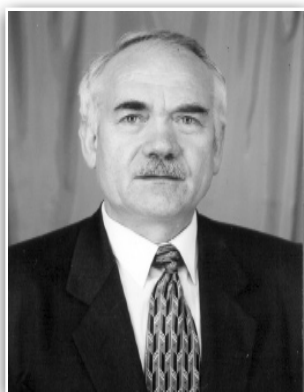


## SINDICATELE – ORGAN REPREZENTATIV AL SALARIAȚILOR



Nicolae ROMANDAȘ,  
doctor on drept,  
conferențiar universitar

---

---

Noțiunea de sindicat oși are originea on latinescul *syndicus* și grecescul *sindikos*, ambele desemnând persoana care repre-zintă sau asistă pe *alta on justiție*<sup>1</sup>.

On sensul lor actual, sindicatele au luat ființă odată cu expansiunea industriei, din necesitatea de organizare și solidarizare a muncitorilor ompotriva tendințelor indus-triașilor și altor categorii de patroni de a exploata munca salariaților fără reguli și fără limită, urmărind doar dezvoltarea propriilor afaceri și activități cu obținerea unor profituri cot mai mari<sup>2</sup>.

Primele organizații profesionale ale salariaților au luat ființă la sfârșitul secolului XVIII on țările care au cunoscut o dezvoltare industrială timpurie, cum au fost Anglia și Franța.

La oncept, organizațiile profesionale și-au stabilit ca obiectiv de activitate ombunătățirea condițiilor de muncă și de viață, dar prestigiul de care au oncept să se bucure on cadrul societății a determinat statele respective să recurgă la orice mijloace pentru a le ompiedica activitatea, mergond chiar până la interzicerea lor, cum s-a ontomplat on Franța, on anul 1791, prin legea Chappelier, iar mai torziu on Germania și Italia<sup>3</sup>. Onă lupta socială a condus la transformarea organizațiilor profesionale on sindicate și la organizarea, prin lege, a acestora.

Din punct de vedere istoric, primele sindicate din Basarabia au fost onființate on anii 80-90 ai secolului XIX<sup>4</sup>. Specific pentru acest proces a fost faptul că on perioada țaristă asociațiile sindicale din

Basarabia se puteau institui doar cu acordul oficial al administrației ruse. Astfel, on anul 1906 a fost organizată Comisia gubernială cu privire la activitatea societăților și asociațiilor din Basarabia, care exercita controlul de stat asupra asociațiilor și uniunilor profesionale. Anume această comisie se ocupa de onregistrarea statutelor uniunilor profesionale.

O altă trăsătură specifică a formării sindicatelor (on special, a celor din agricultură) on Basarabia consta on faptul că acestea au apărut inițial sub diferite forme de organizare: “comitete de grevă”, “case de ajutor reciproc”, “asociații”, “uniuni sindicale” etc.

On Legea sindicatelor (nr. 1129-XIV/2000)<sup>5</sup>, sindicatele sunt definite ca organizații obștești din care fac parte, pe principii benevole, persoane fizice unite conform unor interese comune, inclusiv ce țin de activitatea lor, și constituite on scopul apărării drepturilor și intereselor profesionale, economice, de muncă și sociale colective și individuale ale membrilor lor.

Conform Legii nr. 1129-XIV/2000, principiile care stau la baza organizării și funcționării sindicatelor pot fi sintetizate astfel:

- sindicatele se constituie on mod benevol on baza dreptului constituțional de asociere, fără constringere de aderare sau nu la un sindicat, ori să se retragă sau nu dintr-un asemenea sindicat;

- sindicatele, on activitatea lor, sunt independente față de autoritățile publice de toate nivelurile, față de partidele politice, asociațiile obștești, patroni și asociațiile acestora, nu sunt supuse controlului lor și nu li se subordonează;

- sindicatele beneficiază de protecție constituțională, inclusiv judiciară, onpotriva acțiunilor discriminatorii, care urmăresc limitarea libertății la asociere on sindicate sau diminuarea activității lor, desfășurate conform statutului.

Din definiția legală a noțiunii de sindicate se desprind următoarele caracteristici ale sindicatelor:

- sindicatele se constituie on temeiul dreptului de asociere consfințit de Constituție. Acest drept face parte din categoria drepturilor fundamentale ale omului, orice salariat avond dreptul de a ontemeia și de a se afilia la sindicate ontru apărarea intereselor sale (art. 42, alin.1 din Constituție);

- sindicatele oși desfășoară activitatea on temeiul statutelor proprii cu condiția de a fi corespunzătoare prevederilor legale;

- sindicatele se constituie on 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 spre a urmări obiective politice;

- sunt, prin natura lor juridică, subiecte ale dreptului privat.

Ontemeierea și onregistrarea sindicatelor. Sindicatul se ontemeiază benevol, pe bază de interese comune (profesie, ramură etc.) și activează, de regulă, on cadrul ontreprinderilor, instituțiilor și organizațiilor, indiferent de forma juridică de organizare și de tipul de proprietate, de apartenența departamentală sau ramurală. Angajatorul nu este on drept să ompiedice asocierea persoanelor fizice on sindicat.

Analizond prescripțiile art. 7,

alin. 2 din Legea nr.1129-XIV/2000, constatăm că legea oferă posibilitatea asocierii în sindicate și șomerilor, persoanelor neangajate, precum și celor care exercită legal o activitate de muncă în mod individual. Persoanele care și-au pierdut locul de muncă și pot păstra apartenența la sindicatul întreprinderii, instituției, organizației în care au lucrat.

Deși Legea sindicatelor conține multe inovații progresiste, totuși în ea s-a strecurat și o inadvertență: astfel, art. 15, alin. 1 din legea nominalizată prevede că conducătorii unităților economice în care nu au fost constituite organizații sindicale nu pot fi membri ai comisiilor pentru negocieri colective. Această condiție de includere a 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<sup>6</sup>, potrivit căreia muncitorii și patronii sunt în drept să constituie organizații la alegerea lor, iar participarea la negocieri colective, reieșind din conținutul Cărții Sociale Europene, se efectuează în temeiul unor proceduri voluntare stabilite de patroni și salariați<sup>7</sup>.

Poate fi oare o persoană, concomitent, membră a două sau mai multe organizații sindicale? La această întrebare putem răspunde afirmativ, deoarece nici Legea sindicatelor, nici instrumentele internaționale la care Republica Moldova este parte (Convenția nr. 87 a O.I.M. privind libertatea asocierii și protecția dreptului la organizație) nu prevăd restricții în acest sens.

Baza sindicatelor este organizația

sindicală primară. În conformitate cu art. 8, alin. 2 din Legea nr.1129-XIV/2000, organizația sindicală primară se constituie la inițiativa a cel puțin 3 persoane, considerate fondatori. În acest scop fondatorii se întrunesc la adunarea (conferința) constituantă a organizației sindicale, la care:

a) se adoptă hotărârea de constituire a organizației sindicale;

b) se aleg organele și/sau persoanele de conducere: comitetul (biroul) sindical, comisia de cenzori, președintele (vicepreședintele) organizației sindicale;

c) se adoptă hotărârea de afiliere la sindicatul național de ramură respectiv.

Afiindu-se la un sindicat național, organizația sindicală nou-creată beneficiază de mai multe avantaje<sup>8</sup>:

- primește, la solicitare, ajutorul necesar pentru elaborarea și negocierea contractului colectiv de muncă, precum și altă asistență (juridică, informațional-metodică etc.), din partea sindicatului național de ramură;

- prin intermediul organelor de conducere ale sindicatului național de ramură face demersuri operative către organele puterii de stat, forurile internaționale abilitate în domeniul apărării drepturilor de muncă și sociale ale salariaților;

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

La adunarea de constituire pot fi adoptate și alte decizii. De exemplu, în cazul în care fondatorii convin că organizația sindicală primară nu se va afilia temporar la vreunul din sindicatele naționale de ramură, la adunare

(conferință), on mod obligatoriu, se va examina proiectul statutului (regulamentului) organizației sindicale, care va fi elaborat on prealabil.

Proiectul ordinii de zi a adunării (conferinței) de constituire a organizației sindicale poate conține următoarele chestiuni:

1) constituirea organizației sindicale a \_\_\_\_\_ (denumirea unității on cauză);

2) alegerea comitetului (biroului) sindical și/sau a președintelui (vicepreședintelui) organizației sindicale;

3) alegerea comisiei de cenzori;

4) afilierea organizației sindicale primare la sindicatul (fедераția) \_\_\_\_\_ (denumirea sindicatului național de ramură);

5) statutul (regulamentul) organizației sindicale primare (după caz).

Sindicatul se pot asocia on centre sindicale ramurale sau interraturale teritoriale (la nivel de raion, unitate teritorială autonomă, municipiu, oraș), precum și on centre sindicale național-ramurale și național-interraturale sub formă de federații, confederații.

Centrele sindicale național-ramurale și național-interraturale pot adera la federații, confederații internaționale.

Ținem să menționăm că sindicatele se ontemeiază prin parcurgerea anumitor etape. Prima se referă la elaborarea proiectului de statut și aprobarea acestuia la adunarea generală a membrilor fondatori care convin că organizația sindicală primară nu se va afilia temporar la vreunul din sindicatele naționale de ramură. A doua privește onregistrarea sindicatului on calitate

de persoană juridică.

On cazul ontemeierii, on mod autonom, a unui sindicat, este necesar, on primul rond, de a redacta statutul, prin care se stabilește modul de constituire, structura organizațională și funcționarea sindicatului respectiv, supunându-l ulterior votului adunării de constituire.

Potrivit art. 9, alin. 3 din Legea nr. 1129-XIV/2000, statutul sindicatului cuprinde prevederi cu privire la denumirea și sediul sindicatului; scopurile și sarcinile sindicatului, metodele și formele de realizare a lor; modul on care se dobondește și oncetează calitatea de membru al sindicatului; drepturile și obligațiile membrilor de sindicat; cuantumul cotizațiilor și modul lor de oncasare; denumirea organelor de conducere, modul de alegere și de revocare, durata mandatelor și atribuțiile lor; condițiile de deliberare a adunărilor, conferințelor, congreselor pentru adoptarea statutului, modificarea acestuia și adoptarea altor hotărâri; structura organizațională, modalitatea comasării, aderării, divizării sau dizolvării sindicatului, precum și a distribuirii, transiterii ori lichidării patrimoniului lui; modalitatea asocierii on centre sindicale sub formă de federații, confederații.

Statutul sindicatului nu poate conține prevederi contrare Constituției și Legii sindicatelor din 7 iulie 2000 și se aprobă la adunarea de constituire, semnat de cel puțin 3 membri fondatori (numărul minim de membri pentru constituirea organizației sindicale primare).

Analizând prevederile art. 10 din Legea nr. 1129-XIV/2000, constatăm că organizația sindicală primară, centrul

sindical ramural-teritorial și centrul interramural-teritorial dobândesc drepturi și obligații de persoană juridică potrivit statutelor centrelor sindicale național-ramurale sau național-interramurale onregistrate.

De exemplu, art. 9 din Statutul Federației Naționale a Sindicatelor din Agricultură și Alimentație din Republica Moldova stabilește procedura de afiliere a sindicatelor la F.N.S.A.A.-AGROINDSIND. În această privință, sindicatul care intenționează să devină membru al Federației respective este obligat să depună la Biroul Executiv al Federației o cerere, extrasul din hotărârea de afiliere a organului eligibil al sindicatului dat și avizul Uniunii teritoriale a Federației. Decizia Biroului Executiv pe această chestiune se aprobă de Comitetul Strategic.

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

Pentru onregistrare 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 anterior, decizia de onregistrare a sindicatului și de eliberare a certificatului de onregistrare de stat sau de refuz al onregistrării, argumentând decizia

respectivă.

Neonregistrarea sindicatului în termenul stabilit sau refuzul de a-l onregistra din motive, pe care fondatorii le consideră neontemeiate, poate fi atacat în instanță judecătorească în modul prevăzut de legislație.

Consecințe ale persoanei juridice. În calitate de persoană juridică, sindicatul dispune de patrimoniu, are dreptul de a contracta și de a figura în justiție în calitate de reclamant sau pârât, este responsabil de actele sale ilicite.

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

Patrimoniul sindicatelor este inviolabil, indivizibil și nu poate fi naționalizat, onsușit, onstrăinat 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, membră a organizației sindicale, nu are drept de proprietate asupra cotei din patrimoniul sindicatului.

O altă consecință a persoanei juridice: sindicatele pot oncheia diferite contracte, convenții sau acorduri cu alte persoane juridice și cu persoane fizice, cel mai important fiind contractul colectiv de muncă, oncheiat în urma

negocierii condițiilor de muncă on corespundere cu prevederile art.art. 26-41 din Codul Muncii al Republicii Moldova.

Sindicatul poate figura ca reclamant sau porot on fața oricărei instanțe de judecată. De asemenea, sindicatul poate să intenteze o acțiune civilă on vederea apărării drepturilor și intereselor membrilor săi și ale altor persoane on temeiul art. 73 din Codul de procedură civilă<sup>9</sup> al Republicii Moldova și art. 21 din Legea nr. 1129-XIV/2000.

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

Drepturile de bază ale sindicatelor. După cum rezultă din prevederile art. 1 și 12 din Legea nr.1129-XIV/2000, sindicatul reprezintă și apără drepturile și interesele profesionale, economice, de muncă și sociale, colective și individuale ale membrilor săi on autoritățile publice de toate nivelurile, instanțele judecătorești, asociațiile obștești și on fața patronilor și asociațiilor acestora.

Ontru ondeplinirea obiectivului lor, apărarea și reprezentarea intereselor membrilor, sindicatele beneficiază de o gamă largă de drepturi expuse on Capitolul III din Legea nr. 1129-XIV/2000.

Astfel, art. 13 din legea nominalizată menționează că sindicatele, on condițiile legii, au dreptul de a participa la administrarea activităților publice, la formarea politicii sociale și economice a statului, politicii on domeniul muncii.

De asemenea, sindicatele sunt on

drept să participe la elaborarea proiectelor de programe privind dezvoltarea social-eco-nomică, proiectelor de legi și de alte acte normative on domeniul remunerării muncii, asigurării sociale, formării prețurilor, ocrotirii sănătății și on alte domenii ce țin de activitatea de muncă și de dezvoltarea social-economică. On autoritățile publice, sindicatul oși realizează acest drept prin organele sale de nivelul respectiv.

On 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, solicitond, on termen de 30 de zile, avizele sau propunerile acestora. Neprezentarea avizelor sau propunerilor on termenul indicat se consideră refuz al sindicatului de a-și exercita dreptul la exprimarea opiniei.

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

Codul Muncii al Republicii Moldova, prin reglementările din Capitolele IV-V ale Titlului II, accentuează rolul esențial al sindicatelor la negocierea și oncheierea contractelor colective de muncă.

Conform prevederilor art. 15 din Legea nr. 1129-XIV/2000, sindicatele au dreptul la negocieri colective cu patronii și asociațiile lor, cu autoritățile

administrației publice și la oncheierea contractelor colective de muncă.

Sindicatul exercită controlul asupra realizării contractelor colective de muncă și are dreptul să ceară destituirea funcționarilor vinovați de oncălcarea legislației on acest domeniu.

On 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, exercită controlul obștesc asupra respectării legislației cu privire la utilizarea forței de muncă.

Desfacerea, din inițiativa patronului, a contractului individual de muncă cu lucrătorul membru de sindicat poate avea loc doar cu acordul organului sindical (organizatorului sindical). Onsă trebuie să relevăm faptul că, reieșind din conținutul art. 87, alin. 4 din Codul Muncii al Republicii Moldova, acordul preliminar al organului sindical are numai calitate de opinie consultativă.

Suplimentar la cele relatate, menționăm că acordul sau dezacordul privind concedierea salariatului urmează a fi comunicat de către organul sindical on termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării acordului de către angajator. On caz contrar, acordul organului respectiv se prezumă.

Lichidarea, reorganizarea unității sau schimbarea formei de proprietate, sistarea totală sau parțială a procesului de producție din inițiativa patronului, ce conduc la reducerea on masă a locurilor de muncă sau la onrăutățirea condițiilor de muncă, pot fi efectuate doar cu condiția informării, cu cel puțin 3 luni onainte, a sindicatului din ramura

respectivă și inițierii negocierilor colective on vederea respectării drepturilor și intereselor lucrătorilor.

Sindicatul participă la elaborarea politicii de stat on domeniul protecției muncii și protecției mediului onconjurător, la elaborarea programelor de ombunătățire a condițiilor de muncă a lucrătorilor, efectuează controlul obștesc asupra ondeplinirii la timp a acțiunilor programate on acest domeniu.

On conformitate cu art. 17, alin. 3 din Legea nr. 1129-XIV/2000, sindicatele efectuează controlul obștesc asupra stării protecției muncii și mediului onconjurător prin intermediul organelor electivă, inspec-toratului tehnic al protecției muncii și omputerniciților pentru protecția muncii care acționează on baza regulamentelor aprobate de centrele sindicale corespunzătoare. On acest scop, sindicatele sunt on drept:

a) să viziteze și să revizuiască nes-tin-gherit unitățile și subunitățile lor, indiferent de forma juridică de organizare și de tipul de proprietate, pentru a determina corespun-derea condițiilor de muncă cerințelor de protecție a muncii;

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

c) să participe la activitatea comisi-ilor pentru darea on exploatare a obiectivelor de producție și la cercetarea accidentelor de muncă;

d) să apere interesele membrilor de sindicat on problemele ce țin de protecția muncii, de acordarea onlesnirilor, compen-sațiilor și altor



garanții sociale, de influență a factorilor de producție și ecologici nocivi asupra celor ce muncesc.

On cazul depistării oncălcării cerințelor de protecție a muncii, tănuirii accidentelor de muncă și a cazurilor de ombolnăviri profesionale ori al cercetării neobiective a acestor fapte, sindicatul poate cere conducătorilor unităților, autorităților publice competente luarea măsurilor de neamonat, tragerea persoanelor vinovate la răspun-dere.

On cazul periclitării vieții sau sănătății lucrătorilor, sindicatul este on drept să ceară sistarea lucrărilor și suspendarea deciziilor patronului (administrației), contrare legislației cu privire la protecția muncii. Patronul (administrația) este obligat să examineze cerințele sindicatului, infor-mondu-l on scris asupra deciziei.

On domeniul protecției sociale a lucrătorilor, sindicatele contribuie la dezvoltarea economiei cu orientare socială, participă la elaborarea programelor sociale on vederea ombunătățirii 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 on domeniile menționate.

Conform art. 18, alin. 3 din Legea 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, valorificand mijloacele proprii, mijloacele bugetului

asigurărilor sociale de stat, patronilor, autorităților publice și alte mijloace on limita alocațiilor prevăzute on aceste scopuri de legislația on vigoare.

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

De asemenea, sindicatele participă la soluționarea conflictelor colective de muncă on problemele legate de interesele profesionale, economice, de muncă și sociale, de oncheierea și ondeplinirea contractelor colective de muncă, de stabilirea unor noi condiții de muncă și de trai sau schimbarea celor existente. Drepturile sindicatelor on procesul de soluționare a unor asemenea conflicte sunt stabilite de legislație, de actele normative și de contractele colective de muncă.

Conform art. 21, alin. 3 din Legea nr. 1129-XIV/2000, sindicatele creează, on conformitate cu legislația, servicii juridice on scopul reprezentării drepturilor și intereselor membrilor lor on autoritățile publice, inclusiv on instanțele judecătorești și on alte autorități. Modul de activitate a unor astfel de servicii este determinat on statutele (regulamentele) lor, aprobate de organul sindical respectiv.

On vederea apărării drepturilor membrilor de sindicat și drepturilor sindicatelor, protejării de samavolnicia patronilor, influențării autorităților publice on 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 nr. 560-XIII/1995 cu privire la organizarea și desfășurarea ontrunirilor<sup>10</sup>, ontruniri: mitinguri, demonstrații, manifestații, procesiuni, pichetări, greve și alte acțiuni, folosindu-le drept formă de luptă pentru ameliorarea condițiilor de muncă, majorarea salariilor, reducerea șomajului, solidarizarea lucrătorilor în lupta pentru drepturile și interesele 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 informații 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, spațiu locativ.

Codul Muncii al Republicii Moldova 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, ca regulă, prin intermediul organizațiilor reprezentative (organizațiilor sindicale primare) în corespundere cu actele normative, documentele de constituire a unității și cu contractul colectiv de muncă.

Reieșind din prevederile art. 42, alin. 2 din Codul Muncii al Republicii Moldova, 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 Codul Muncii al Republicii Moldova nu corespunde conținutului său normativ, deoarece legiuitorul recurge, practic, la reglementarea implicării salariaților în luarea deciziilor în cadrul unității.

Deoarece reglementările naționale referitoare la participarea salariaților la administrarea unității poartă un caracter novator, credem că descrierea dispozițiilor în materie din unele state europene prezintă interes.

În Germania, participarea salariaților la administrare este reglementată prin legile federale din 21 mai 1951 și 4 mai 1976 referitoare la cogestiunea salariaților în consiliile de supraveghere (Mitbestimmungsgesetz)<sup>11</sup>. Aceste legi prevăd posibilitatea prezenței reprezentanților salariaților în consiliile de supraveghere ale întreprinderilor, precum și în mecanismul constituirii consiliilor de întreprindere care au competențe de decizie importante referitoare la structura unității, organizarea activității, angajarea personalului. Referindu-ne la structura consiliului de întreprindere, de menționat că acesta este constituit numai din reprezentanți ai salariaților, conducătorul nefiind membru. Cogestiunea întreprinderii se manifestă prin dreptul de veto de care dispune consiliul de întreprindere în 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 referință la 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 domenii: situația locurilor de muncă și situația economică și financiară<sup>12</sup>. 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.

Garanțiile activității sindicatelor sunt astfel de mijloace statale de drept, care ocrotesc drepturile sindicatelor împotriva încălcărilor din partea angajatorilor (unităților) și autorităților publice. Mijloacele statale menționate oferă sindicatelor posibilitatea de a-și exercita atribuțiile lor fără piedici<sup>13</sup>.

În conformitate cu art. 1 din Convenția O.I.M. nr.98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și de purtare a tratativelor colective<sup>14</sup>, 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 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: de proprietate asupra averii și mijloacelor bănești necesare pentru îndeplinirea sarcinilor statutare; 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 Codul Muncii al Republicii Moldova 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 al 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 rezidă în eliberarea participanților la diferite adunări sindicale (seminare, conferințe și congrese convocate de sindicate, onvățământ sindical) de la locul de muncă de bază, pe durata acestora, cu menținerea salariului mediu.

În conformitate cu art. 387, alin. 4 din Codul Muncii al Republicii Moldova, membrilor organelor sindicale electivă 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.

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 Codul Muncii al Republicii Moldova. Analiza juridică a dispozițiilor invocate 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 persoana în cauză, iar conducătorul organizației sindicale primare (organizatorul sindical) neeliberat de la locul de muncă de bază – doar cu acordul preliminar al organului sindical ierarhic superior.

Garanțiile personale enunțate în art. 388 din Codul Muncii al Republicii Moldova se referă la persoanele alese în organele sindicale și eliberate de la

locul de muncă de bază.

Pe perioada de exercitare a funcției electivă, contractul individual de muncă încheiat cu sindicalistul eliberat de la locul de muncă de bază se suspendă. Cu persoana care deține funcția sindicalistului ales în funcția electivă se încheie contractul individual de muncă pe durata mandatului acesteia.

În conformitate cu art. 388, alin. 1 din Codul Muncii, salariaților, al cărui 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 să se acorde 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.

De relevat că art. 388, alin. 4 din Codul Muncii al Republicii Moldova statuează prelungirea garanțiilor personale pentru persoanele care își îndeplineau anterior atribuțiile sindicale în cadrul organelor sindicale. Astfel, concedierea persoanelor alese în componența organelor sindicale nu se admite timp de doi 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.

On conformitate cu art. 390 din Codul Muncii, on vederea asigurării condițiilor necesare pentru activitatea sindicatelor, angajatorul are obligația:

- să acorde gratuit organului sindical respectiv oncăperi cu inventarul necesar, asigurond 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 ondeplinirii sarcinilor statutare ale organului sindical respectiv;

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

nei, desfășurarea activității cultural-educative, de cultură fizică și ontreținere a membrilor colectivului și familiilor lor conform contractului colectiv de muncă.

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

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

On conformitate cu art. 38, alin. 1 din Legea nr. 1129-XIV/2000, plongerile care vizează oncălcările prevederilor legislației cu privire la sindicate și ale statutelor sindicatelor se examinează de instanțele judecătorești. Plongerile se onaintează de către organele sindicale respective și de alte organe de supraveghere și control asupra respectării legislației muncii.

Activitatea sindicatului poate onceta on baza hotărării membrilor lui on modul stabilit de statut.

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

De asemenea, de menționat că, reieșind din prevederile art. 35, alin. 3 din Legea nr. 1129-XIV/2000, clădirile, oncăperile, amenajările și alte obiective de menire social-culturală, bazele de odihnă, taberele de agrement pentru copii și adolescenți, aflate la balanța unităților sau arendate de acestea, se pun gratuit la dispoziția sindicatelor pentru organizarea odih-

Reieșind din prevederile art. 11, alin. 2 din Legea nr. 1129-XIV/2000, on cazul on care activitatea sindicatului vine on contradicție cu Constituția și cu Legea sindicatelor, ea poate fi suspendată pe un termen de ponă la 6 luni sau interzisă prin hotărora Curții Supreme de Justiție la sesizarea Ministrului Justiției sau Procuro-rului general. Interzicerea activității sindicatului on baza hotărorilor altor organe nu se admite.

Structura organizațiilor europene ale sindicatelor. Cele mai multe organizații

