

Dreptul de negociere colectivă prin prisma instrumentelor internaționale și a legislației naționale a Republicii Moldova

Nicolae ROMANDAȘ,
doctor în drept, profesor universitar,
Academia de Administrare Publică
de pe lângă Președintele Republicii Moldova

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

SUMMARY

The right of workers to bargain collectively is a fundamental right, which is recognized in the Constitution of the International Labour Organisation (ILO) and the Declaration of Philadelphia annexed to the ILO Constitution.

The legal protection of the right to collective bargaining is the key to the representation of collective interests. It builds on freedom of association and renders collective representation meaningful. Collective bargaining can play an important role in enhancing enterprise performance, managing change and building harmonious industrial relations.

In this connection, the author of the given research paper has elucidated the legal institute of the collective bargaining according to the ILO Conventions and the labour legislation of Republic Moldova.

După ce de-al Doilea Război Mondial îndeosebi, Organizația Internațională a Muncii (în continuare – O.I.M.) a adoptat un număr important de convenții ce au ca obiect de reglementare drepturile și libertățile fundamentale ale omului. În acest context, printre convențiile considerate esențiale, se înscriu și cele ce privesc libertatea sindicală (*Convenția O.I.M. nr. 87/1948 privind libertatea asocierii și protecția dreptului la organizație*)¹ și dreptul de negociere colectivă (*Convenția O.I.M. nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și de purtare a tratativelor colective*).² Astfel, Convenția O.I.M. nr. 87/1948 privind libertatea asocierii și protecția dreptului la organizație prevede că „muncitorii și patronii, fără nicio deosebire, au dreptul, fără autorizație prealabilă, să constituie organizații la alegerea lor, precum și să se afliere la aceste organizații, cu singura condiție de a se conforma statutelor acestora din urmă.” Convenția O.I.M. nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor

lor dreptului la organizație și de purtare a tratativelor colective, dispune luarea de măsuri pentru a încuraja și promova dezvoltarea și folosirea largă a procedurilor de negociere voluntară de convenții colective.

Cele două convenții O.I.M. par a fi complementare, prima reglementând expres raporturile dintre angajatori, lucrători și organizațiile lor cu autoritățile publice, iar cea de-a doua – relațiile între patroni, lucrători și asociațiile acestora.

Atât negocierea colectivă, cât și încheierea contractelor colective de muncă își au rădăcinile în necesitatea elaborării și aplicării unor reguli care să stea la baza regimului juridic al raporturilor de muncă și care să guverneze, în special, încheierea, executarea și încetarea contractelor individuale de muncă.

Contractul colectiv de muncă și convenția colectivă se încheie ca urmare a negocierilor purtate între partenerii sociali – patronii, salariații și, în cazurile prevăzute de legislație,

organele administrației publice locale (sau centrale). Prin intermediul acestei negocieri este stabilit conținutul raportului juridic de muncă, sunt fundamentate drepturile și obligațiile părților parteneriatului social în procesul muncii.³

Dreptul partenerilor sociali la negocieri colective este consfințit în textele constituționale. Astfel, conform prevederilor art. 43, alin. (4) din *Constituția Republicii Moldova*,⁴ dreptul la negocieri în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate.

Conform *Dicționarului explicativ al limbii române*, a negocia înseamnă a trata cu cineva încheierea unei convenții economice, politice, culturale etc.⁵

În opinia autorului **Dan Voiculescu**, „în sens larg, prin negociere se înțelege o tranzacție ale cărei condiții nu au fost fixate, ci urmează să fie fixate. Ea presupune o suită de discuții și tratative, o comunicare verbală între doi parteneri egali în drepturi și obligații. Prin această comunicare sunt realizate o serie de operațiuni, cum ar fi: obținerea de informații, transmiterea de informații, elaborarea unor propuneri, exprimarea unor opinii; stabilirea dezacordului, cu efectele sale de blocare a negocierilor sau de amânare a acestora etc.”⁶

Însăși noțiunea de „negociere colectivă” este specifică relațiilor colective de muncă. Termenul de „negocieri colective” a fost utilizat pentru prima dată în Anglia (în limba engleză – „*collective bargaining*”) de **Sidney** și **Beatrice Webb**, cu referire la negocierile purtate în industria britanică în anul 1881.⁷

Potrivit *Convenției O.I.M. nr. 154/1981 privind promovarea negocierilor colective*,⁸ termenul de *negociere colectivă* se aplică „pentru toate negocierile care au loc între o persoană care angajează, un grup de persoane care angajează, pe de o parte, și una sau mai multe organizații de muncitori, de cealaltă parte, în vederea: a) fixării condițiilor de muncă, de angajare; b) reglării relațiilor între cei care angajează muncitorii; c) reglării relațiilor între cei care angajează și cei angajați, organizați în una sau mai multe organizații de muncă.”

În doctrină a fost expusă opinia, la care ne raliem, conform căreia *negocierea colectivă* reprezintă un prim demers de înțelegere a par-

tenerilor sociali, de preîntâmpinare a conflictelor posibile, din rațiuni ce țin de raporturile de muncă; negocierea contractului colectiv de muncă se constituie într-un demers spre realizarea unui pact posibil între patroni și salariați și poartă în ea însăși germele păcii sociale.⁹

Așadar, în cursul negocierilor colective, între angajator și colectivul de salariați se constituie o relație de egalitate juridică, în timp ce, în cazul contractelor individuale de muncă, această egalitate se manifestă exclusiv cu ocazia încheierii și, ca regulă, a modificării sale. Altfel, salariatul este subordonat din punct de vedere juridic angajatorului său.

Importanța negocierii colective este relevată de funcțiile pe care aceasta le îndeplinește, și anume:¹⁰ instrument de democratizare a relațiilor profesionale, prin coborârea deciziei normative la nivelul partenerilor sociali; mijloc de stabilire a statutului juridic al salariaților, deoarece majoritatea drepturilor și obligațiilor acestora sunt determinate de contractele colective de muncă; formă de adaptare a relațiilor profesionale la tendințele ce se manifestă pe piața muncii și la stadiile de dezvoltare economică a societății; garanție a protejării salariaților împotriva arbitrariului patronal.

În Republica Moldova nu sunt consfințite reglementări detaliate ale procedurii formale pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor în vederea încheierii contractului colectiv de muncă și a convenției colective.

Există totuși unele precizări în *Codul muncii al Republicii Moldova* (în continuare – C.M. al R.M.)¹¹ cu privire la inițiativa negocierilor, convocarea părților, obligația angajatorilor de a pune la dispoziție informația necesară pentru negocieri colective, garanțiile și compensațiile reprezentanților părților pe timpul negocierilor colective. O astfel de atitudine este pe deplin justificată, deoarece condiția ca negocierea colectivă să fie liberă și voluntară este aceea ca autonomia partenerilor de negociere să fie respectată și garantată. Acest lucru, în opinia lui **Jean-Marie Standaert**, presupune ca partenerii să fie de acord asupra elementelor esențiale ale negocierii proprii, inclusiv:¹²

- procedurile referitoare la procesul de negociere, inclusiv prevederile pentru arbitraj și/sau conciliere;

- sincronizarea negocierilor, perioada de

încheiere a unui acord, durata discuțiilor, termene limită etc.;

- nivelul negocierii;
- conținutul negocierii;
- proiectarea unui text al unui acord final.

Așadar, nici o autoritate sau lege nu poate impune obligații sau interveni în procesul de negociere desfășurat de către partenerii de negociere.

În cele din urmă, vom menționa că, ținând cont de cuprinsul Convenției O.I.M. nr. 154/1981 privind promovarea negocierilor colective, trebuie luate măsuri adaptate circumstanțelor naționale, în vederea promovării negocierii colective, măsuri care să aibă următoarele obiective:

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

- negocierea colectivă să fie progresiv extinsă la toate domeniile la care face referire convenția (fixarea condițiilor de muncă și angajare, reglementarea relațiilor dintre cei care angajează lucrători, reglementarea relațiilor dintre cei ce angajează sau organizațiile lor și una sau mai multe organizații ale lucrătorilor);

- încurajarea dezvoltării regulilor de procedură convenite între organizațiile celor ce angajează și organizațiile lucrătorilor;

- negocierea colectivă să nu fie împiedicată de inexistența unor reguli care să reglementeze desfășurarea sa sau de insuficiența ori de caracterul impropriu al acestor reguli;

- organele și procedurile de reglementare a conflictelor de muncă să fie concepute de o asemenea manieră încât să contribuie la promovarea negocierii colective.¹³

Legislația muncii Republicii Moldova prevede că reprezentanții salariaților și ai angajatorilor au dreptul de a iniția și de a participa la negocierile colective pentru elaborarea, încheierea, modificarea sau completarea contractului colectiv de muncă sau a convențiilor colective (art. 26, alin. (1) din C.M. al R.M.) Așadar, C.M. al R.M. nu instituie obligativitatea negocierii colective a contractului colectiv de muncă și a convenției colective. În această situație, observăm doar faptul că reprezentanții părților cărora li s-a transmis propunerea în formă scrisă de începere a negocierilor colec-

tive sunt obligați să purceadă la acestea în decurs de 7 zile calendaristice de la data avizării (art. 26, alin. (2) din C.M. al R.M.)

Faptul eschivării reprezentanților angajatorului de la negocieri colective în vederea încheierii contractului colectiv de muncă conduce la antrenarea răspunderii contravenționale pentru persoanele culpabile, conform art. 59 din Codul contravențional al Republicii Moldova.

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

Spre deosebire de Republica Moldova, în România, negocierea colectivă este obligatorie la nivel de unitate, cu excepția cazului în care unitatea are mai puțin de 21 de angajați (art. 129, alin. (1) din *Legea nr. 62/2011 a dialogului social*).¹⁴ Observăm că legiuitorul român a preluat asemenea reglementări din *Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă* (abrogată). După cum menționează autorul român **Alexandru Cornescu**,¹⁵ legiuitorul, acționând în favoarea salariaților, a statornicit la nivel de unitate obligația angajatorului de a negocia, ceea ce a stârnit reacții adverse, inclusiv sesizarea de către organizațiile patronale ale Organizației Internaționale a Muncii. Ulterior, au intervenit clarificările adecvate, constatându-se că, în fond, nu este lezat caracterul liber al negocierii colective, întrucât legea nu statuează, în cazul dat, și obligativitatea încheierii contractului colectiv de muncă.

În acest sens, vom reitera propunerea noastră *de lege ferenda* de a statua în legislația muncii Republicii Moldova obligativitatea negocierii colective a contractelor colective de muncă. Sigur că această obligativitate va viza doar inițierea negocierilor colective, nu și încheierea contractului colectiv de muncă.

Revenind la cadrul legal al negocierilor colective din Republica Moldova, observăm că, pentru asigurarea deplinei autonomii a partenerilor sociali, legislația muncii nu stabilește condiții cu privire la componența reprezen-

tanților părților implicate în negocieri colective, rămânând ca părțile să convină asupra tuturor aspectelor organizatorice.

O asemenea poziție a legiuitorului moldovean se întemeiază pe dispozițiile art. 17 din C.M. al R.M., care consfințește *principiul egalității în drepturi a părților în cadrul realizării parteneriatului social*, negocieri colective fiind considerate drept una din formele principale ale parteneriatului social, și pe dispozițiile art. 27, alin. (8) din C.M. al R.M., care stipulează că termenele, locul și modul de desfășurare a negocierilor colective se stabilesc de reprezentanții părților care participă la negocierile respective.

Părțile participante la negocierile colective sunt angajatorul și salariații. Cele două părți sunt reprezentate după cum urmează: a) *angajatorul*, la nivel de unitate, de către organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut sau prin alt act de constituire; la nivel teritorial, de ramură de activitate și la nivel național, de către asociațiile (federațiile sau confederațiile) patronale legal constituite și reprezentative potrivit legii; b) *salariații*, la nivel de unitate, de către organizațiile sindicale primare legal constituite și reprezentative, iar în unitățile în care nu sunt organizate sindicate sau în care, deși sunt organizate, nu toți salariații sunt membri ai sindicatului sau ai aceluiași sindicat, reprezentanții salariaților sunt aleși de aceștia prin vot secret, pe liste; la nivelul teritorial și al ramurilor de activitate, de către organizațiile sindicale de ramură, legal constituite și reprezentative; la nivel național, de către organizațiile sindicale de tip federație (confederație).¹⁶

În conformitate cu art. 27, alin. (4) din C.M. al R.M., dreptul de a participa la negocierile colective, de a semna convențiile colective în numele salariaților la nivel național, ramural sau teritorial aparține sindicatelor (asociațiilor sindicale) corespunzătoare. În cazul în care, la nivel național, ramural sau teritorial, există mai multe organe sindicale, se creează un organ reprezentativ unic pentru desfășurarea negocierilor colective, elaborarea proiectului convenției colective și încheierea acesteia.

Constituirea organului reprezentativ se efectuează în baza *principiului reprezentării proporționale a organelor sindicale, în funcție*

de numărul membrilor de sindicat. În lipsa unui acord privind crearea organului reprezentativ unic pentru organizarea negocierilor colective, dreptul de a le desfășura va reveni sindicatului (asociației sindicale) care întrunește cel mai mare număr de membri.

Din analiza prevederilor art. 27, alin. (4) din C.M. al R.M., observăm că legiuitorul tratează în mod simplist problema reprezentării intereselor salariaților, în cursul negocierilor colective, în cazul în care, la nivel național, ramural sau teritorial, există mai multe organe sindicale. În opinia noastră, textul citat poate, eventual, să conducă la lezarea unor interese legitime ale unor sindicate mai puțin reprezentative, în sensul că sindicatul, care întrunește cel mai mare număr de membri, va putea să adopte din start o strategie „agresivă” la tratative cu alte sindicate mai puțin reprezentative, știind bine că, în rezultatul lipsei unui acord între sindicatele vizate, anume el și va purta negocierile colective cu structurile patronale.

Pentru a preveni abuzul de drept din partea unor organizații sindicale, optăm pentru transpunerea în C.M. al R.M. a condițiilor de reprezentativitate și a dovezii de reprezentativitate, statuate pentru organizații sindicale în Legea română nr. 62/2011 a dialogului social.

Art. 51, alin. (1) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social specifică condițiile de reprezentativitate impuse pentru organizațiile sindicale. Așadar, sunt reprezentative la nivel național, de sector de activitate, de grup de unități și de unitate organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

A. La nivel național:

- a) au statut legal de confederație sindicală;
- b) au independență organizatorică și patrimonială;
- c) organizațiile sindicale componente cumulează un număr de membri de, cel puțin, 5% din efectivul angajaților din economia națională;
- d) au structuri teritoriale în, cel puțin, jumătate plus unu dintre județele României, inclusiv municipiul București.

B. La nivel de sector de activitate sau grup de unități:

- a) au statut legal de federație sindicală;
- b) au independență organizatorică și patrimonială;

c) organizațiile sindicale componente cumulează un număr de membri de, cel puțin, 7% din efectivul angajaților din sectorul de activitate sau grupul de unități respectiv.

C. La nivel de unitate:

- a) au statut legal de sindicat;
- b) au independență organizatorică și patrimonială;
- c) numărul de membri ai sindicatului reprezintă, cel puțin, jumătate plus unu din numărul angajaților unității.

Îndeplinirea de către organizațiile sindicale a condițiilor de reprezentativitate se constată, la cererea acestora, de către instanța care le-a acordat personalitate juridică, prin depunerea la instanță a documentației prevăzute la art. 52 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social.

Anterior depunerii dosarului pentru obținerea reprezentativității la Tribunalul Municipiului București, confederațiile și federațiile sindicale urmează să depună o copie scrisă și una în format electronic a respectivului dosar la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, care o va înregistra și va emite dovadă în acest sens. Iar în ceea ce privește sindicatele, acestea vor depune o copie scrisă și una în format electronic a dosarului pentru obținerea reprezentativității la inspectoratul teritorial de muncă, care o va înregistra și va emite dovadă în acest sens.

Autorul Alexandru Cornescu consideră că reprezentativitatea organizațiilor sindicale constituie un principiu al activității integrale a acestora, pentru următoarele motive:¹⁷

- ca regulă, calitatea de partener social revine organizațiilor sindicale reprezentative;
- legiuitorul a înțeles să instituie condiția reprezentativității pentru organizațiile sindicale în legătură cu exercitarea celor mai importante atribuții recunoscute acestora (informarea și consultarea salariaților, negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, reprezentarea salariaților în cadrul organismelor de dialog social la nivel național și internațional);

- numai sindicatele reprezentative au posibilitatea de a beneficia de măsurile de protecție și de încurajare a activității instituite legal (cu privire la utilizarea mijloacelor puse la dispoziție de către angajator pentru desfășurarea activităților specifice).

În C.M. al R.M. este consfințită, în mod expres, o gamă largă de garanții și compensații pentru participanții la negocierile colective. Astfel, conform art. 29, alin. (1) din C.M. al R.M., persoanele care participă la negocierile colective, la elaborarea proiectului contractului colectiv de muncă sau al convenției colective se eliberează de la munca de bază, cu menținerea salariului mediu pe termenul stabilit prin acordul părților, de, cel mult, 3 luni.

Toate cheltuielile legate de participarea la negocierile colective se compensează în modul stabilit de legislația în vigoare, de contractul colectiv de muncă sau de convenția colectivă. Munca experților, specialiștilor și mediatorilor este retribuită de partea care invită, dacă contractul colectiv de muncă sau convenția colectivă nu prevede altfel.

Reprezentanții salariaților, care participă la negocierile colective, în perioada desfășurării acestora, nu pot fi supuși sancțiunilor disciplinare, transferați la altă muncă sau concediați fără acordul prealabil al organului care i-a împuternicit, cu excepția cazurilor de concediere prevăzute de C.M. al R.M. pentru comiterea unor abateri disciplinare.

Protecția reprezentanților salariaților se înfăptuiește nu numai prin reglementări naționale, ci și prin instrumente internaționale. Astfel, *Convenția O.I.M. nr. 135/1971 privind protecția reprezentanților în întreprinderi și înlesnirile ce se acordă acestora*¹⁸ 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.”

Art. 26, alin. (2) din C.M. al R.M. prevede că 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.

O astfel de procedură este valabilă atât în cazul în care la unitate se elaborează contrac-

tul colectiv de muncă pentru prima dată, cât și în cazul în care părțile recurg la renegocierea contractului colectiv de muncă.¹⁹

Participanții la negocierile colective sunt liberi în alegerea chestiunilor ce vor constitui obiectul de reglementare a contractelor colective de muncă și a convențiilor colective. Dar, înainte de a determina aceste chestiuni, părțile, având în vedere prevederile art. 27, alin. (6) din C.M. al R.M., sunt obligate să-și furnizeze reciproc informațiile necesare pentru desfășurarea negocierilor colective, cel târziu, peste 2 săptămâni din ziua solicitării. Participanții la negocierile colective și alte persoane implicate în negocierile colective nu au dreptul de a destăinui informația, care reprezintă un secret de stat sau comercial și poartă răspundere pentru aceasta conform legislației în vigoare.

Totodată, apreciem că legiuitorul moldovean nu a reglementat explicit modul în care angajatorul (reprezentanții acestuia) trebuie să pună la dispoziția sindicatelor informații necesare pentru desfășurarea negocierilor colective. În opinia noastră, art. 27 din C.M. al R.M. urmează să fie completat cu următoarele prevederi:

„Art. 27, alin. (6) - La prima ședință de negociere se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial (cele care constituie secret de stat și comercial) pe care angajatorul le va pune la dispoziția reprezentanților salariaților, conform legii, și data până la care urmează a îndeplini această obligație.

Informațiile pe care angajatorul sau organizația patronală le va pune la dispoziția reprezentanților salariaților vor cuprinde, cel puțin, date referitoare la:

- a) situația economico-financiară la zi;
- b) situația ocupării forței de muncă.”

Negocierile colective în numele părților le efectuează comisia împuternicită de părți, formată dintr-un număr egal de reprezentanți ai acestora (pe baze paritare). Astfel, dacă vom

pune în discuție negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă într-o oarecare unitate, atunci vom constata că, potrivit prevederilor art. 25, alin. (1) din C.M. al R.M., negocierile respective se vor desfășura în cadrul comisiei pentru dialog social „angajator-salariați.”

La prima ședință a acestei comisii, părțile vor stabili, pe de o parte, informațiile pe care angajatorul trebuie să le furnizeze reprezentanților salariaților, iar pe de altă parte, locul și calendarul următoarelor ședințe, necesare desfășurării negocierilor colective în vederea încheierii contractului colectiv de muncă.

Putem observa că durata negocierilor colective nu trebuie să depășească 3 luni, întrucât: a) persoanelor care participă la negocierile colective, la elaborarea proiectului contractului colectiv de muncă sau al convenției colective li se păstrează locul de muncă și salariul mediu pe termenul stabilit prin acordul părților, dar nu mai mult decât pentru 3 luni; b) dacă, în decurs de 3 luni din ziua derulării negocierilor, nu s-a ajuns la o înțelegere asupra unor prevederi ale proiectului contractului colectiv de muncă, părțile sunt obligate să semneze contractul doar pentru clauzele coordonate, întocmind, concomitent, un proces-verbal asupra divergențelor existente (art. 32, alin. (2) din C.M. al R.M.)

Practica negocierilor a demonstrat că succesul negocierilor este influențat, de regulă, de următoarele aspecte:²⁰ coordonarea și conducerea ședințelor de către o persoană competentă, cu autoritate, echilibrată și flexibilă; stabilirea listei problemelor de negociat și clasificarea acestora în raport cu importanța și complexitatea lor; formularea de către partenerii sociali a unor variante de soluții cu limite variabile; evitarea revendicărilor maxime care nu au niciun suport real în parametrii economico-sociali existenți; participarea unui mediator neutru.

NOTE

¹ Ratificată prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 593-XIII din 26.09.1995 // Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 59-60 din 26.10.1995; în vigoare pentru Republica Moldova – 12.08.1997.

² Ratificată prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 593-XIII din 26.09.1995 //

Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 59-60 din 26.10.1995; în vigoare pentru Republica Moldova – 12.08.1997.

³ Ghimpu Sanda, Țiclea Alexandru. *Dreptul muncii*. București, Editura All Beck, 2000, p. 683.

⁴ Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 1 din 18.08.1994.

⁵ Publicat la Editura *Universul Enciclopedic*, București, 1998, p. 681.

⁶ Voiculescu Dan. *Negocierea – formă de comunicare în relațiile interumane*. București: Editura Științifică, 1991, p. 24.

⁷ Boișteanu Eduard, Romandaș Nicolae. *Dreptul muncii. Partea generală. Manual*. Chișinău: C.E.P. al U.S.M., 2012, p. 142.

⁸ Ratificată prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 994-XIII din 15.10.1996 // Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 75 din 21.11.1996; în vigoare pentru Republica Moldova – 14.02.1998.

⁹ Volonciu Magda. *Negocierea contractului colectiv de muncă*. Brașov: Editura Omnia-UNI-S.A.S.D., 1999, p. 17.

¹⁰ Ghimpu Sanda, Țiclea Alexandru. *Dreptul muncii*. București: Editura All Beck, 2000, p. 684.

¹¹ Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 159-162 din 29.07.03.

¹² Standaert Jean-Marie. *Negocierea colectivă realizată de către organizațiile patronale*, ILO, p. 37 // <http://www.acpr.ro/files/publicatii/Negocierea_colectiva.pdf> (accesat la 10 septembrie 2011).

¹³ Voicu Marin, Popoacă Mihaela. *Dreptul muncii. Convenții internaționale, vol. II*. București: Editura Lumina Lex, 2001, p. 111.

¹⁴ *Codul muncii. Codul dialogului social și 5 legi uzuale*. București: Editura Hamangiu, 2011.

¹⁵ Cornescu Alexandru. *Dreptul sindical*. București: Editura Hamangiu, 2010, p. 102.

¹⁶ Romandaș Nicolae, Boișteanu Eduard. *Dreptul muncii. Manual*. Chișinău, Editura Reclama, 2007, p. 119-120.

¹⁷ Cornescu Alexandru. *Dreptul sindical*. București: Editura Hamangiu, 2010, p. 90-91.

¹⁸ Ratificată prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 593-XIII din 26.09.1995 // *Tratate internaționale*, 1999, vol. 10, p. 73.

¹⁹ Romandaș Nicolae, Boișteanu Eduard. *Dreptul muncii. Manual*. Chișinău: Editura Reclama, 2007, p. 120.

²⁰ Dorneanu Valer. *Introducere în dreptul muncii. Dreptul colectiv al muncii*. București: Editura Fundației „România de mâine,” 2000, p. 204.

Prezentat: 12 martie 2013.

E-mail: catedra.drept.aap@gmail.com