesc asupra respectării legislației muncii și locative în unități, indiferent de forma juridică de organizare și de tipul de proprietate, de subordonarea departamentală sau ramurală, și sînt în drept să ceară eliminarea neajunsurilor depistate.

Articolul 20. Dreptul la efectuarea controlului obștesc al procesului de privatizare

Sindicatele, în conformitate cu legislația, cu contractele colective de muncă și cu statutele lor, efectuează controlul obștesc asupra respectării actelor normative cu privire la privatizare.

Articolul 21. Participarea la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă

(1) Sindicatele acordă asistență juridică membrilor de sindicat, participă, în conformitate cu legislația, la soluționarea litigiilor individuale de muncă.

(2) Sindicatele participă la soluționarea conflictelor colective de muncă în problemele legate de interesele profesionale, economice, de muncă și sociale, de încheierea și îndeplinirea contractelor colective de muncă, de stabilirea unor noi condiții de muncă și de trai sau schimbarea celor existente. Drepturile sindicatelor în procesul de soluționare a unor asemenea conflicte sînt stabilite de legislație, de actele normative și de contractele colective de muncă.

(3) Sindicatele creează, în conformitate cu legislația, servicii juridice pentru reprezentarea drepturilor și intereselor membrilor lor în autoritățile publice, inclusiv în autoritățile judecătorești și în alte autorități. Modul de activitate a unor astfel de servicii este determinat în statutele (regulamentele) lor, aprobate de organul sindical respectiv.

Articolul 22. Dreptul la organizarea și desfășurarea întrunirilor

(1) În scopul apărării drepturilor membrilor de sindicat și drepturilor sindicatelor, protejării de samavolnicia patronilor, influențării asupra autorităților publice în vederea promovării unei politici social-economice ce ar corespunde intereselor lucrătorilor, organul sindical, de sine stătător sau la decizia membrilor sindicatului respectiv, organizează și desfășoară, în modul stabilit de lege, întruniri: mitinguri, demonstrații, manifestații, procesiuni, marșuri, pichetări, greve și alte acțiuni, folosindu-le drept formă de luptă pentru ameliorarea condițiilor de muncă, majorarea salariului, reducerea șomajului, întărirea solidarității lucrătorilor în lupta pentru drepturile și interesele lor profesionale, economice, de muncă și sociale.

(2) Sindicatele pot desfășura acțiuni comune de solidaritate cu alte organizații, asociații, precum și cu centre sindicale din țară și cu centre similare de peste hotare.

(3) În scopul apărării drepturilor și intereselor profesionale, economice, de muncă și sociale ale membrilor lor, sindicatele folosesc și alte forme de acțiuni care nu contravin legislației.

Articolul 23. Dreptul la informație

(1) Sindicatele sînt în drept să primească gratuit informație de la autoritățile administrației publice, patroni și asociațiile lor în probleme ce țin de muncă, salariu, șomaj, dezvoltarea social-economică, starea mediului înconjurător, privatizare, asistență socială, ocrotirea sănătății, spațiul locativ.

(2) Neprezentarea de către persoanele cu funcții de răspundere a informației solicitate sau prezentarea unei informații neveridice se califică drept împiedicare a activității sindicatelor. Persoanele vinovate sînt trase la răspundere în conformitate cu legislația.

(3) Sindicatele au dreptul să primească, să transmită și să difuzeze informații prin orice mijloc legitim. În calitate de partener social, ele beneficiază gratuit de serviciile organelor de informare în masă de stat, pot organiza sondaje sociologice și dispune de centre informative.

Articolul 24. Reglementarea raporturilor dintre sindicate, Guvern și patronat

Raporturile dintre sindicate, Guvern și patronat în domeniul parteneriatului social se așează pe principiul egalității în drepturi și se reglementează de Constituție, de convențiile Organizației Internaționale a Muncii, la care Republica Moldova este parte, de Legea cu privire la Guvern, Legea patronatelor, prezenta lege și de alte acte normative în acest domeniu.

Capitolul IV. PATRIMONIUL SINDICATELOR ȘI PROTECȚIA LUI

Articolul 25. Patrimoniul sindicatelor

(1) Statutul juridic al sindicatului, ca subiect al dreptului de proprietate, este bazat pe normele dreptului internațional, pe prevederile Constituției, Codului civil, legislației cu privire la proprietate, prezentei legi, altor acte normative, precum și ale statutului sindicatului.

(2) Patrimoniul sindicatelor include: întreprinderi, terenuri, clădiri de producție și nelegate de producție, instalații, instituții balneo-sanatoriale, turistice, sportive și alte instituții de întremare, instituții de culturalizare, științifice și de învățămînt, fond locativ, bănci, tipografii, edituri, valori mobiliare, utilaj, inventar și alte bunuri.

(3) Sindicatele și asociațiile lor au dreptul de proprietate asupra patrimoniului procurat sau creat din contul mijloacelor proprii, mijloacelor întreprinderilor și organizațiilor care le aparțin, asupra patrimoniului primit cu titlu gratuit de la întreprinderi, organizații, autorități publice, organizații sindicale, organele sindicale ierarhic superioare, precum și asupra celui procurat în condiții ce nu contravin legislației.

(4) Patrimoniul sindicatelor este inviolabil, indivizibil și nu poate fi naționalizat, însușit, înstrăinat sau gestionat de alte persoane, inclusiv de autoritățile publice, fără acordul proprietarului.

(5) Sindicatele și asociațiile lor posedă, se folosesc și dispun de patrimoniul care le aparține cu drept de proprietate și de mijloace financiare pentru asigurarea realizării scopurilor și sarcinilor statutare.

(6) Sindicatele nu răspund pentru obligațiile statului, subiecților activității de întreprinzător, care, la rîndul lor, nu răspund pentru obligațiile sindicatelor.

(7) Sursele și modul de formare și utilizare a mijloacelor și bunurilor sindicatelor sînt stabilite în statutele lor.

(8) Sindicatele pot desfășura activitate de întreprinzător în conformitate cu legislația și cu statutele lor.

(9) Raporturile dintre sindicate, dintre asociațiile sindicale și întreprinderile acestora referitoare la dreptul de proprietate se bazează pe împuternicirile prevăzute în statutele, regulamentele lor și/sau în contractele încheiate între ele.

Articolul 26. Subiecții dreptului de proprietate al sindicatelor

Subiecți ai dreptului de proprietate al sindicatelor sînt organizațiile sindicale și asociațiile acestora, care au statut de persoană juridică. Persoana fizică membru al organizației sindicale nu are drept de proprietate asupra cotei din patrimoniul sindicatelor.

Articolul 27. Mijloacele bănești ale sindicatelor

(1) Mijloacele bănești ale sindicatelor se formează din taxele de înscriere și cotizațiile de membru, donații, venituri provenite din activitatea legală de întreprinzător.

(2) Sindicatele pot constitui fonduri de solidaritate, de șomaj, de grevă, de asigurare, de pensii, de investiții, de culturalizare, fonduri pentru învățămînt și pregătirea cadrelor și alte fonduri, necesare pentru soluționarea sarcinilor statutare.

Articolul 28. Impunerea fiscală

(1) Sindicatele și asociațiile lor, instituțiile de culturalizare, de învățămînt, științifice, sportive, balneo-sanatoriale, instituțiile de întremare pentru copii și alte instituții de întremare ale sindicatelor, fondurile de solidaritate și fondurile de șomaj constituite de sindicate beneficiază de înlesniri fiscale în conformitate cu legislația.

(2) Întreprinderile sindicatelor varsă în buget plăți în cuantumul și în modul stabilite de legislație.

Articolul 29. Controlul activității financiare

(1) Activitatea financiară a sindicatelor, desfășurată în conformitate cu statutele lor, nu este controlată de autoritățile publice, excepție făcînd activitatea de întreprinzător.

(2) Activitatea financiară a sindicatelor privind utilizarea mijloacelor bugetului asigurărilor sociale de stat este controlată de stat în modul prevăzut de legislație. Sindicatele sînt obligate să prezinte Casei Naționale de Asigurări Sociale, în termenele stabilite, dări de seamă privind utilizarea acestor mijloace.

Articolul 30. Garanțiile dreptului de proprietate al sindicatelor

Dreptul de proprietate al sindicatelor și al asociațiilor acestora se asigură și se garantează de Constituție și de alte acte legislative.

Capitolul V. GARANȚIILE ACTIVITĂȚII SINDICATELOR

Articolul 31. Respectarea drepturilor sindicatelor

(1) Autoritățile publice, patronatul, unitățile sînt obligate să respecte drepturile sindicatelor, prevăzute de statutele lor, de legislație și de actele internaționale.

(2) Statul garantează sindicatelor condiții favorabile pentru îndeplinirea sarcinilor lor statutare și împuternicirilor privind realizarea hotărîrilor organelor sindicale de toate nivelurile.

(3) Autoritățile publice, patronii nu sînt în drept să împiedice ori să interzică reprezentanților sindicatelor să viziteze unitățile și subdiviziunile lor în scopul realizării sarcinilor statutare și împuternicirilor sindicatelor.

Articolul 32. Susținerea învățămîntului sindical

(1) Sindicatele, în comun cu partenerii sociali, elaborează și, prin instituțiile lor de învățămînt, promovează programe de instruire în probleme ce țin de raporturile de muncă, negocieri colective etc.

(2) Autoritățile publice și patronatul acordă instituțiilor de învățămînt ale sindicatelor ajutorul necesar la pregătirea cadrelor pentru participarea la procesul de negocieri colective în sistemul parteneriatului social.

Articolul 33. Garanții pentru persoanele alese în organele sindicale și neeliberate de la locul de muncă de bază

(1) Persoanele alese în componența organelor sindicale de toate nivelurile și neeliberate de la locul de muncă de bază nu pot fi supuse sancțiunilor disciplinare fără consimțămîntul preliminar al organului al cărui membri sînt. Conducătorii organizațiilor sindicale primare (organizatorii sindicali) neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi trași la răspundere disciplinară fără consimțămîntul preliminar al organului sindical ierarhic superior.

(2) Transferarea la alt lucru a persoanei, alese în componența organului sindical și neeliberate de la locul de muncă de bază, se face cu consimțămîntul organului al cărui membru este, respectîndu-se și alte prevederi stabilite de legislație și de contractul colectiv de muncă.

(3) Concedierea din inițiativa administrației a persoanei alese în organele sindicale și neeliberate de la locul de muncă de bază se admite, cu respectarea modului general de concediere, doar cu consimțămîntul preliminar al organului sindical al cărui membru această persoană este. Conducătorii organizației sindicale primare (organizatorii sindicali) neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi concediați din inițiativa administrației fără consimțămîntul preliminar al organului sindical ierarhic superior.

(4) Membriilor organelor sindicale electiv neeliberați de la locul de muncă de bază li se acordă pînă la 4 ore de lucru pe săptămîină pentru a-și realiza drepturile și a-și îndeplini obligațiile sindicale, păstrîndu-li-se salariul mediu. Durata reală a timpului de lucru pentru îndeplinirea obligațiilor sindicale poate fi determinată în contractul colectiv de muncă.

(5) Pentru îndeplinirea obligațiilor obștești în interesele membrilor de sindicat, în perioada participării la adunările sindicale, învățămîntul sindical, seminarele, congresele și conferințele convocate de

sindicate, participanții, membrii organelor electivă sînt eliberați de la locul de muncă de bază, păstrîndu-li-se salariul mediu.

Articolul 34. Garanții persoanelor alese în organele sindicale și eliberate de la locul de muncă de bază

(1) Persoanelor eliberate din lucru în urma alegerii în funcții electivă în organele sindicale, după expirarea mandatului, li se acordă funcția avută anterior, iar în lipsa acesteia - o altă funcție echivalentă în aceeași unitate. Pe perioada de exercitare a funcției electivă, contractul individual de muncă se suspendă. Cu persoana care deține funcția persoanei alese în funcția electivă se încheie contract individual de muncă pe durata mandatului acesteia.

(2) În cazul în care este imposibil a acorda locul de muncă ocupat anterior sau un loc de muncă echivalent (lichidarea unității, reorganizarea ei, reducerea numărului de lucrători), administrația (iar în cazul lichidării unității - succesorul de drept) plătește persoanelor indicate la alineatul (1) al prezentului articol o indemnizație de concediere egală cu 6 salarii medii lunare.

(3) Persoanele eliberate din funcție în legătură cu alegerea lor în componența organelor sindicale ale unității dispun de aceleași drepturi și înlesniri ca și ceilalți membri ai colectivului respectiv.

(4) Concedierea din inițiativa administrației a persoanelor care au fost alese în componența organelor sindicale nu se admite timp de un an după expirarea atribuțiilor electivă, cu excepția cazurilor de lichidare totală a unității sau comiterii de către persoana respectivă a unor acțiuni culpabile, pentru care legislația prevede posibilitatea concedierii. În asemenea cazuri, concedierea se efectuează în mod obișnuit.

(5) În contractele colective de muncă și statutele sindicatelor pot fi prevăzute și alte garanții (înlesniri) pentru lucrătorii sindicali electivi și alți lucrători sindicali titulari.

Articolul 35. Obligațiile unităților privind asigurarea condițiilor pentru activitatea sindicatelor

(1) Patronul (administrația) are obligația să acorde gratuit sindicatului respectiv încăperi cu tot inventarul, cu încălzire, iluminare, cu servicii de dereticare și pază necesare activității acestuia.

(2) Patronul (administrația) pune gratuit la dispoziția sindicatului respectiv, potrivit contractului colectiv de muncă, mijloace de transport și mijloace de telecomunicații pentru îndeplinirea obligațiilor obiștuite.

(3) Clădirile, încăperile, amenajările și alte obiecte de menire social-culturală, bazele de odihnă, taberele de întremare pentru copii și adolescenți, aflate la balanța unităților sau arendate de ele, se pun gratuit la dispoziția sindicatelor pentru organizarea odihnei, desfășurarea activității cultural-educative, de cultură fizică și întremare a membrilor colectivului și familiilor lor conform contractului colectiv de muncă.

(4) Întreținerea gospodărească, inclusiv reparația, încălzirea, iluminarea, serviciile de dereticare și pază, dotarea clădirilor, încăperilor, amenajărilor și a celorlalte obiecte, indicate în alineatul (3) al prezentului articol, se fac din contul patronului și din alte surse prevăzute de legislație.

(5) Patronul (administrația) alocă, în modul stabilit, sindicatului mijloace în mărime de pînă la 0,15% din fondul de salarii pentru utilizarea lor în scopurile stabilite în contractul colectiv de muncă.

(6) Patronul (administrația) efectuează fără plată, în modul stabilit, colectarea cotizațiilor de membru al sindicatului și le transferă lunar pe contul de decontare al organului sindical respectiv.

(7) Alte măsuri pentru asigurarea activității sindicatelor se reglementează în contractul colectiv de muncă și nu trebuie să diminueze eficiența funcționării unității.

Articolul 36. Garanții pentru membrii de sindicat

Membrii de sindicat au drepturile și obligațiile prevăzute în Constituție, în prezenta lege, în alte acte normative, în statutul sindicatului și în contractul colectiv de muncă, realizarea căruia este garantată.

Capitolul VI. RĂSPUNDEREA PENTRU ÎNCĂLCAREA LEGISLAȚIEI CU PRIVIRE LA SINDICATE ȘI A STATUTELOR LOR

Articolul 37. Răspunderea persoanelor cu funcții de răspundere din autoritățile publice, patronat și sindicate

(1) Pentru încălcarea prezentei legi, a celorlalte acte normative privind sindicatele, a statutelor sindicatelor sau aplicarea legislației în măsură să împiedice realizarea garanțiilor stabilite în activitatea sindicatelor, persoanele cu funcții de răspundere ale autorităților publice, patronatului și sindicatelor răspund în conformitate cu legislația.

(2) Persoanele culpabile de împiedicarea activității legale a sindicatelor poartă răspundere disciplinară, materială, administrativă, penală, în conformitate cu legislația.

Articolul 38. Modul de examinare a plîngerilor

(1) Plîngerile cu privire la încălcările prevederilor prezentei legi, ale altor acte normative cu privire la sindicate, ale statutelor sindicatelor se examinează de instanțele judecătorești. Plîngerile se înaintează de către organele sindicale respective și de alte organe de supraveghere și control asupra respectării legislației muncii.

(2) Hotărîrile, încheierile și sentințele instanțelor judecătorești adoptate pe marginea acestor plîngeri pot fi atacate în conformitate cu legislația.

(3) Plîngerile asupra hotărîrilor (actelor) organelor sindicale și asupra acțiunilor lucrătorilor (activiștilor) sindicali se examinează în conformitate cu legislația și cu statutele sindicatelor.

Capitolul VII. DISPOZIȚII FINALE ȘI TRANZITORII

Articolul 39

(1) Sindicatele, înregistrate în modul stabilit pînă la data intrării în vigoare a prezentei legi, nu se supun reînregistrării.

(2) Guvernul, în termen de 3 luni:

va prezenta Parlamentului propuneri cu privire la aducerea legislației în concordanță cu prezenta lege;

va aduce actele sale normative în concordanță cu prezenta lege.

(3) La data intrării în vigoare a prezentei legi, se abrogă Hotărîrea Sovietului Suprem R.S.S. Moldova pentru ratificarea Legii U.R.S.S. nr.478-XII din 31 ianuarie 1991 cu privire la sindicate, la drepturile și garanțiile activității lor.

PREȘEDINTELE PARLAMENTULUI Dumitru DIACOV

Chișinău, 7 iulie 2000

Nr. 1129-XIV

LEGEA PATRONATELOR

Nr. 976-XIV din 11 mai 2000

(Monitorul Oficial nr. 141-143, 9 noiembrie 2000)

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Prezenta lege reglementează modul de constituire, funcționare și încetare a activității patronatelor în Republica Moldova în conformitate cu Concepția pentru dezvoltarea sistemului de dialog social.

Capitolul I. DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1. Statutul juridic al patronatelor

(1) Patronatele sunt organizații necomerciale, neguvernamentale, independente și apolitice, constituite în baza liberei asocieri și egalității în drepturi a patronilor din diverse domenii de activitate.

(2) Patronatele au dreptul să constituie subdiviziuni teritoriale proprii.

Articolul 2. Statutul juridic al patronului

În sensul prezentei legi, patronul este persoana juridică sau persoana fizică, înregistrată în modul stabilit, care administrează și utilizează capital, indiferent de forma acestuia, și folosește munca salariată în scopul obținerii de profit în condiții de concurență.

Articolul 3. Scopul constituirii patronatelor

Patronatele se constituie în scopul asistării membrilor acestora în capacitatea lor de patroni prin acordarea de servicii și consultații, protecția drepturilor și reprezentarea intereselor membrilor lor în

relațiile cu autoritățile publice, cu sindicatele, precum și cu oricare alte organizații neguvernamentale pe plan național și internațional, în conformitate cu prevederile statutelor proprii și ale prezentei legi.

Articolul 4. Principiile de constituire și de activitate a patronatelor

(1) Patronatele, indiferent de forma juridică de organizare, sunt egale în drepturi și activează în baza statutelor proprii și a prezentei legi.

(2) Patronatele își desfășoară activitatea în baza principiilor liberului consimțământ și egalității în drepturi a tuturor membrilor.

Articolul 5. Formele juridice de organizare a patronatelor

Patronatele se constituie în următoarele forme juridice de organizare:

- a) asociație patronală;
- b) federație patronală;
- c) confederație patronală.

Articolul 6. Asociația patronală

(1) Asociația patronală este o formă juridică de organizare a patronatelor, constituită prin asocierea a cel puțin 10 patroni – persoane juridice și/sau persoane fizice.

(2) Asociațiile patronale pot fi constituite prin asocierea patronilor:

- a) conform domeniului de activitate;
- b) dintr-un anumit teritoriu, indiferent de genul de activitate al acestora.

(3) În cadrul unui domeniu de activitate sau al unui teritoriu pot fi constituite mai multe asociații patronale.

(4) Asociațiile patronale, în funcție de scopurile și caracterul activității lor, pot fi membri ai uneia sau a mai multor federații sau confederații patronale.

Articolul 7. Federația patronală

(1) 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.

(2) Membri ai federației patronale pot fi și patroni aparte din domeniul respectiv de activitate.

Articolul 8. Confederația patronala

(1) Confederația patronală este o formă juridică de organizare a patronatelor, constituită din două sau mai multe federații patronale.

(2) Membri ai confederației patronale pot fi de asemenea asociații patronale și patroni aparte, indiferent de principiile de asociere și domeniul de activitate.

(3) Patronii, asociațiile, federațiile și confederațiile patronale se pot asocia în vederea constituirii unei confederații patronale reprezentative la nivel național.

Articolul 9. Reprezentarea patronatelor

Reprezentarea asociațiilor, federațiilor sau confederațiilor patronale se efectuează prin persoana președintelui sau a unuia dintre membrii conducerii acestora.

Articolul 10. Relațiile dintre stat și patronate

(1) Patronatele beneficiază de protecția statului împotriva oricăror acte care, conform legislației, constituie un obstacol în organizarea, funcționarea și administrarea activității lor.

(2) Patronatele nu pot fi lichidate și activitatea lor nu poate fi suspendată în baza unor acte de dispoziție ale autorităților administrației publice.

(3) Membrii organelor de conducere eligibile ale patronatelor li se asigură protecția legislativă împotriva oricăror forme de condiționare, de constrângere sau de limitare a exercitării funcțiilor lor.

(4) Asociațiile, federațiile și confederațiile patronale, după caz, sunt consultate și li se solicită avize în scris asupra proiectelor de legi și altor acte normative cu caracter social-economic, precum și referitoare la activitatea patronatelor.

(5) Statul exercită controlul asupra activității patronatelor prin intermediul organelor sale, în modul și în cazurile prevăzute de legislație.

(6) Controlul de stat nu va perturba regimul normal de activitate al patronatelor. Autoritățile publice poartă răspundere, conform legislației, pentru încălcarea prevederilor prezentei legi.

Articolul 11. Legislația cu privire la patronate

Legislația cu privire la patronate se constituie din prezenta lege și din alte acte normative.

Articolul 12. Colaborarea internațională

Patronatele, în conformitate cu statutele proprii, pot stabili relații și contacte internaționale și pot participa la acțiuni care nu contravin obligațiilor internaționale ale Republicii Moldova.

Capitolul II. ATRIBUȚIILE DE BAZĂ ALE PATRONATELOR

Articolul 13. Atribuțiile patronatelor

Patronatele:

a) reprezintă, promovează, susțin și apară interesele comune economice, tehnice și juridice, precum și acțiunile de cooperare ale membrilor lor;

b) 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;

c) promovează o concurență loială în activitatea economică și în relațiile dintre membrii lor, care să asigure condiții egale fiecăruia;

d) acordă consultanță în problemele vizînd rezilierea contractelor de management;

e) participă la inițierea, elaborarea și promovarea programelor de dezvoltare, restructurare, privatizare și lichidare a întreprinderilor, precum și de cooperare economică a acestora;

f) 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, învățămîntului profesional și sănătății;

g) 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;

h) exercită alte atribuții conform prevederilor statutelor proprii și legislației în vigoare.

Articolul 14. Participarea patronatelor la dialogul social

(1) Patronatele sunt parte a dialogului social și reprezintă interesele patronilor, indiferent de tipul de proprietate și de forma juridică de organizare.

(2) Patronatele participă la negocierea contractelor colective de muncă și la concilierea, medierea și soluționarea litigiilor și conflictelor de muncă, la alte negocieri, în conformitate cu statutele proprii și cu legislația în vigoare.

Capitolul III. CONSTITUIREA PATRONATELOR

Articolul 15. Modul de constituire a patronatelor

(1) Patronatele se constituie la adunarea de constituire a membrilor fondatori, la care se adoptă decizia de înființare a patronatelor, se aprobă statutul și se aleg organele de conducere și de control ale acestora.

(2) Patronatele se constituie și își desfășoară activitatea conform statutelor proprii și legislației în vigoare.

Articolul 16. Statutul patronatului

(1) Statutul patronatului va conține, în mod obligatoriu:

a) denumirea și forma juridică de organizare a patronatului, sediul acestuia, precum și al filialelor lui;

b) obiectivele de activitate și atribuțiile patronatului;

c) condițiile de aderare, de ieșire și de excludere din rîndurile membrilor patronatului;

d) drepturile și obligațiile membrilor patronatului;

e) structura patronatului, organele de conducere și de control, atribuțiile și mandatul acestora, modul de adoptare a deciziilor și de stabilire a caracterului deliberativ al ședințelor;

f) informații despre mijloacele financiare și patrimoniul inițial;

- g) procedura de adoptare, de modificare și de completare a statutului;
 - h) procedura controlului asupra activității patronatului;
 - i) procedura de încetare a activității patronatului.
- (2) Statutul patronatului poate conține și alte prevederi care nu contravin prevederilor prezentei legi și ale altor acte normative.

Articolul 17. Înregistrarea patronatelor

- (1) Patronatele dobândesc statutul de persoană juridică din momentul înregistrării acestora.
- (2) Patronatele sunt înregistrate de către Ministerul Justiției.
- (3) Pentru înregistrare, patronatele, în decurs de o lună de la data desfășurării adunării de constituire, prezintă următoarele documente:
- a) cererea semnată de conducătorul patronatului;
 - b) statutul patronatului în dublu exemplar;
 - c) procesul-verbal al adunării de constituire a patronatului;
 - d) lista fondatorilor, în care se va specifica pentru persoanele fizice – numele, prenumele, anul nașterii, numărul și seria buletinului de identitate, domiciliul și semnătura; pentru persoanele juridice – denumirea, sediul, numărul și data înregistrării, semnătura reprezentantului;
 - e) actul care confirmă sediul;
 - f) documentul bancar care confirmă achitarea taxei de înregistrare;
 - g) documentul care confirmă corectitudinea denumirii patronatului;
 - h) fișa de înregistrare cu privire la atribuirea codului unic de identificare a organizațiilor.
- (4) Modificările și completările în statutul patronatului se vor înregistra conform procedurii și în termenele prevăzute de legislația în vigoare.
- (5) Documentul care atestă înregistrarea patronatului este certificatul de înregistrare, al cărui formular este aprobat de Ministerul Justiției.

Articolul 18. Decizia de înregistrare a patronatului

Ministerul Justiției adoptă, în termen de o lună de la data prezentării documentelor pentru înregistrare, una din următoarele decizii:

- a) a înregistra patronatul și a elibera certificatul de înregistrare;
- b) a refuza înregistrarea patronatului.

Articolul 19. Refuzul de înregistrare a patronatului

- (1) Înregistrarea patronatului poate fi refuzată în cazul în care:
- a) Ministerul Justiției constată că documentele prezentate de patronat conțin informații neautentice sau sunt perfectate cu încălcarea prevederilor prezentei legi;
 - b) anterior a fost înregistrat un patronat cu aceeași denumire;
 - c) scopurile patronatului contravin legislației în vigoare.
- (2) Decizia privind refuzul de înregistrare a patronatului se comunică solicitantului în scris în termen de 3 zile.
- (3) Decizia privind refuzul de înregistrare a patronatului în termenul stabilit sau din motive considerate neîntemeiate poate fi atacată în instanța de contencios administrativ competentă în termen de 30 de zile de la data comunicării acesteia.
- (4) Refuzul de înregistrare a patronatului nu constituie un obstacol pentru depunerea repetată a documentelor de înregistrare dacă au fost înlăturate cauzele care au servit drept temei pentru adoptarea deciziei de refuz.
- (5) La depunerea repetată a documentelor de înregistrare se percepe o nouă taxă de înregistrare, cu excepția cazurilor când instanța de judecată anulează refuzul neîntemeiat de înregistrare a patronatului.

Capitolul IV. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PATRONATELOR

Articolul 20. Drepturile patronatelor

- (1) Patronatele sunt în drept:
- a) să reprezinte, să promoveze, să susțină și să apere drepturile și interesele membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu sindicatele și cu alte persoane juridice și persoane fizice, atât pe plan național, cât și internațional, în conformitate cu statutele proprii și cu prezenta lege;

b) să desemneze reprezentanții lor și să participe, în condiții convenite între părțile interesate, la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la alte tratative și acorduri cu autoritățile publice și sindicatele, precum și la dialog social în cadrul structurilor tripartite, conform statutelor proprii, legislației Republicii Moldova și dreptului internațional;

c) să difuzeze liber informația referitoare la activitatea lor, să instituie mijloace proprii de informare în masă, să obțină de la autoritățile publice informația necesară pentru desfășurarea activității statutare, să formeze, în funcție de necesități, subdiviziuni teritoriale, să creeze, în modul stabilit de lege, întreprinderi sau să participe, în calitate de fondator, la crearea acestora;

d) să se afilieze la organizații internaționale, să stabilească relații de colaborare sub diferite aspecte cu organizații patronale similare din alte țări, să participe la alte acțiuni care nu contravin obligațiilor internaționale ale Republicii Moldova;

e) să beneficieze și de alte drepturi prevăzute de legislația în vigoare sau care derivă din aceasta.

Articolul 21. Obligațiile patronatelor

(1) Patronatele sunt obligate:

a) să respecte Constituția, legislația în vigoare, precum și statutul propriu;

b) să opereze modificările necesare în documentele de constituire în cazul modificării legislației sau în cazul constatării necorespunderii acestor documente legislației în vigoare;

c) să informeze anual Ministerul Justiției asupra continuării activității lor, indicându-și denumirea, sediul și organul de conducere;

d) să verse la buget impozitele și alte plăți obligatorii, în conformitate cu legislația în vigoare;

e) să prezinte Ministerului Justiției, în termen de 15 zile, informația cu privire la sediul patronatului, în cazul în care sediul a fost schimbat.

(2) Neprezentarea, în decurs de 2 ani, a informației specificate la alin. (1) lit. c), atrage excluderea patronatului din registrul de stat, în temeiul hotărârii instanței de judecată, la cererea Ministerului Justiției.

Capitolul V. PATRIMONIUL PATRONATELOR. EVIDENȚA ȘI CONTROLUL ACTIVITĂȚII PATRONATELOR

Articolul 22. Patrimoniul patronatelor

(1) Patronatele pot avea în proprietate orice bunuri necesare realizării scopurilor statutare.

(2) Sursele de formare a patrimoniului patronatelor sunt:

a) taxele de aderare și cotizațiile;

b) donațiile, sponsorizările;

c) veniturile din activitatea întreprinderilor create de către patronat sau cu participarea acestuia, desfășurată în conformitate cu statutele acestor întreprinderi și cu legislația în vigoare;

d) taxele pentru participarea la cursurile de instruire și de perfecționare profesională;

e) contribuțiile pentru activitățile de negociere a contractelor colective de muncă;

f) alte surse neinterzise de lege.

(3) Sursele de formare a patrimoniului, specificate la alin. (2), sunt supuse impozitării conform legislației în vigoare.

(4) Patrimoniul patronatelor se folosește în exclusivitate pentru realizarea scopurilor statutare și nu poate fi repartizat între membrii lor.

(5) Patrimoniul și alte resurse materiale ale patronatelor nu pot fi folosite pentru susținerea partidelor politice și a candidaților în campaniile electorale.

Articolul 23. Activitatea economico-financiară a patronatelor

Activitatea economico-financiară a patronatelor se desfășoară în conformitate cu bugetele proprii.

Articolul 24. Evidența și controlul activității patronatelor

(1) Patronatele țin evidența activității desfășurate, prezintă dări de seamă contabile și statistice în modul stabilit de legislația în vigoare.

(2) Controlul intern și verificarea gestiunii patronatului se efectuează de către comisia de cenzori.

(3) Controlul activității financiare a patronatelor este exercitat de către organele financiare și fiscale de stat în modul stabilit de legislația în vigoare.

Capitolul VI. ÎNCETAREA ACTIVITĂȚII PATRONATELOR

Articolul 25. Incetarea activitatii patronatelor

(1) Patronatele își încetează activitatea în caz de:

- a) reorganizare;
- b) lichidare.

(2) Modul de încetare a activității patronatelor se reglementează de statutele lor și de prezenta lege.

Articolul 26. Reorganizarea patronatelor

(1) Patronatele se reorganizează în modul prevăzut de statutele lor.

(2) În cazul reorganizării patronatelor, patrimoniul acestora se transmite persoanelor juridice nou-constituite în modul prevăzut de Codul civil. Patronatele nu pot fi reorganizate în organizații comerciale sau în partide politice.

Articolul 27. Lichidarea patronatelor

(1) Patronatul se lichidează prin decizia adunării generale a membrilor.

(2) Patronatul poate fi lichidat și prin hotărâre a instanței de judecată, în cazul încălcării legislației, la cererea procurorului sau a Ministerului Justiției.

(3) Organul care adoptă decizia cu privire la lichidarea patronatului instituie comisia de lichidare și stabilește modul și termenul de lichidare a patronatului.

(4) Bunurile rămase după lichidarea patronatului și după achitarea datoriilor față de toți creditorii vor fi folosite conform statutului, iar în cazul în care nu există asemenea prevederi, vor fi folosite pentru realizarea scopurilor statutare, conform deciziei cu privire la lichidarea patronatului. Patrimoniul patronatului lichidat nu poate fi transmis organizațiilor comerciale, partidelor politice sau persoanelor fizice.

Articolul 28. Modul de radiere a patronatului din registrul de stat

(1) În caz de încetare a activității sale, pentru efectuarea înscrierii respective în registrul de stat, patronatul va prezenta Ministerului Justiției următoarele documente:

- a) cererea cu privire la radierea patronatului din registrul de stat;
- b) certificatul de înregistrare (în original);

c) actul care confirmă achitarea integrală a plăților în bugetul de stat, eliberat de Inspectoratul Fiscal Principal de Stat;

d) documentele de constituire;

e) actul despre predarea spre nimicire a ștampilelor, eliberat de către organul împuternicit de poliție;

f) copia avizului despre lichidarea patronatului, publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

(2) În cazul lichidării patronatului, Ministerul Justiției emite decizia privind anularea certificatului de înregistrare a patronatului și radierea acestuia din registrul de stat.

(3) Decizia privind anularea certificatului de înregistrare a patronatului și radierea acestuia din registrul de stat se expediază organului de conducere al patronatului, organelor respective ale inspectoratului fiscal, organelor de statistică și se publică în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

Capitolul VII. DISPOZIȚII FINALE ȘI TRANZITORII

Articolul 29

(1) Patronatele care cad sub incidența prezentei legi, înregistrate înainte de intrarea în vigoare a acesteia, în termen de un an vor aduce statutele proprii în concordanță cu prevederile ei. Totodată, patronatele în cauză își mențin dreptul la aceeași denumire, simbolică, aceleași conturi bancare și elemente de identificare, iar în certificatul de înregistrare de stat se notează data constituirii în fapt a patronatului. Patronatele care nu vor reînregistra statutele proprii în termenul stabilit de prezenta lege se vor considera autodizolvate și vor fi radiate din registrul de stat ca patronat în baza deciziei Ministerului Justiției.

(2) Guvernul, în termen de 6 luni, va aduce actele sale normative în concordanță cu prezenta lege.

PREȘEDINTELE PARLAMENTULUI Dumitru DIACOV

**Chișinău, 11 mai 2000
Nr. 976-XIV**

DECRETUL PREȘEDINTELUI REPUBLICII MOLDOVA
Cu privire la asigurarea drepturilor sindicatelor în sfera
parteneriatului social
Nr.247 din 15.12.92

În scopul executării drepturilor sindicatelor și al creării condițiilor necesare pentru activitatea lor în sfera parteneriatului social în domeniul relațiilor social-economice pînă la adoptarea legislației respective decretez:

1. Se stabilește că Federația Sindicatelor Independente din Moldova, sindicatele republicane de ramură apără drepturile social-economice și reprezintă interesele oamenilor muncii în relațiile cu Guvernul, ministerele, departamentele de stat și asociațiile republicane ale patronatului.

2. Se consideră rațional de a încheia în fiecare an, cu începere de la 1 ianuarie 1993:

la nivelul statului - acorduri generale în problemele social-economice între Guvern, Federația Sindicatelor Independente din Moldova și asociațiilor republicane ale patronatului, care să stabilească garanții social-economice minimale pentru oamenii muncii și obligațiunile părților în ceea ce privește crearea condițiilor de muncă și asigurarea protecției muncii, retribuirea muncii, timpul de muncă și timpul de odihnă, gradul de utilizare a forței de muncă, protecția socială a grupurilor vulnerabile ale populației, realizarea programelor social-economice republicane etc.;

la nivelul de ramură - acorduri între organele respective ale administrației de stat, sindicatele de ramură și asociațiile de ramură ale patronatului, în care să se prevadă obligațiunile reciproce ale părților, să se reglementeze relațiile sociale și de muncă în domeniul organizării și retribuirii muncii, garanțiilor sociale, angajării și concedierii lucrătorilor, să se asigure creșterea eficienței producției, întărirea disciplinei de muncă, preîntîmpinarea conflictelor de muncă (grevelor, lokautelor), precum și apărarea intereselor oamenilor muncii în procesul privatizării. Acordurile încheiate nu trebuie să înrăutățească garanțiile sociale stabilite de legislația și acordurile în vigoare;

în conformitate cu legislația muncii - **contracte colective la întreprinderi, instituții și organizații**, indiferent de forma de proprietate, care să reglementeze relațiile de muncă și social-economice dintre comitetele sindicale, ce reprezintă interesele colectivelor de muncă, și proprietari (sau organele lor împuternicite în persoana administrației). Contractele colective încheiate la întreprinderi, organizații și instituții din cadrul unei ramuri nu pot conține norme care să înrăutățească situația lucrătorilor în comparație cu condițiile acordului încheiat la nivelul de ramură.

3. În cazul în care divergențele dintre semnatarii acordurilor tripartite la nivel de ramură nu pot fi soluționate de părțile contractante, ele se soluționează de Comisia tripartită pentru reglementarea problemelor social-economice, constituită prin Decretul Președintelui Republicii Moldova din 28 septembrie 1992 nr. 206.

Comisia examinează de asemenea cauzele apariției în timpul îndeplinirii acordurilor la nivel de ramură a litigiilor (conflictelor) și ia decizii privind caracterul lor fundamentat.

În cazul în care condițiile acordurilor sînt respectate, grevele și lokautele se consideră nelegitime.

Comisia este obligată să prezinte o dată în semestrul organului legislativ și executiv suprem o analiză a cauzelor apariției conflictelor menționate și o informație despre măsurile întreprinse pentru soluționarea lor.

Guvernul este obligat să introducă de comun acord cu Federația Sindicatelor Independente din Moldova modificările corespunzătoare în Regulamentul cu privire la Comisia tripartită pentru reglementarea problemelor social-economice în Republica Moldova, aprobat prin hotărîrea Guvernului din 26 noiembrie 1992 nr. 772.

4. Guvernul, conducătorii organelor de autoadministrare locală, ministerelor, departamentelor de stat, întreprinderilor, asociațiilor și altor organizații, indiferent de forma de proprietate și subordonarea departamentală, să respecte cu strictețe drepturile și garanțiile activității sindicatelor, drepturile lor patrimoniale, prevăzute de normele de drept internațional, legislația în vigoare și statutele sindicatelor.

5. Prezentul Decret intră în vigoare din ziua semnării.

PREȘEDINTELE REPUBLICII MOLDOVA

Mircea SNEGUR

or. Chișinău,

15 decembrie 1992

nr. 247

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

¹ "Monitorul Oficial al Republicii Moldova", nr.130-132, 2000.

² "Monitorul Oficial al Republicii Moldova", nr.159-162 din 29.07.2003.

³ În vigoare pentru Republica Moldova din 12 august 1997, Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova, nr. 593-XIII din 26 septembrie 1995.

⁴ Constituția Republicii Moldova, adoptată de Parlamentul RM la 29 iulie 1994, Chișinău, „Moldpresă”, 1997.

⁵ М.В. Шамаков. Политическая роль профсоюзов в обществе // Профсоюзы на защите прав трудящихся: Российско-финский сборник научных статей. – Санкт-Петербург: СПбГУП, 2001, стр. 6.

⁶ Ionel Cloșcă, Ion Suceavă, Tratat de drepturile omului, Editura Europa Nova, 1995, p. 214.

⁷ Articolul 8 al Pactului internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale din 16.12.1966, ratificat prin Hotărârea Parlamentului RM nr. 217-XII din 28.07.1990 // "Tratate internaționale", 1998, vol. I, p. 18.

⁸ Țiclea Alexandru, Popescu Andrei și alții, Dreptul muncii, Editura ROSETTI, București, 2004, p. 181.

⁹ Nicolae Voiculescu, Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare, Editura ROSETTI, București, 2003, p. 92.

¹⁰ "Monitorul Oficial al României", Partea I, nr. 73 din 5.02.2003.

¹¹ Nicolae Voiculescu, Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare, Editura ROSETTI, București, 2003, p. 95.

¹² Ratificată prin Hotărârea Parlamentului RM nr. 217-XII din 28.07.1990 // "Tratate internaționale", 1998, vol. I, p. 11-18.

¹³ Ratificată prin Hotărârea Parlamentului RM nr.593-XIII din 26.09.95 și publicată în ediția oficială "Tratate internaționale", 1999, volumul 10, pag.22.

¹⁴ Alexandru Țiclea, Andrei Popescu și alții, Dreptul muncii, București, Editura ROSETTI, p. 188.

¹⁵ Idem.

¹⁶ Ratificată parțial prin Legea organică nr.484-XV din 28.09.2001.

¹⁷ Acest principiu rezultă din prevederile art. 42 alin. 1 din Constituția Republicii Moldova și ale art. 11 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului.

¹⁸ Ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 1298-XIII din 24.07.1997 // "Tratate internaționale", 1998, vol. I, p. 341.

¹⁹ Ion Dogaru, Dan Claudiu Dănișor, Drepturile omului și libertățile publice, Zamolxe, Chișinău, 1998, p.219.

²⁰ Congresul IV al FNSAA „Agroindsind”, Chișinău, S.R.L. „Baștina-RADOG”, 2002, p. 67.

²¹ Andrei Cibotaru, Ce urmează după constituirea organizației sindicale // Vocea poporului, 2002, nr.34 (629), p.3.

²² "Monitorul Oficial al Republicii Moldova", nr. 141-143 din 09.11.2000.

²³ "Monitorul Oficial al Republicii Moldova", nr. 57-58 din 18.05.2000.

²⁴ Carta Socială Europeană revizuită – în aplicare, Biroul de Informare al Consiliului Europei în Moldova, Liga pentru Apărarea Drepturilor Omului din Moldova, Chișinău, 2001, p. 80-81.

²⁵ Codul de procedură civilă al Republicii Moldova. – Chișinău: "Cartea" S.A., 2003.

²⁶ A se vedea: Nicolae Romandaș, Eduard Boișteanu, Dreptul colectiv și individual al muncii, Chișinău, 2003, p. 86-87; Alexandru Țiclea, Opinii referitoare la răspunderea patrimonială în cazul încetării colective a lucrului // Revista română „Dreptul”, nr. 12/2001, p. 66-67.

²⁷ Codul civil al Republicii Moldova, adoptat prin Legea RM nr. 122-XV din 14 martie 2003, Chișinău, Cartea, 2003.

²⁸ V. Dorneanu, Introducere în dreptul muncii. Dreptul colectiv al muncii, Editura Fundației „România de mîine”, București, 2000, p. 170.

²⁹ "Monitorul Oficial al Republicii Moldova", nr. 244-247 din 09.12.2003.

³⁰ "Monitorul Oficial al Republicii Moldova", nr. 112-118 din 16 iulie 2004.

³¹ "Monitorul Oficial al Republicii Moldova", nr. 104 din 29.06.2004.

³² "Monitorul Oficial al Republicii Moldova", nr. 61, 1995.

³³ Ovidiu Ținca, Implicarea salariaților în luarea deciziilor în societățile europene // Dreptul, nr.9/2002, p.199.

³⁴ Ibidem, p.200.

-
- ³⁵ Nicolae Romandaș, *Dreptul muncii*, Editura Reclama, Chișinău, 1997, p.72.
- ³⁶ Ratificată prin Hotărîrea Parlamentului nr. 593-XIII din 26.09.95 // "Tratate internaționale", 1999, vol. 10, p. 47.
- ³⁷ "Monitorul Oficial al Republicii Moldova", nr. 61 din 02.11.1995.
- ³⁸ Regulamentul provizoriu „Cu privire la completarea, păstrarea și evidența carnetului de muncă”, aprobat prin hotărîrea Ministerului Muncii și Protecției Sociale din 16.10.1998 // "Monitorul Oficial al Republicii Moldova", nr. 97-98 din 29.10.1998.
- ³⁹ Ratificată prin Hotărîrea Parlamentul RM nr. 593-XII din 26.09.1995 // „Tratate internaționale”, 1999, vol. 10, p. 73.
- ⁴⁰ Alexandru Țiclea, Andrei Popescu, Marioara Țichindelean și alții, *Dreptul muncii*, București, Editura ROSETTI, p. 213.
- ⁴¹ Ionel Cloșca, Ion Suceavă, *Tratat de drepturile omului*, Editura Europa Nova, 1995, p. 432.
- ⁴² Дейвид Тейджман, Карен Кертис. *Свобода объединения: руководство пользователя*. – Женева: Международная Организация Труда, 2000, стр. 63.
- ⁴³ Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare*, Editura ROSETTI, București, 2003, p. 90.
- ⁴⁴ Ionel Cloșca, Ion Suceavă, *Tratat de drepturile omului*, Editura Europa Nova, 1995, p. 432.