

[https://doi.org/10.52326/jss.utm.2023.06\(1\).10](https://doi.org/10.52326/jss.utm.2023.06(1).10)  
UDC 331.109.3:342.729



## THE ABUSE EXERCISE OF THE RIGHT TO STRIKE

Daniela Pojar\*, ORCID: 0000-0001-8894-9445

Technical University of Moldova, 168 Stefan cel Mare Blvd., Chisinau, Republic of Moldova

\*Corresponding author: Daniela Pojar, [daniela.pojar@adm.utm.md](mailto:daniela.pojar@adm.utm.md)

Received: 01. 15. 2023

Accepted: 02. 22. 2023

**Abstract.** Trade union organizations/elected representatives of employees, in their capacity as subject of collective labor relations, may abusively exercise their subjective rights both at the time of conclusion and at the time of modification, suspension and termination of the collective labor contract. A special situation emerges in the case of the abusive exercise of the right to the association and the abusive exercise of the right to strike and the rights of trade union organizations, of the elected representatives of employees, as the case may be. The right to strike, being a means of ensuring collective negotiations, cannot abusively harm the interests of the other party. In the following article, those situations of abusive exercise of the right to strike will be highlighted, wherein the limits of the exercise of this right are intentionally exceeded by the elected representatives of the employees. Starting from the idea that the strike is declared in order to protect the social interests of employees, the abusive exercise of the right to strike must be evaluated taking into account the prejudicial result of the strike in relation to the organizers' intention and interest to produce this result.

**Keywords:** *trade unions, strike, abuse of right, subjective right, interest, reasonable purpose, collective negotiations, good faith, bad faith.*

**Rezumat.** Organizațiile sindicale/reprezentanții aleși ai salariaților, în calitatea lor de subiect al raporturilor colective de muncă pot să își exercite în mod abuziv drepturile subiective atât la momentul încheierii, cât și la momentul modificării, suspendării și încetării contractului colectiv de muncă. O situație aparte se conturează în cazul exercitării abuzive a dreptului la asociere și a exercitării abuzive a dreptului la grevă a drepturilor organizațiilor sindicale, a reprezentanților aleși ai salariaților, după caz. Dreptul la grevă, fiind un mijloc de asigurare a negocierilor colective nu poate leza în mod abuziv interesele celeilalte părți. În articolul ce urmează vor fi evidențiate acele situații de exercitare abuzivă a dreptului la grevă, în care limitele de exercitare ale acestui drept sunt depășite cu intenție de către reprezentanții aleși ai salariaților. Pornind de la ideea că greva se declară cu scopul de a proteja interesele sociale ale salariaților, exercitarea abuzivă a dreptului la grevă trebuie apreciată ținând cont de rezultatul prejudiciabil al grevei în raport cu intenția și interesul organizatorilor de produce acest rezultat.

**Cuvinte cheie:** *organizații sindicale, grevă, abuz de drept, drept subiectiv, interes, scop rezonabil, negocieri colective, bună-credință, rea credință.*

## 1. Introducere

Expresie a unei democrații veritabile, dreptul la grevă reprezintă o prerogativă fundamentală, inserată la articolul 45 din Constituția RM [1], care stabilește la alin. (1) că declanșarea grevelor poate avea loc numai în scopul apărării intereselor profesionale cu caracter economic și social ale salariaților. Conform alin. (1) al art. 362 din Codul muncii al RM [2], greva reprezintă refuzul benevol al salariaților de a-și îndeplini, total sau parțial, obligațiile de muncă, în scopul soluționării conflictului colectiv de muncă declanșat în conformitate cu legislația în vigoare. Alin. (2) al aceluiași articol statuează că greva poate fi declarată doar în scopul apărării intereselor profesionale cu caracter economic și social ale salariaților și nu poate urmări scopuri politice. Greva reprezintă ultimul instrument care trebuie aplicat la soluționarea unui conflict colectiv de muncă și poate fi declarată dacă în prealabil au fost epuizate toate căile de soluționare a conflictului colectiv de muncă în cadrul procedurii de conciliere prevăzute de Codul muncii al RM [2]. În conținutul acestui cod [2] la art. 363 sunt inserate dispoziții, care canalizează conduita salariaților și angajatorilor pe perioada desfășurării grevei. În principiu, aceste norme se referă la organizarea grevei la nivel de unitate și descriu drepturile și obligațiile acestor actori implicați, mai puțin se referă la normele de conduită și limitele de exercitare a drepturilor și obligațiilor reprezentanților salariaților. Doar alin. (1) și (2) fac referire la reprezentanții salariaților, sub aspectul procedurii premergătoare grevei și a celei de reprezentare în fața organelor de jurisdicție a muncii și ale altor autorități. În ceea ce privește conduita salariaților și angajatorilor pe parcursul desfășurării grevelor, legiuitorul incumbă acestora, dar fără a stipula expres, obligativitatea de a a-și onora drepturile și obligațiile cu bună-credință, fără a aduce atingere exercitării drepturilor altor salariați, precum și de a acționa cu diligență și cu prudență în raport cu bunurile angajatorului. Aceste norme se referă la:

- dreptul altor salariați de a nu se alătura la grevă și/sau de a continua activitatea;
- dreptul salariatului de a nu fi înlocuit cu altă persoană;
- menținerea tuturor garanțiilor care izvorăsc din contractele individuale, colective de muncă și din alte acte, care conțin norme de dreptul muncii;
- interdicția de aplicare a anumitor sancțiuni, de realizarea a unor acțiuni, care ar avea consecințe negative pentru salariații organizatori sau participanți la grevă;
- dreptul de a fi retribuiți pentru muncă a salariaților care nu participă la grevă și staționează pe motivul desfășurării acesteia;
- obligația salariaților aflați în grevă de a nu împiedica angajatorul să-și desfășoare activitatea pe durata grevei.

Aceste limite de exercitare a drepturilor și obligațiilor a participanților la grevă (salariații) și a angajatorului au menirea de interzice angajatorului să ia măsuri discriminatorii în ceea ce privește participanții la grevă și de a proteja patrimoniul angajatorului pentru a nu bloca activitatea ulterioară a acestuia.

Chiar dacă dreptul la grevă este garantat („recunoscut”) de Legea fundamentală a țării [1], scopul pentru care aceasta trebuie declarată trebuie să fie în favoarea apărării intereselor profesionale cu caracter economic și social ale salariaților. Cel puțin două condiții, care trebuie îndeplinite pentru a putea fi declanșată greva sunt susceptibile de a fi supuse unui exercițiu abuziv din partea celor care sunt îndreptățiți să o facă. În primul rând, ne referim la condiția scopului pentru care aceasta trebuie declarată, iar în al doilea rând ne referim la

condiția ca greva să fie declarată în favoarea apărării intereselor profesionale. În continuare, vom examina aceste condiții, precum și vom încerca să identificăm când exercitarea dreptului la grevă are loc contrar rațiunii pentru care a fost instituit.

Art.1 din Codul civil al RM [3] reglementează principiul exercitării libere a drepturilor civile, stabilind că legislația civilă este întemeiată pe recunoașterea egalității participanților la raporturile reglementate de ea, protecția vieții intime, private și de familie, recunoașterea inviolabilității proprietății, a libertății contractuale, protecția bunei-credințe, protecția consumatorului, recunoașterea inadmisibilității imixtiunii în afacerile private, necesității de realizare liberă a drepturilor civile, de garantare a restabilirii persoanei în drepturile în care a fost lezată și de apărare a lor de către organele de jurisdicție competente. Principiul respectiv reprezintă un garant pentru persoanele fizice și juridice, care le conferă posibilitatea de exercitare a drepturilor civile, în măsura în care aceste drepturi sunt conforme intereselor persoanelor respective. Totodată, este stabilit că acestea pot fi limitate în temeiul unor norme constituționale, astfel că nu există o libertate absolută de exercitarea a drepturilor civile. În acest sens, Gheorghe Mihai afirma că „exercitarea oricărui drept subiectiv, al oricărei persoane - indiferent de ramura de drept pozitiv – nu este permisă decât pe direcția realizării scopului admis de legea în vigoare și de celelalte reguli de conviețuire. Recunoașterea și ocrotirea exercitării dreptului subiectiv de către titularul său sunt justificate numai raportate la o anumită finalitate, concordantă cu interesele generale specificate de legiuitor.” [4, pg.137]. Această afirmație este în corespondență cu condițiile de declarare a grevei, care poate fi declarată doar în scopul apărării intereselor profesionale cu caracter economic și social ale salariaților și nu poate urmări scopuri politice. Astfel, titularul dreptului de a declara greva (în acest caz avem în vedere inclusiv reprezentanții salariaților) trebuie să exercite acest drept în strictă conformitate cu principiile de exercitare.

Este indubitabil că orice titular al unui anumit drept subiectiv urmărește, prin exercițiul acestuia, un interes personal (de ex. fiecare cetățean al Republicii Moldova are dreptul la muncă liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacitățile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei și ocupației), dar acest interes trebuie să fie direct, actual, legitim și să beneficieze de protecție juridică, fiind în acord cu interesul general și cu normele de conviețuire socială. Este interesantă poziția doamnei Raluca Dimitriu [5, pg. 138], care spunea că „Deși reglementată ca un drept, ea apără (greva) un interes”. Tocmai acest fapt de apărare a interesului augmentează posibilitatea de exercitare abuzivă a acestui drept. Chiar și reprezentanții salariaților urmăresc un anumit interes atunci când își exercită inclusiv dreptul prevăzut la art.22 din Legea sindicatelor [6]. În virtutea acestuia, sindicatele, **„în scopul apărării drepturilor membrilor de sindicat și drepturilor sindicatelor, protejării de samavolnicia patronilor, influențării asupra autorităților publice în vederea promovării unei politici social-economice ce ar corespunde intereselor lucrătorilor, organul sindical, de sine stătător sau la decizia membrilor sindicatului respectiv, organizează și desfășoară, în modul stabilit de lege, întruniri: mitinguri, demonstrații, manifestații, procesiuni, marșuri, pichetări, greve și alte acțiuni, folosindu-le drept formă de luptă pentru ameliorarea condițiilor de muncă, majorarea salariului, reducerea șomajului, întărirea solidarității lucrătorilor în lupta pentru drepturile și interesele lor profesionale, economice, de muncă și sociale”** [6].

Exercitarea dreptului la grevă trebuie să fie exclusiv, *inter alia*, în scopul apărării drepturilor membrilor de sindicat și drepturilor sindicatelor, fără a se aduce atingere drepturilor altor salariați, neimplicați în grevă și/sau drepturilor angajatorilor inclusiv la ceea ce se referă la asigurarea integrității patrimoniului.

Art.13 din Codul civil al Republicii Moldova [3] stabilește că niciun drept subiectiv nu poate fi exercitat predominant în scopul de a cauza altei persoane un prejudiciu sau a-i dăuna în alt mod (abuzul de drept). Legea fundamentală a țării - Constituția Republicii Moldova [1] instituie la art. 55 principiile de exercitare ale drepturilor subiective: „*Orice persoană își exercită drepturile și libertățile constituționale cu bună-credință, fără să încalce drepturile și libertățile altora.*”. Astfel, că greva nu poate fi declarată în scopul prejudicierii altei părți, chiar dacă urmare a declarării legitime a acesteia pot exista careva repercusiuni de ordin financiar în activitatea uneia dintre părți a raportului juridic de muncă.

## 2. Materiale utilizate și metode aplicate

Prezentul articol este elaborat preponderent în baza unui studiu detaliat al cadrului normativ în domeniu. În mod prioritar au fost examinate actele legislative, care reglementează greva, în calitate de instrument juridic de soluționare a conflictelor de muncă. La fel au fost supuse cercetării un șir de acte normative ale altor state, precum și reglementări specifice organizațiilor internaționale.

Un sprijin valoros pentru realizarea prezentului articol a fost oferit de doctrina de specialitate, precum și de jurisprudența națională și străină în domeniu.. Spectrul metodelor de cercetare utilizate în prezentul articol este specific domeniului științelor juridice, optând pentru o analiză calitativă a resurselor prezente în literatura de specialitate, practica judecătorească și cadrul normativ. Generalizarea și evaluarea informației a fost realizată utilizând metoda abstracției științifice, metoda logică, metoda hermeneutică și metoda sistemică, precum și metoda comprehensivă în scopul asigurării înțelegerii plenare a izvoarelor și resurselor supuse analizei. Pentru a facilita diferențierea între categoriile (tipologia) grevelor în scopul identificării exercitării abuzive a dreptului la grevă a fost utilizată metoda comparativă. La fel, această metodă a fost utilizată în procesul de formulare a concluziilor, urmare a analizei cadrului legal existent în Republica Moldova și în alte țări.

## 3. Rezultate

Legiuitorul din Republica Moldova definește greva la alin. (1) al art. 362 din Codul muncii al RM [2], ca fiind refuzul benevol al salariaților de a-și îndeplini, total sau parțial, obligațiile de muncă, în scopul soluționării conflictului colectiv de muncă declanșat în conformitate cu legislația în vigoare. Totodată, legiuitorul nu a descris care sunt modalitățile de realizare a grevei sau mai bine-zis nu a fost descris modelele de greve admise (tipologia grevelor), fapt care ar putea conduce la o exercitare abuzivă a dreptului la grevă. Avem în vedere acele tipuri de grevă, care nu stopează în genere activitatea angajatorului, ci se referă la anumite sectoare ale entității angajatoare, la anumite perioade de timp și/sau la anumite categorii de salariați. În mod particular, ne referim la grevele denumite în practică și literatura de specialitate [7, pp.56-57] greve perlate (când fără a se stopa activitatea, sarcinile de muncă se execută într-un ritm lent, care influențează randamentul și reduce productivitatea muncii), greve de zel (care se caracterizează printr-un ritm accelerat de muncă și o respectare până la absurd a normativelor de muncă, aspect care influențează negativ calitatea activității) și nu în ultimul rând grevele tromboză (care presupun încetarea lucrului la un anumit loc de instalație, utilaj etc., esențial și care afectează întregul proces de muncă). Aceste categorii de greve, inofensive și fără un efect simțitor la prima vedere au un impact mult mai mare asupra activității angajatorului, fiind de natură să încline balanța negocierilor în favoarea revendicărilor reprezentanților salariaților. Comparând aceste tipuri de grevă și analizând efectele lor, a fost identificat elementul comun al acestora, care denotă un caracter atipic

activității de muncă – chiar dacă nu se stopează activitatea de muncă, greviștii fie adoptă un comportament lent, fie stopează anumite procese sau *per a contrario*, demonstrează un exces de zel. Aceste tipuri de greve au drept scop perturbarea și dezorganizarea activității angajatorului, fără a nu suferi la plata salariului. Totodată, în cazul acestor greve, trebuie să analizăm gradul de influență a grevelor asupra rezultatului necesar să se obțină în urma acesteia. Mai exact, care este scopul urmărit de cei care declară greva și cum elementele caracteristice ale acestora vor influența activitatea economică a angajatorului. Aceste elemente de influență ale tipurilor de greve enumerate mai sus prezintă caracterele unui drept subiectiv exercitat abuziv. Totodată, nu orice prejudiciu adus activității angajatorului urmare a grevei poartă un caracter abuziv, deoarece elementul intrinsec al abuzului de drept, cel al relei-credințe, este ceea ce diferențiază exercitarea licită de cea abuzivă a dreptului la grevă.

În opinia autorilor Eduard Boișteanu și Nicolae Romandaș [7, pp. 702-703], finalitatea grevei constă în determinarea angajatorului să accepte revendicările salariaților susținute cu ocazia negocierii contractelor sau convențiilor colective de muncă. Autorii sus-numiți, califică greva ca fiind un instrument prin intermediul căruia salariații îl pot determina pe angajator să le accepte propunerile lor inclusiv, care o dată negociate devin clauze obligatorii ale contractului colectiv (convenției colective) de muncă [7, p. 706]. Similar este și opinia formulată de autorul român Alexandru Țiclea, care consideră dreptul la grevă, ca fiind corolarul firesc al dreptului la negociere colectivă și ar fi lipsit de conținut dacă lucrătorii nu ar avea la îndemână instrumentul necesar pentru realizarea acesteia [8, p. 267].

În acest sens, doctrina românească [9, pp. 56-57] a considerat abuzivă exercitarea dreptului la grevă în situațiile în care scopul urmărit de salariați este:

- falimentarea angajatorului;
- prelungirea în mod excesiv a grevei, în scopul prejudicierii activității economice a angajatorului;
- declararea grevei cu rea-credință și cu intenție dolosivă;
- dezorganizarea activității economice a angajatorului, care poate avea loc în mai multe modalități: repetarea în mod deliberat, pentru perioade scurte de timp a grevei; [10, p. 19] limitarea accesului la unitate a salariaților care nu participă la grevă, fapt care conduce la îngrădirea dreptului la muncă a celor vizați; pichetarea intrărilor sau blocarea accesului la unitate a unităților de transport sau a terților care au legătură cu activitatea operațională a unității.

În prima situație suntem în prezența unui abuz de drept atunci când revendicările salariaților nu sunt rezonabile, iar satisfacerea lor este imposibilă din punct de vedere economic și financiar și are drept scop falimentarea unității.

Referitor la a treia situație considerăm că natura abuzivă a grevei trebuie apreciată ținând cont de rezultatul prejudiciabil al grevei în raport cu intenția organizatorilor de produce acest rezultat. În acest sens Curtea de Casație franceză [11, p. 130] a calificat exercitarea dreptului la grevă ca fiind abuzivă, atunci când există anumite impedimente de ordin legal pentru satisfacerea revendicărilor greviștilor. Spre exemplu solicitarea de a obține plata unei indemnizații în condiții contrare prevederilor legale. Autoarea Veronica Pribac consideră că o asemenea solicitare în condițiile dreptului muncii din România, poate îmbrăca forma unei condiții discriminatorii: numai membrii de sindicat să beneficieze de un spor pentru condiții deosebite de muncă de 30%, procentul acordat salariaților nesindicaliști urmând a fi stabilit sub limita minimă impusă de lege [11, p. 130]. În acest context sunt discriminatorii și prevederile art. 33 din Codul muncii al RM [3], care limitează aplicabilitatea contractului colectiv doar asupra salariaților-membri de sindicat. Este un instrument de

impunere a salariaților de obține statutul de sindicalist pentru a se bucura de anumite garanții.

În ceea ce privește exercitarea abuzivă a dreptului la grevă cu intenția de dezorganizare a activității unității, suntem de acord cu opinia enunțată de către juristul francez Pascal Bathmanabane [11, p. 130]. că momentul ales de sindicat pentru a declanșa greva poate fi de asemenea relevant. Astfel, jurisprudența franceză a calificat abuzivă greva „surpriză” într-un stabiliment medico-pedagogic care a debutat într-un climat de dezordine incompatibilă cu starea copiilor încredințați stabilimentului, în condițiile în care lipsa vreunui program reeducativ și terapeutic serios a determinat plecarea copiilor și retragerea autorizației administrative de funcționare [11, p. 130]. De asemenea abuzivă este și declanșarea bruscă a unei încetări a lucrului imediat după o soluționare a unui conflict intervenit anterior, nefiind altceva decât o intenție vădită a sindicatului de a destabiliza unitatea angajatoare [11, p. 131].

O opinie asemănătoare este exprimată și de către profesorul francez Alain Supiot, [12, pp. 687-704], care se întreabă cum să evităm abuzul de poziție dominantă (din perspectiva salariatului sau a reprezentanților salariaților) în situația exercitării dreptului la grevă. În acest caz apare problema evitării unei situații în care salariații ar abuza de poziția strategică din cadrul unității angajatoare, blocând funcționalitatea acesteia cu scopul de a obține beneficii în plus în comparație cu ceilalți salariați. Soluția este oferită de către practica judecătorească referitoare la dezorganizarea orchestrată a unității angajatoare, care permite judecătorului să aprecieze în ce măsură exercitarea dreptului la grevă aduce atingere intereselor și drepturilor altor persoane. La fel, Alain Supiot [12, pp. 689] consideră că atâta timp cât jurisprudența contracarează orice tentativă de exercitare abuzivă a dreptului la grevă, nu este obligatoriu ca o asemenea prohibiție să fie prevăzută expres de norma legală.

Autoarea Veronica Pribac consideră că „abuzul din partea organizației sindicale în declanșarea grevei, poate viza și data aleasă pentru încetarea lucrului, deoarece aceasta poate fi stabilită în așa manieră încât să coincidă cu o perioadă de activitate intensă a angajatorului” [11, p. 132]. Drept exemplu este prezentată situația în care anunțarea unei greve în cadrul unei companii aeriene are loc în luna august, în plin sezon estival. Suntem de acord cu cele enunțate de către cercetătoarea din România, cu atât mai mult cu cât în aceiași ordine de idei s-a pronunțat și jurisprudența franceză [11, p. 132] (Tribunal de Grand Instance d'Evry – Curtea de Apel Evry din Paris), statuând într-o cauză din anul 1988 că un asemenea demers va produce cu certitudine un grav și eminent prejudiciu miilor de călători ce pleacă și vin din vacanță și că alegerea datei încetării lucrului denotă voința organizatorilor grevei de a dezorganiza activitatea transportatorului aerian. Instanța a considerat abuzivă această grevă anume din necesitatea prevenirii prejudicierii intereselor beneficiarilor serviciilor de transport.

#### 4. Discuții

Legiuitorul din Republica Moldova nu stabilește limite temporale privind desfășurarea grevei. În situația în care greva este organizată și desfășurată prin întreruperi repetate ale activității de muncă, care drept consecință dezorganizează grav unitatea, fapt care poate conduce la repercursiuni în privința funcționalității ulterioare ale acesteia, considerăm că suntem în prezența exercitării abuzive a dreptului la grevă.. Aprecierea caracterului abuziv are loc prin prisma a două elemente complementare: rezultatul grav al grevei și intenția organizatorilor grevei de a obține acest rezultat. Chiar dacă nu interzice expres exercițiul

abuziv al dreptului la grevă, textul de lege inserat la art. 45 din Constituția RM comportă o triplă conotație: 1) garantarea dreptului la grevă („Dreptul la grevă este recunoscut.”); 2) scopul grevei; 3) subiecții dreptului la grevă („[...]Grevele pot fi declanșate numai în scopul apărării intereselor profesionale cu caracter economic și social ale salariaților”). Declanșarea grevei în alt scop decât acel prevăzut de lege implică răspunderea disciplinară, materială, administrativă și penală.

Limitări similare ale exercițiului dreptului la grevă se regăsesc și în normele constituționale ale altor țări. De exemplu, art. 40 din Constituția Republicii Italia[13], stabilește că dreptul la grevă se exercită în cadrul legilor care îl reglementează. La fel, și în Preambulul Constituției franceze din 27 octombrie 1946 [14], la art. 7 prevede că dreptul la grevă se exercită în cadrul legilor care îl reglementează. Luând în considerare prevederile normelor constituționale enunțate mai sus, concluzionăm că dreptul la grevă nu are un caracter absolut, fiind pasibil de limitare de reglementări naționale, precum și să fie interzis pentru anumite categorii de salariați. Limitările respective se regăsesc și în Codul muncii al Republicii Moldova. Conform alin. (3) al art. 362 din Codul muncii al RM [3], greva reprezintă un remediu final pe care îl vor utiliza salariații, fiind posibilă declararea ei doar dacă au fost epuizate toate căile de soluționare a conflictului colectiv de muncă în cadrul procedurii de conciliere. O altă limitare se referă la interdicția pentru anumite categorii de salariați de a declara grevă. Această interdicție se referă în principiu la salariații din domeniul medico-sanitar, din sistemele de alimentare cu energie și apă, din sistemul de telecomunicații, ai serviciilor de dirijare a traficului aerian, a persoanelor cu funcție de răspundere din autoritățile publice centrale, angajații din structurile de forță, salariații din unitățile cu flux continuu și cei care fabrică producție pentru necesitățile de apărare a țării [3]. În același timp nu trebuie de confundat limitarea dreptului la grevă cu exercitarea abuzivă a acestui drept. În primul caz, încălcarea normelor care incumbă limitări se circumscrie ilegalității or, abuzul de drept presupune respectarea legii, dar violarea spiritului ei.

În afara situațiilor prezentate mai sus, pe care jurisprudența și doctrina le-a calificat ca fiind o exercitare abuzivă a dreptului la grevă, jurisprudența franceză a identificat un șir de situații în care greva a prezentat un caracter abuziv [15, p. 453], după cum urmează:

- organizarea așa-numitei greve turnante sau în carouri, care au loc atunci când greviștii reduc eficiența muncii prin operații de muncă executate într-un ritm lent sau o parte din salariați încetează succesiv lucrul, astfel încât ceilalți salariați nu au posibilitatea fizică de a lucra. O asemenea situație este abordată de către juristul francez Roger Latournerie în monografia „Le droit français de la greve” [11, p. 132], care consideră că angajatorul este forțat să contribuie financiar la susținerea grevei, deoarece achită plăți salariale greviștilor pentru orele care nu se află în grevă (conform cerințelor legale), dar de facto nu lucrează din cauza celorlalți salariați care fie încetează lucrul, fie reduc eficiența muncii;

- organizarea grevei tromboză, care intervine într-un loc strategic al unității, paralizându-i activitatea și despre care instanțele franceze au notat că prezintă un caracter deosebit de oneros, coroborat cu intenția organizatorilor grevei de a pune în pericol însăși existența și funcționarea unității.

Este elocventă practica legiuitorului american, care a definit și sancționat noțiunea de „practici de muncă neloiale”(unfair labour practice) în National Labour Relations Act În sensul acestor prevederi la Sec. 8. [§ 158.] (b), sunt considerate a fi o practică de muncă neloială atargerea sau încurajarea unui salariat să se angajeze într-o grevă sau să refuze în timpul activității de muncă de a-și realiza conform sarcinile, astfel încât acest refuz sau angajare în

grevă să periclitizeze libera circulație a mărfurilor și a serviciilor. Totodată, în Preambulul Actului respectiv [16], este menționat că anumite practici ale unor organizații de muncă, ale funcționarilor și ale membrilor acestora au intenția sau efectul necesar de a îngreuna sau obstrucționa comerțul prin împiedicarea liberei circulații a mărfurilor inclusiv prin intermediul grevelor sau prin activități concertate care afectează interesul publicului pentru libera circulație a mărfurilor și serviciilor. În temeiul aceluiași act normativ eliminarea unor astfel de practici este o condiție necesară pentru asigurarea drepturilor garantate de actul respective. Respectând acest precept, Curtea Supremă a SUA [17] a hotărât că o grevă de „staționare”, când angajații pur și simplu rămân în fabrică și refuză să lucreze, privând astfel proprietarul de proprietate, nu este protejată de lege. Exemple de abateri grave, în care ar putea face ca angajații implicați să-și piardă dreptul la restabilire în muncă sunt:

- greviștii care împiedică fizic persoanele să intre sau să iasă dintr-o fabrică afectată de grevă;
- greviștii care amenință cu violență împotriva angajaților care nu fac grevă;
- greviștii care atacă verbal sau fizic reprezentanții conducerii.

## 5. Concluzii

După cum am enunțat mai sus, esența dreptului subiectiv constă în faptul că acesta reprezintă rezultatul unui compromis între interesele individuale și cele generale, astfel că legea protejează doar interesul „conștientizat”, un interes „matur și cu discernământ”, care este identic după natura sa libertății „conștientizate” și intervine doar atunci când titularul ajustează în mod conștient conduita sa atât interesului individual, cât și interesului general. Conduita subiectelor de drept contrară interesului general poate genera răspunderea juridică. La fel, nu este posibilă exercitarea unui drept fără a avea un interes, iar această afirmație este valabilă și atunci când exercitarea este abuzivă. Însă pentru a califica dacă există un abuz de drept din partea titularului dreptului subiectiv, nu vorbim despre interes, ci despre scopul legal sau nelegal al titularului. Mai ales în cazul declanșării grevelor, nu trebuie să confundăm interesul profesional cu caracter economic și social al salariaților cu interesul de a declanșa greva al celor care îi reprezintă pe salariați. Interesul în acest caz poate fi umbrat de rea-credință, or: exercitarea de către subiecții raportului juridic de muncă a drepturilor sale subiective cu rea-credință, fără un scop licit constituie abuz de drept. În asemenea caz lipsa scopului licit este sinonimă cu lipsa motivului sau interesului legitim.

**Conflicts of Interest:** The author declares no conflict of interest.

## References

1. Constituția nr. 1 din 29 iulie 1994. Constituția Republicii Moldova. Republicată: 29-03-2016 în Monitorul Oficial Nr. 78 art. 140.
2. Codul muncii al Republicii Moldova, adoptat prin Legea nr.154 din 28 martie 2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159-162.
3. Codul civil al Republicii Moldova, adoptat prin Legea nr.1107 din 6 iunie 2002. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr. 82-86
4. Mihai, Gh. *Fundamentele dreptului. Dreptul subiectiv. Izvoare ale drepturilor subiective*. All Beck, București, 2005, 4, p.137.
5. Dimitriu, R. *Legea privind soluționarea conflictelor de muncă. Comentarii și explicații*. C. H. Beck, București, 2007, p.138
6. Legea nr. 1129 din 7 iulie 2000. În: Monitorul Oficial Nr. 130-132 art. 919.
7. Boișteanu, E.; Romandaș N. *Dreptul muncii*. Manual. Tipografia Centrală, Chișinău, 2015, pp. 702-706.
8. Țiclea, A. *Tratat de dreptul muncii*. Universul Juridic, București, 2011, p. 267.



9. Stefanescu, I. Tr. *Tratat teoretic si practic de dreptul muncii*. Universul Juridic, București, 2012, pp.56-57.
10. Belgrădeanu, Ș. Dreptul la grevă și exercitarea lui. *Dreptul* 1990, 6, p.19.
11. Pribac, V. *Abuzul de drept și contractele de muncă*. Wolters Kluwer, București, 2007 pp. 130-137
12. Supiot, A. Revisiter les droits d'action collective. *Droit Social* 2001, 7-8. Diponibil online: [https://www.college-de-france.fr/media/alain-supiot/UPL7408028760523467086\\_revisiter\\_droit.pdf](https://www.college-de-france.fr/media/alain-supiot/UPL7408028760523467086_revisiter_droit.pdf) (accesat la 05.01.2023).
13. Constituția Republicii Italiene. Diponibil online: [https://www.senato.it/sites/default/files/media-documents/COST\\_ROMENO.pdf](https://www.senato.it/sites/default/files/media-documents/COST_ROMENO.pdf) (accesat la 05.01.2023).
14. Constituția Republicii Franceze, (Preambulul Constituției din 1946). Disponibil online: [https://constitutii.files.wordpress.com/2013/02/constitution\\_roumain.pdf](https://constitutii.files.wordpress.com/2013/02/constitution_roumain.pdf) (accesat la 06.01.2023).
15. Cassation social 01.01.1973, Recueil de jurisprudence Dalloz, 1973, Disponibil online: [https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=CASS\\_LIEUVIDE\\_1973-01-31\\_7112953#resume](https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=CASS_LIEUVIDE_1973-01-31_7112953#resume), (accesat la 06.01.2023).
16. National labor relations act (NLRA) or the Act; 29 U.S.C. §§ 151-169. Disponibil online: <https://www.nlr.gov/guidance/key-reference-materials/national-labor-relations-act>, (accesat la 06.01.2023).
17. National labor relations board. Disponibil online: <https://www.nlr.gov/strikes>, (accesat la 06.01.2023).

**Citation:** Pojar, D. The abuse exercise of the right to strike. *Journal of Social Science* 2023, 6 (1), p. 107-115. [https://doi.org/10.52326/jss.utm.2023.06\(1\).10](https://doi.org/10.52326/jss.utm.2023.06(1).10).

**Publisher's Note:** JSS stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



**Copyright:** © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Submission of manuscripts:**

[jes@meridian.utm.md](mailto:jes@meridian.utm.md)