

## ASPECTE PRIVIND CONFLICTELE COLECTIVE DE MUNCĂ ȘI GREVA ÎN LUMINA NOILOR REGELEMENTĂRI

Romulus GIDRO\*  
Aurelia GIDRO\*\*

**ABSTRACT:** *The authors begin the present study with a short presentation of the history of the notion and the content of labor conflicts and continue with commentaries on the issue of strike. The paper presents the material and subjective factors necessary for the existence of strike, as well as some of the latest conditions imposed by the last regulation in this domain. The analysis of the main legal acts that regulate labor conflicts and strike in Romania in the last two decades reveals an unjustified legislative policy that restrain the possibilities of exercising this fundamental right.*

**KEYWORDS:** *labor conflicts, strike, claims type, quorum necessary for starting the strike.*

**JEL CLASSIFICATION:** K 31

### Considerații istorice

Conflictele de muncă sunt strâns legate de faptul muncii, iar munca reprezintă o noțiune inseparabilă de existența ființei umane. Ideea de muncă a suferit transformări radicale din antichitate până în zilele noastre fiind în raport direct cu modificările condițiilor de viață, a moralei în familie, a eticii sociale, a educației, etc. În antichitate munca era socotită un concept imoral și privită drept pedeapsă divină, pe când traiul din nemuncă era socotit o recompensă dumnezeiască.

---

\* Professor PhD., "Petru Maior" University of din Tîrgu-Mureș, Faculty of Economics, Law and Administrative Sciences, ROMÂNIA.

\*\* Assistant professor PhD., "Bogdan-Vodă" University of Cluj-Napoca, Faculty of Law, ROMÂNIA.

Filosofii greci distingeau munca nobilă și liberă exercitată în domeniul artelor, științei, războiului și a politicii, de munca umiltoare, servilă care viza producerea efectivă a bunurilor necesare existenței materiale a omului.

Determinarea în timp a schimbării mentalității oamenilor a făcut ca munca să fie socotită o necesitate ajungându-se la ideea că activitatea lucrativă, manuală sau intelectuală nu face decât să-l înobileze pe individ și să-l păzească, după cum spunea Voltaire, de trei mari rele: de plictiseală, de viciu și de nevoi<sup>1</sup>.

O analiză sumară a dreptului muncitoresc, de oriunde, ne duce la concluzia că, spre deosebire de dreptul civil sau comercial – unde predomină elementul patrimonial – elementul uman are primordialitate.

Codul civil al lui Napoleon a reprezentat o lucrare de o monumentalitate de netăgăduit dar, datorită evoluției societății umane, a apariției erei industriale, a creșterii demografice a clasei muncitorești a evidențiat exigențe noi cărora Codul civil, oricât de trufaș ar fi fost nu putea să le dea satisfacție. Legea civilă nu mai făcea față bulversărilor vieții economice și a rămas total străină de protecția juridică a muncitorului salariat permițându-i patronului atitudini abuzive.

Ameliorarea condițiilor de muncă și menținerea echilibrului între forța patronală și cea muncitorească s-a dovedit un deziderat indispensabil care nu se putea realiza decât prin intervenție legislativă și o jurisprudență ce a determinat constrângerea individualismului egoist să alunece spre „făgașul solidarității moderându-și intemperența de poftă, dominație și acaparare”<sup>2</sup>.

Al doilea remediu contra consecințelor nefaste ale individualismului economic și juridic care a dominat viața socială a secolelor XIX și XX îl reprezintă *sindicalismul* care a permis lucrătorilor să negocieze cu o singură voce în fața patronatului<sup>3</sup>. Sindicalismul trebuia să devină un element de pace socială și nicidecum un permanent război între patronat și salariați, să fie liantul de pacificare și unire a tuturor claselor sociale<sup>4</sup>.

Intervenționismul legislativ în raporturile juridice de muncă din România, precum și organizarea sindicală n-au avut aceeași cadență de evoluție ca și în țările din Europa occidentală din cauza unei dezvoltări industriale mult mai lente, principala bogăție și îndeletnicire economică a țării noastre fiind agricultura.

Legislația muncii din România se îmbogățește considerabil abia după primul război mondial, iar perioada cea mai fecundă o reprezintă intervalul anilor 1929 – 1933. Trebuie totuși menționată și prima tentativă de reglementare a conflictelor colective de muncă ce a aparținut lui M. Orleanu, ministrului industriilor din prima decadă a secolului XX, care a inițiat mai multe proiecte de lege privind buna desfășurare a raporturilor

---

<sup>1</sup> E. Cristoforeanu, *Despre contractul individual de muncă (analiză în cadrul legilor în vigoare)*, Ed. “Curierul judiciar”, București, 1934, p.10

<sup>2</sup> M.I. Barasch, *Principii de legislația muncii*, București, 1932, p.6

<sup>3</sup> M.I. Barasch, *Legislația muncii în cadrul politicii sociale – studii de doctrină și jurisprudență*, București, 1936, p.12

<sup>4</sup> L. Duguít, *Le droit sociale, individuel et la transformation de l'Etat*, Paris, p.121-122

juridice de muncă. Din păcate, pentru inițiator, proiectul de lege privind reglementarea conflictelor colective de muncă nu a fost votat de Corpurile Legiuitoare.

De abia în anul 1920 este adoptat primul act normativ ce are ca obiect reglementarea conflictelor colective de muncă și procedura de soluționare a acestora, lege ce a fost supranumită, după numele inițiatorului ei, *Legea Trancu – Iași*.

În anul 1929 a fost adoptată *Legea asupra contractelor de muncă* în care există dispoziții de reglementare și cu privire la conflictele colective de muncă.

Au urmat și alte acte normative destinate soluționării conflictelor de muncă dar efervescența legislativă în acest domeniu a încetat odată cu începerea celei de a doua conflagrații mondiale.

După al doilea război mondial conflictele colective de muncă și greva intră din nou sub imperiul unor reglementări legale (*Legea nr.711/1946* pentru reorganizarea jurisdicției muncii, modificată prin *legea nr.30/1948*) dar numai până în anul 1950 când s-a adoptat primul Cod al muncii din România. Acest act normativ a reprezentat un moment esențial pentru a crea premisele constituirii unei noi ramuri de drept: *Dreptul muncii*. Primul cod al muncii din România nu a adus nimic benefic în privința conflictelor colective de muncă și a grevelor deoarece a abrogat toate reglementările anterioare în acest domeniu și a înțeles să reglementeze doar conflictele individuale de muncă. Este adevărat că nici nu a interzis în mod expres grevele considerând că trecerea lor sub o silențiozitate legislativă totală va face ca fenomenul să dispară și din punct de vedere faptic.

Ideologii comuniști precum și executanții docili ai doctrinei marxist – leniniste au privit conflictele colective de muncă și îndeosebi greva ca fiind un fenomen specific altor orânduri decât cele de tip socialisto-comunist, orice tentativă în acest sens fiind calificată ca fiind îndreptată împotriva poporului și a statului iar inițiatorii erau supuși unor drastice măsuri represive administrative și chiar penale<sup>5</sup>.

Nici al doilea Cod al muncii din România – intrat în vigoare în data de 1 martie 1973 - nu conține nici un fel de prevederi referitoare la conflictele colective de muncă ca și cum ele nu ar fi existat niciodată.

Este incontestabil caracterul de fenomen social al conflictului de muncă a cărui amploare, intensitate și importanță socială este variabilă, în funcție de etapele istorice parcurse. Trecerea României la un nou regim politic, după decembrie 1989, a deschis calea spre economia de piață și necesitatea unor noi reglementări juridice.

În domeniul raporturilor juridice de muncă și, în mod special, în cel privitor la conflictele colective de muncă s-a simțit acuta nevoie de reglementări juridice corespunzătoare noii etape istorice ce urma să fie parcursă. Astfel, după aproximativ o jumătate de secol de tăcere legislativă a fost promulgată *Legea nr.15/1991*<sup>6</sup> care, cu toate imperfecțiunile ei, a reprezentat un moment foarte important pe drumul unei reale democratizări a raporturilor juridice de muncă în România.

---

<sup>5</sup> R. Gidro, *Considerente privind tipologia grevelor*, revista "Pro jure" nr.1/1995, Târgu-Mureș

<sup>6</sup> M.Of. nr. 33 din 11 februarie 1991

Legea nr.15/1991 s-a dovedit, în cele din urmă, ca fiind nu tocmai cea mai potrivită reglementare în raport cu cerințele economiei de piață, cu evoluția politicii privind principiile de organizare și negociere colectivă la care se mai adaugă și necesitatea respectării convențiilor Organizației Internaționale a Muncii în materie, precum și impactul principiilor Cartei Sociale Europene, ratificată de România în anul 1999.

Având în vedere toate aceste argumente, la care se mai poate adăuga și contribuția consistentă a doctrinei de specialitate, legiuitorul a adoptat un nou act normativ în materie și anume *Legea nr.168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă*<sup>7</sup>. Obiectul de reglementare al legii a fost reprezentat de conflictele de muncă între angajatori și persoane care au calitatea de angajați cu contract individual de muncă. Acest act normativ, fără să elimine toate deficiențele de reglementare semnalate de doctrină și practica judiciară, a reprezentat un pas înainte fiind mai atent elaborat și mai puțin restrictiv.

În anul 2011 legiuitorul român se dovedește foarte preocupat de o serie de instituții fundamentale în materie socială promovând modificări importante în privința dialogului social, a contractelor colective de muncă, a conflictelor de muncă și a jurisdicției muncii. Este abrogată, printre altele, și *Legea nr.168/1999*, problematica conflictelor de muncă fiind preluată incomplet de *Legea nr.62/2011 cu privire la dialogul social*<sup>8</sup> și câteva foarte sumare dispoziții din *Codul muncii*<sup>9</sup>.

În opinia noastră această ultimă reglementare a conflictelor de muncă și a grevei nu poate reprezenta un progres legislativ ea nereușind să rezolve probleme neclarificate de actele normative anterioare adăugând, în schimb, noi dificultăți de soluționare a unor litigii între partenerii sociali. Mai mult decât atât, este de menționat faptul, deosebit de grav, de a se limita un drept fundamental, dreptul la grevă.

#### **Greva ca mijloc de luptă a salariaților.**

Raporturile juridice de muncă reglementate de dreptul muncii au în vedere existența a două subiecte între care se stabilește, nu de puține ori, un dezechilibru determinat de faptul că angajatorii, prin puterea lor de decizie în domeniul economic și social, îi pun pe angajați într-o poziție defavorabilă. În astfel de situații greva poate reprezenta o contraponderă, o compensație necesară, dar care trebuie precis delimitată de ceea ce se numește în drept delict sau chiar infracțiune.

Grupul social al salariaților are nevoie, în mod necesar, de un instrument juridic apt să modifice sau să contracareze jocul forțelor economice.

Statul este cel chemat să intervină în conflictul ivit între cei puternici și cei slabi pentru a-i proteja pe aceștia din urmă. În contextul unei astfel de abordări a problematicii grevei ea trebuie privită, conform doctrinei franceze, ca o libertate publică fiind extrem de important de a circumscrie greva într-un spațiu de libertate care să reprezinte arhetipul

<sup>7</sup> M.Of. nr. 582 din 29 noiembrie 1999

<sup>8</sup> M.Of.nr.322 din 10 mai 2011

<sup>9</sup> Legea nr.53/2003 (Codul muncii), republicată în M.Of. nr.345 din 18 mai 2011

libertăților specifice dreptului muncii. Aceasta este considerată, în literatura juridică franceză, libertatea originară ce reprezintă fundamentul întregului drept al muncii <sup>10</sup>.

Greva și dreptul la grevă sunt indestructibil legate de existența unui regim politic democratic, doar într-un astfel de stat fiind posibilă respectarea acestui drept fundamental al angajaților în muncă. Chiar și celebrul Papă Ioan-Paul al II-lea, prin binecunoscuta sa Enciclopică papală *Laborem exercens*, din 14 septembrie 1981, subliniind primatul omului asupra muncii aprecia că libertatea de a recurge la grevă este un principiu fundamental legat de persoana umană.

Greva, ca orice drept, fie el chiar fundamental, nu poate fi exercitată fără limite, ea nu poate fi folosită în mod abuziv încălcând alte drepturi fundamentale, acest mijloc de luptă reprezintă o ultimă soluție după epuizarea celorlalte mijloace de rezolvare a conflictului.

Noțiunea de grevă și conținutul acesteia trebuie analizate atât din punct de vedere sociologic, cât și din punct de vedere juridic, cele două conotații nesuprapunându-se în întregime.

Din punct de vedere sociologic greva reprezintă un conflict între două părți care se află în interdependență (sau doar se percep astfel) și care ajung la o stare de incompatibilitate la nivelul trebuințelor, a scopurilor, a mijloacelor utilizate, etc, situație care determină un anumit nivel de tensiune ce se impune a fi descărcată<sup>11</sup>. Nemulțumirile, mișcările revendicative pot să aparțină și unor persoane ce provin din mediul exercitării unor profesii liberale, a grupului comercianților, a lucrătorilor agricoli sau chiar a studenților și elevilor, toți aceștia putând să conteste diverse decizii, chiar și la nivel guvernamental. Astfel de mișcări de protest sau/și revendicative sunt denumite, deseori, ca fiind greve. O astfel de utilizare a termenului de grevă nu poate fi acceptată decât prin prisma unei conotații de ordin sociologic.

Din punct de vedere juridic sfera noțiunii de grevă este mult mai restrânsă și ea trebuie raportată la cadrul unor raporturi juridice de muncă la care adăugăm, conform ultimelor reglementări, sfera raporturilor de serviciu. Iată, așadar, că prin prevederile art.207 din Legea nr.62/2011 se recunoaște acest drept fundamental și funcționarilor publici, prevedere așteptată, firească și conformă cu realitățile faptice.

Ne așteptam ca o asemenea prevedere să fie expres consacrată și în Codul muncii fiind de neînțeles de ce legiuitorul român a optat, în mod nejustificat, pentru o diversitate de acte normative în domeniul social în locul unei mult dorite viziuni unitare asupra legislației sociale<sup>12</sup>.

O elementară rigoare ar fi trebuit, dacă totuși se mențin două acte normative în vigoare în acest domeniu, să determine adoptarea uneia și aceleiași definiții în ambele

---

<sup>10</sup> *Traite de droit du travail*, publie sous la direction de G.H. Camerlynck, tome VI par H.Sinay et J.C. Javillier, Paris, 1984, p.2 (lucrare citată în continuare *Traite...tome VI*).

<sup>11</sup> M.Gheorghe, *Căi amiabile de soluționare a conflictelor de muncă*, Ed. "Universul Juridic", București, 2010, p.9-12

<sup>12</sup> R.R.Popescu, *Analiză asupra unor aspecte controversate ale Legii nr.62/2011 cu privire la dialogul social*, în R.R.D.M. nr. 5/2011, p.12

construcții legislative, cu atât mai mult cu cât ele sunt foarte apropiate. Acest fapt denotă o mai veche meteahnă a legiuitorului român – necorelarea textelor legale în vigoare – coroborată cu nefericitul obicei de a redacta în mare grabă texte juridice cu impact social major.

În doctrina juridică occidentală se apreciază că în analizarea fenomenului grevă trebuie să pornim de la existența a doi factori: factorii materiali și factorii subiectivi.

Factorii materiali constau în:

a) *Oprirea procesului muncii*. Stoparea totală a activității lucrătorilor, ca efect al declanșării grevei legale, nu poate fi interpretată o nerespectare a clauzelor contractuale. Se pune întrebarea dacă și alte forme de oprire a muncii de genul mișcărilor turnante, perlate, tromboză, ș.a. pot fi calificate drept greve ?

Având în vedere că legislația noastră este extrem de restrictivă la ora actuală răspunsul nu poate fi decât negativ și în concordanță cu regulile privind respectarea prevederilor contractuale pentru evitarea riscului diminuării salariului sau a suportării unor măsuri disciplinare ce pot ajunge chiar și la concediere. Opririle succesive și repetate a muncii pot fi calificate, potrivit legislației noastre, ca fiind acțiuni abuzive deoarece au un caracter inopinat putând provoca o totală dezorganizare a activității unității angajatoare, cu consecințe, de cele mai multe ori, foarte grave pe planul pierderilor materiale. Din punct de vedere doctrinar o astfel de calificare poate comporta discuții existând argumente și pro și contra unor astfel de manifestări greviste. Inflexibilitatea legiuitorului român se dovedește a fi în contradicție cu tendința generală de diversificare a formelor de luptă și a unor tactici noi adoptate de salariații greviști.

b) *Caracterul colectiv al acțiunii greviste*. Conform textelor legale în vigoare greva este o formă de încetare colectivă a lucrului. Dreptul la grevă aparține, potrivit legislației române, individului, salariatului, nefiind condiționat, în întregime, de asocierea la un sindicat. Așadar, greva este un drept individual dar se exercită în mod colectiv<sup>13</sup>.

În principiu, nu se poate face grevă de unul singur, deoarece o atitudine izolată a unui salariat poate fi interpretată ca un caz de indisciplină, de abandonare a locului de muncă<sup>14</sup>. Această regulă poate suferi, în doctrina și practica franceză, două excepții: a) atunci când unitatea angajatoare nu are decât un singur salariat; b) în situația în care salariatul se supune unei decizii de grevă chiar dacă nu are vreo revendicare particulară, dar se consideră participant la o mișcare națională de protest, sub forma grevei, împotriva planului de blocare a salariilor, contra politicii deficitare guvernamentale de luptă contra inflației, de solidarizare în apărarea muncitorilor, de reducerea timpului de lucru, ș.a.<sup>15</sup>. Jurisprudența franceză pentru a califica o mișcare drept grevă impune realizarea acordului participanților dar nu solicită condiția realizării unui număr minim de participanți. Respingerea concepției numerice, cantitative are ca argument și acela că orice grevă ar trebui să fie precedată de un referendum al salariaților, iar obținerea

<sup>13</sup> I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, Ed."Universul Juridic", București 2010, p.826

<sup>14</sup> G. Couturier, *Droit du travail*, P.U.F.. Paris, 1991, tome 2, p.361; *Traite...* tome VI, p.160

<sup>15</sup> J.Pelissier, A. Supiot, A.Jeammaud, *Droit du travail*, Dalloz, 21 edition, Paris, 2002, p.1232-1233; *Traite...* tome VI, p.162

votului majoritar ar avea ca și consecință ralierea obligatorie a tuturor la opinia majoritară. S-ar ajunge astfel la o situație de încălcare a principiului libertății muncii pentru cei minoritari care vor să muncească<sup>16</sup>. Nu are importanță, se susține în doctrina franceză, întinderea sau amploarea pe care o ia faptul opririi activității deoarece greva poate interesa doar pe salariații unui atelier, a anumitor servicii sau compartimente de muncă, fără a implica majoritatea personalului angajat<sup>17</sup>.

Condiția existenței unei participări colective la grevă se regăsește și în doctrina sau practica judiciară a altor țări europene, ca de exemplu : practica Tribunalului federal elvețian și literatura de specialitate belgiană<sup>18</sup>.

În România caracterul colectiv al grevei rezultă din chiar textul legii impunându-se însă și un cvorum de participare, după cum urmează: angajații organizați în sindicate pot declanșa o grevă doar dacă obțin acordul a cel puțin jumătate din numărul membrilor de sindicat (art.183 alin.1 din Legea nr.62/2011); în cazul unităților în care nu sunt organizate sindicate reprezentative, hotărârea de declarare a grevei se ia de către reprezentanții angajaților, cu acordul scris a cel puțin unei pătrimi din numărul de angajați din unitatea, subunitate sau compartiment (art.183 alin.2 din Legea nr.62/2011).

Considerăm că această reglementare privitoare la realizarea unui cvorum pentru declanșarea unei greve este excesiv de restrictivă și poate fi interpretată ca o tendință de restrângere a posibilității de exercitare a unui astfel de drept fundamental, drept prevăzut în chiar constituția țării<sup>19</sup>.

Factorii subiectivi sunt reprezentați de:

a) *Intenția de a face grevă*. Simplul fapt al opririi colective a muncii nu înseamnă grevă fiind absolut necesară și prezența elementului psihologic, subiectiv, denumit *animus*, adică voința de a participa la o astfel de acțiune. Acest element subiectiv este absolut necesar să plaseze pe manifestant în postura unui salariat care acționează în afara clauzelor contractuale, fără a solicita vreo aprobare sau autorizare în prealabil. Oprirea activității, cu scopul de a declanșa o grevă, va fi apreciată ca fiind voluntară ori de câte ori este consecința voinței libere a salariatului.

Elementul *animus* lipsește și, în consecință, nu suntem în prezența unei greve dacă oprirea lucrului s-a făcut cu acordul angajatorului, ori în zilele declarate libere sau refuzul salariatului de a presta activitate este justificată.

Elementul volitiv trebuie în mod corect evaluat pentru că nu orice oprire voluntară a lucrului poate fi calificată grevă. Astfel, încetarea activității la locul de muncă și participarea lucrătorului la o ședință sindicală, în timpul programului, nu va putea înlătura eventuala aplicare a unei sancțiuni disciplinare invocându-se dreptul fundamental la grevă.

În concluzie, voința de a face grevă este o intenție manifestată de salariat de a se plasa în afara clauzelor contractuale prin schimbarea comportamentului obișnuit la locul

<sup>16</sup> *Traite...* tome VI, p.151

<sup>17</sup> J.Pelissier, A.Supiot, A. Jeammaud, *op.cit.* p.1233

<sup>18</sup> Al. Țiclea, *Dreptul muncii*, ediția a IV-a, Ed. "Universul Juridic", București, 2011, p. 152

<sup>19</sup> R.R. Popescu, *op.cit.*, p.20

de muncă, fapt ce în sine constituie un element perturbator și potențial provocator de prejudicii.

b) *Natura revendicărilor.* În mod obișnuit greva este consecința expunerii de către salariați a unor revendicări neacceptate de către angajatori. În general, atunci când se analizează revendicările greviștilor se au în vedere cele de natură profesională, economică și socială.

Sintagmele “revendicări profesionale” și “interese profesionale” sunt foarte largi și necesită, de foarte multe ori, o profundă analiză, de la caz la caz pentru a putea califica în mod concret și corect o anumită acțiune de protest ca fiind grevă sau manifestare de altă natură.

Se poate susține teoretic afirmația că majoritatea grevelor prezintă revendicări legate de procesul muncii, fiind în consecință greve de ordin profesional, economic și/sau social. În practică, în mod concret, atunci când se analizează o mișcare protestatară constatăm că nu întotdeauna este ușor de făcut calificări, iar practica judiciară poate să dea soluții contradictorii.

Revendicările profesional economice au astăzi o paletă foarte largă de direcții fiind practic imposibil de indicat, în mod exhaustiv, toate aceste tipuri de solicitări. Legislația noastră nu este suficient de lămuritoare în această privință punând doar în antiteza grevelor profesional-economice pe cele politice.

Termenul “politic” poate dobândi o mare diversitate de conotații cu implicații într-o multitudine de domenii ce vizează activități sociale, diverse relații, orientări, manifestări și acțiuni ce se desfășoară între diferite categorii și grupuri sociale sau partide. Termenul “politic” are și conotația de tactică și comportament utilizate de o persoană în vederea atingerii unui scop.

Condamnarea grevei politice în legislația românească a fost subliniată în toate reglementările de după anul 1989, fără a se face distincție între diferitele categorii de greve politice. Trecerea categorică în sfera ilicitului a grevelor pur politice, adică a celor ce urmăresc obiective precise privind regimul politic, pe cele ce vizează personalități sau orientări ideologice este, și în opinia noastră, o atitudine juridică corectă. Greva nu trebuie să devină o armă politică iar atelierele sau curtea unității angajatoare nu au voie să se transforme în arene de lupte politice. Greva pur politică nu este îndreptată împotriva angajatorului, ea evidențiază un conflict între salariați și stat. Un astfel de conflict este illogic să se manifeste prin oprirea procesului muncii care, cel puțin în mod direct și imediat, nu afectează statul, în schimb creează prejudicii părții angajatoare și chiar greviștilor salariați. Singura explicație logică a unei astfel de manifestări rezidă în aceea că se atrage atenția, atât a opiniei publice, cât și a autorităților publice, asupra problemelor aflate în divergență. Chestiunea care se pune în discuție este aceea de a fi capabili să trasăm o linie fermă și clară de demarcație între revendicările de ordin politic și cele cu caracter profesional-economic.

Dificultatea de a distinge între “politic” și “profesional-economic” poate fi extrasă din compoziția structurală a economiilor moderne în cadrul cărora coexistă elemente ale unei economii liberale, dar și componente ale unei planificări economice,



aceasta din urmă fiind determinată de orientările economico-bugetare ale guvernului. Într-o lume democratică întâlnim puternice raporturi între societăți economice private și altele mixte, precum și cooperări cu unități exclusiv de natură publică, acestea din urmă fiind coordonate și controlate de cei ce dețin puterea publică. O modificare a salariilor, a condițiilor de muncă, prin decizia autorității publice, în astfel de unități angajatoare, poate crea nemulțumiri pentru ambele categorii de salariați. Manifestările lor sub forma grevei pot fi oare calificate ca exclusiv de ordin profesional-economic? Nu cumva o astfel de grevă este consecința unei anumite politici a guvernanților, cu efecte economice evidente asupra situației salariaților? Pe bună dreptate se susține în doctrina occidentală că grevistul este foarte rar monovalent, atitudinea lui belicoasă putând să fie determinată nu numai de dificultățile strict personale, cât și de îngrijorările pe care i le produce o anumită politică guvernamentală<sup>20</sup>.

În ceea ce ne privește ne declarăm de acord cu susținerile doctrinare că elementele “politic” și “profesional-economic” sunt, de foarte multe ori, interdependente, ceea ce face aproape imposibilă distincția între ele. Avem însă foarte mari rezerve în ceea ce privește aprecierea că motorul oricărei greve politice este motivația profesională sau economică. O astfel de linie de gândire nu poate decât să ajungă la concluzia negării existenței grevelor pur politice, ceea ce este fals. Recunoaștem că grevele pur politice sunt mai rare, dar existența lor este certă atunci când vizează anumite personalități politice sau orientări ideologice, fără a invoca și revendicări profesional-economice. O manifestare grevistă pro sau contra unei persoane ori a unei ideologii propagată de unul sau mai mulți lideri poate să fie una pur politică dacă, de exemplu, se manifestă împotriva unor atitudini xenofobe, rasiste sau discriminatorii, fără nici o conotație profesional-economică<sup>21</sup>.

În doctrina juridică românească sunt opinii conform cărora greva pur politică este posibilă doar teoretic pentru că, în realitate, grevele au scopuri combinate, *profesionale și politice*<sup>22</sup>.

Cert este faptul că o condamnare nenuanțată a grevei politice riscă să restrângă în mod artificial și nejustificat noțiunea de grevă, prin limitarea ei la cea pur profesional-economică. În foarte multe cazuri concrete prin grevă se amendează și o decizie, o atitudine a celor ce dețin puterea de guvernare fără să însemne că o astfel de manifestare dobândește un caracter pur politic. În consecință, a declara ilicită o grevă numai pentru motivul criticării autorității publice reprezintă o tentativă de a înfrânge dreptul salariaților la grevă<sup>23</sup>.

Alături de factorii materiali și subiectivi analizați mai sus, în România, conform ultimelor reglementări, există un singur moment, un singur interval de timp limitat, în care se poate declanșa o grevă legală și acesta este momentul negocierii colective.

---

<sup>20</sup> *Traite...* tome VI, p.219 și urm.

<sup>21</sup> R.Gidro, *Greva și dreptul la grevă*, Ed. “Risoprint”, Cluj-Napoca, 1999, p.148-149

<sup>22</sup> Al. Țiclea, *op.cit.*, p.157

<sup>23</sup> I.T. Ștefănescu, *op.cit.*, p.835

Este evident că, potrivit actualelor reglementări, doar neînțelegerile precontractuale dintre partenerii sociali pot provoca declanșarea grevei care devine astfel un mijloc de presiune al salariaților îndreptat împotriva angajatorului pentru a-l determina să cedeze în favoarea admiterii revendicărilor solicitate.

Îndată ce contractul colectiv de muncă a fost negociat și încheiat de către partenerii sociali nu mai este posibilă nici o declanșare a unei greve legale. Deoarece obligația de negociere anuală a contractului colectiv de muncă nu mai este prevăzută de lege, în mod evident, nu este posibilă declanșarea unei greve pe perioada derulării unui astfel de contract.

Ne aflăm, din nou, în prezența unei limitări inadmisibile a unui drept fundamental al salariaților, atât de sorginte constituțională, cât și decurgând din normele cu caracter internațional.

Legea nr.62/2011 instituie modificări și restricții în ceea ce privește hotărârea de declarare a grevei în raport de existența sau inexistența în unitatea angajatoare a unui sindicat reprezentativ. Potrivit art.183, hotărârea de a declara grevă se ia de către organizațiile sindicale reprezentative. Legalitatea grevei este condiționată de prezentarea listei de semnături cu numărul minim de salariați participanți și membri ai sindicatului reprezentativ. Un sindicat este în prezent reprezentativ la nivel de unitate dacă reunește cel puțin jumătate plus unu dintre angajați.

Salariații ce nu fac parte din sindicatul reprezentativ nu au nici o posibilitate de a declanșa propria lor grevă, putându-se doar alătura colegilor greviști sindicalizați. În calculul condiției numărului de participanți nu pot fi socotiți salariații nemembri ai sindicatului reprezentativ.

O situație aparte, creează Legea nr.62/2011, pentru angajații unităților în care nu sunt organizate sindicate reprezentative, aceștia putând lua hotărârea de declararea a grevei cu ajutorul reprezentanților lor, având acordul scris a cel puțin o pătrime din numărul angajaților unității, subunității sau compartimentului.

Aceste prevederi legale sunt semnalate în doctrină ca fiind creatoare de situații paradoxale deoarece declanșarea unei greve devine mai simplă în unitatea angajatoare în care nu este organizat un sindicat reprezentativ. Iată că legiuitorul român a atins “performanța” de a transforma existența unei organizații sindicale, în anumite circumstanțe, dintr-un element favorizator manifestărilor de luptă ale sindicaliștilor într-o piedică. Cu regret trebuie însă să constatăm că o astfel de politică legislativă nu ar fi posibilă fără o atitudine pasivă, umilă, obedientă atât din partea maselor de lucrători, cât și a liderilor lor de sindicat. Dreptul fundamental la grevă a fost câștigat prin atitudini ferme, belicoase chiar, dar necesare de către antecesorii noștri pentru ca astăzi cei direct interesați, precum și întreaga societate civilă din România să dovedească că sacrificiile din trecut pot fi dezonorate printr-o mentalitate specifică unei mase umane lipsită de puternice repere civice și morale.

Doctrina și practica judiciară, de pretutindeni, au fost nevoite să constate că, din punct de vedere al formei de manifestare, grevele sunt tot mai diversificate, urmărindu-se prin aceasta o tot mai accentuată eficientizare a principalului mijloc de luptă aflat la

dispoziția salariaților. Unele din aceste forme de manifestare sunt apreciate ca fiind firești și licite, iar altele sunt considerate a fi în afara cadrului legal de reglementare. Plasarea acestor forme de manifestare grevistă într-o categorie sau alta depinde, în cele mai multe cazuri, de voința legiuitorului care se află în raport cu comandamentele politice, economice și sociale ale epocii parcurse.

Unele, așa zise, forme de grevă prezintă elemente de particularitate care îl fac pe legiuitor să fie circumspect în legalizarea lor, deși sunt acceptate de doctrină și/sau de practica judiciară. Legiuitorul român, în toate cele trei acte normative majore care au reglementat conflictele colective de muncă și greva, s-a arătat a fi extrem de limitat în abordarea diverselor tipuri de grevă, în ciuda faptului că acestea s-au manifestat *in concreto* într-o varietate atât de mare încât au fost și sunt imposibil de neglijat.

Apariția unor tot mai diversificate tipologii a grevelor presupune în mod firesc și posibilitatea unor riposte patronale care pot îmbrăca diverse forme, cum ar fi: concedierea salariaților, solicitarea unor daune interese, sesizarea organelor de urmărire penală, recurgerea la folosirea lock-out-ului, s.a.<sup>24</sup>

Din păcate, de peste două decenii, legiuitorul român refuză reglementarea lock-out-ului, refuz constatat și din analiza Legii nr.62/2011. Această atitudine a legiuitorului este însă amendată de doctrină care evidențiază necesitatea reglementării grevei patronale ca un drept firesc la replică la declanșarea unei greve<sup>25</sup>.

---

<sup>24</sup> R. Gidro, *op.cit.*, p.163-194

<sup>25</sup> I.T. Ștefănescu, *op.cit.*, p.863-864; Al.Țiclea,*op.cit.*, p.158