

GREVA PATRONALĂ (LOCK-OUT-UL)

Lect. univ. dr. Roxana Radu
Mioara Neamțu

A lock-out is an interruption of work through which an employer prevents his employees from working. This is differentiated from a strike, by which employees refuse to work. Sometimes, a lock-out happens when only part of a trade union votes to strike. In such a scenario, the purpose of a lock-out is to put pressure on an union by reducing the number of members who are able to work. For example, if part of the workers should strike so that the work of the rest would become impossible or less productive, the employer might declare a lock-out until the workers should come to end the strike. Sometimes, particularly in the United States, a lock-out occurs when the union's members reject the company's last and final offer at negotiations and offers to return to work under the same conditions of employment as they existed under the now expired contract. In such a case, the lockout is designed to pressure the workers so that they would accept the terms of the company's last offer.

1. Noțiune. Noul Cod al muncii (Legea nr. 53/2003) a consacrat principiul egalității de tratament, stipulând în art. 5 alin. 1 că: "În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii". Pe cale de consecință, aplicarea acestui principiu în raport cu cei doi parteneri sociali - salariații și angajatorii - ar impune recunoașterea dreptului patronilor la lock-out, simetric cu dreptul salariaților la grevă. Legea nr. 15/1991 și Legea nr. 168/1999, aducând reglementări soluționării conflictului de muncă, nu au conținut prevederi referitoare la lock-out. În schimb, legislația română referitoare la conflictele de muncă și la greve, din perioada anilor 1920-1950, reglementa lock-out-ul ca fiind "posibilitatea patronilor de a închide unitatea, un serviciu, un atelier, cu ocazia unui conflict colectiv de muncă"¹.

De lege lata, în sistemul legislației românești, lock-out-ul este inadmisibil pentru că operează principiul stabilității în muncă, consacrat prin art. 41 alin.2 din Codul muncii. Jurisprudența și doctrina franceză au considerat lock-out-ul ca pe o ripostă la o grevă ilegală, în cazul în care o astfel de grevă a dezorganizat întreprinderea astfel încât reluarea activității de către salariații negreviști a fost imposibilă². Lock-out-ul constă în închiderea unității, a unei clădiri, a unui atelier sau a unui serviciu, ocazionată de izbucnirea unui conflict colectiv³.

Lock-out-ul antrenează refuzul angajatorului de a pune instrumentele de muncă la dispoziția salariaților și de a-i plăti. Această măsură este luată în mod

¹ Ion Tr. Ștefănescu, *Dreptul muncii*, Editura Lumina Lex, București, 1997, p. 89.

² Monna-Lisa Belu Magdo, *Conflicte colective și individuale de muncă*, Editura All Beck, București, 2001, p. 56.

³ Gérard Lyon-Caen, Jean Pélissier - *Droit du travail*, Éditions Dalloz, 1992, p. 824.

preventiv, pentru a înlătura posibilitatea izbucnirii unei greve sau ca răspuns la o grevă parțială cu efect dezorganizator la nivelul întreprinderii. Spre deosebire de șomajul tehnic, ea nu a fost luată pentru motive economice, ci pentru a exercita o presiune asupra salariaților. Numit și "grevă patronală", lock-out-ul este adesea asemănat cu greva. Totuși, el nu poate întruni caracteristicile unei greve, înțelegându-se ca "o încetare colectivă și voluntară a lucrului de către salariați", deoarece nu este vorba despre o acțiune concertată a mai multor angajatori (decât în mod excepțional).

2. Temeiul juridic. Lock-out-ul s-ar putea justifica pe principiul simetriei, ca semn al egalității partenerilor sociali, numai atunci când, în replică la o grevă ilegală, patronii recurg la suspendarea unilaterală a contractelor individuale de muncă, prin închiderea temporară a unității și, implicit, prin neplata salariilor⁴.

În unele state europene, angajatorii recurg la lock-out ca o ripostă la greva declanșată de salariați, dar această măsură este considerată legală numai dacă sunt respectate anumite condiții și numai în anumite situații: de exemplu, atunci când, într-o fază preconflictuală, salariații își îndeplinesc în mod defectuos atribuțiile de serviciu; atunci când măsura se impune întrucât greva amenință să pericliteze ordinea și securitatea angajatorului, cu consecința nașterii riscului angajării răspunderii juridice a angajatorului; atunci când greva amenință funcționarea totală sau parțială a unității⁵. În Statele Unite ale Americii, lock-out-ul se declanșează atunci când reprezentanții sindicatului resping ultima ofertă făcută de angajator în cadrul negocierilor colective și sunt de acord să reînceapă lucrul în aceleași condiții ca cele stipulate în contractul colectiv anterior, care a expirat sau urmează să expire în scurt timp. În acest caz, lock-out-ul este menit să-i determine pe reprezentanții salariaților să accepte oferta finală a angajatorului.

Odată ce închiderea întreprinderii a fost decisă, după consultarea comitetului de întreprindere, se urmărește un dublu obiectiv: să se pună capăt unei activități grav perturbate, care necesită unele cheltuieli suplimentare, și să se exercite o presiune asupra greviștilor. Realizarea primului obiectiv este facilitată de faptul că, dacă lock-out-ul este justificat, nu se va plăti nici un salariu. Cel de-al doilea obiectiv depinde însă de circumstanțe: armă cu dublu tăiș, lock-out-ul îi poate împărți pe greviști în două tabere în ceea ce privește hotărârea de continuare a grevei sau îi poate face pe ne-greviști să se alăture greviștilor pentru a da o replică acestei măsuri care le apare ca un abuz de forță din partea angajatorului⁶.

În ceea ce privește temeiul juridic al lock-out-ului, în literatura franceză de specialitate s-au formulat mai multe opinii: fie angajatorul este exonerat de obligația de a plăti orele sau zilele nelucrate, dacă poate face proba imposibilității de a asigura bunul mers al întreprinderii (forță majoră); fie lock-out-ul este văzut ca o replică la neexecutarea sau executarea defectuoasă a obligației de a presta munca

⁴ Constantin Belu - *Dreptul muncii*, Editura Universitaria, Craiova, 2005, p. 137.

⁵ Olia-Maria Corsiuc - *Soluționarea conflictelor de muncă*, Editura Lumina Lex, București, 2004, p. 117-118.

⁶ Denis Gatamel - *Le droit du travail in France*, Éditions Francis Lefebvre, Paris, 2000, p. 331.

care nu pot fi asimilate cu exercițiul normal al dreptului la grevă (excepția de neexecutare); fie ordinea și securitatea din unitate sunt compromise în așa măsură încât justifică acțiunea angajatorului (menținerea ordinii și securității în unitate).

Într-o primă concepție, suspendarea unilaterală a contractelor de muncă sau închiderea întreprinderii, folosind ca pretext o grevă, constituie o *culpă contractuală*⁷. Salariile corespunzătoare orelor sau zilelor de muncă pierdute trebuie să fie plătite salariaților. Aceasta este teza "iregularității principiului lock-out-ului" care respinge teoria "dreptului la lock-out" simetric dreptului la grevă, susținând că angajatorul are obligația de a procura muncă salariaților.

Un alt temei la care s-a recurs pentru a fundamenta lock-out-ul este *forța majoră*. Văzută ca fiind "un eveniment imprevizibil, insurmontabil, neimputabilă cocontractantului care înțelege a se prevala de ea, făcând imposibilă continuarea contractului"⁸, forța majoră nu poate justifica lock-out-ul pentru că nu poate fi vorba de un eveniment exterior, străin angajatorului atâta timp cât refuzul lui de a satisface revendicările salariaților sau de a respecta drepturile convenite acestora se află la originea conflictului; de asemenea, nu se întrunește nici caracterul imprevizibil de vreme ce revendicările salariaților erau cunoscute de către angajator. Singura componentă tradițională a noțiunii de forță majoră este caracterul "irezistibil" al evenimentului. Jurisprudența franceză cere ca imposibilitatea de funcționare să fie aproape absolută, ceea ce exclude situația în care închiderea unității ar precede greva, dar nu exclude cazul unei greve licite⁹. De asemenea, existența forței majore nu este acceptată decât după ce se verifică dacă nu era posibilă înlocuirea muncii salariaților greviști. De asemenea, este necesar ca angajatorul să fi făcut tot ce-i stătea în putere pentru a evita greva sau pentru a-i pune capăt, în caz contrar neputând fi vorba de un eveniment imposibil de înlăturat.

Pentru a fi vorba de lock-out, angajatorul trebuie să fi solicitat evacuarea locurilor de muncă. Împiedicarea negreviștilor de a presta munca trebuie să fie absolută; nu este suficient ca munca acestora să fie mai dificilă sau mai oneroasă. Angajatorul care are obligația de a procura muncă salariaților cărora nu le poate fi reproșată nici o culpă în neexecutarea contractului nu poate lua o decizie unilaterală și prematură de a închide atelierele pentru simplul motiv al întâmpinării unor dificultăți financiare în privința menținerii acestora în activitate¹⁰. Greva care afectează un atelier nu poate justifica *ipso facto* închiderea atelierelor subsecvente, dacă activitatea în aceste ateliere poate fi continuată.

Într-o altă opinie, lock-out-ul poate fi justificat și de imposibilitatea de a asigura *ordinea și securitatea la locul de muncă*. Măsura închiderii unității depășește însă "puterile normale și chiar sarcinile unui angajator preocupat să asigure un minim de securitate și ordine în unitate într-un moment în care acestea riscă să fie compromise în condițiile de dezordine în care personalul înțelege să-și exercite dreptul la grevă"¹¹. Această preocupare de a salva utilajele de lucru poate

⁷ Gérard Lyon-Caen, Jean Pélissier - *op. cit.*, p. 824.

⁸ Denis Gatumel - *op. cit.*, p. 150.

⁹ *Idem*, p. 331.

¹⁰ Gérard Lyon-Caen, Jean Pélissier - *op. cit.*, p. 826-827.

¹¹ Denis Gatumel - *op. cit.*, p. 331.

legitima închiderea anticipată a unității dacă angajatorul poate justifica temerea sa de anumite perturbări sau degradări.

În ceea ce privește sarcina probei, forța majoră trebuie probată de către angajator. În toate cazurile, justificarea lock-out-ului este independentă de atitudinea salariaților: remunerațiile nu se vor plăti chiar dacă negreviștii și-au manifestat intenția de a munci. Curtea de Casație franceză a recurs la *noțiunea excepției de neexecutare a contractului* ca temei al lock-out-ului atunci când greviștii declanșează o grevă invocând niște revendicări nelegitime sau când utilizează mijloace de acțiune interzise, prin urmare, în cazul unei greve ilicite. Neexecutarea contractului ca temei pentru închiderea unității și neacordarea salariului rezultă din interdependența obligațiilor reciproce în cadrul contractelor sinalagmatice. Fiind vorba despre o neexecutare culpabilă a contractului de muncă de către salariați, angajatorul este la rândul lui exonerat de propriile obligații asumate prin contract, în principal de obligația de a furniza munca. În practică, excepția neexecutării contractului nu poate fi ridicată decât în cazul grevelor turnante sau repetate care dezorganizează în mod grav activitatea unității. Totuși, în practică se întâlnesc frecvent cazuri în care o grevă, inițial licită, devine ulterior ilicită: de exemplu, organizatorii grevei nu se achită de obligația protejării bunurilor unității sau funcționării în bune condiții a utilajelor și instalațiilor, punând în pericol viața și sănătatea oamenilor.

3. Clasificare. În funcție de momentul închiderii unității - concomitent, anterior sau posterior grevei, lock-out-ul se clasifică în¹²:

a) *lock-out concomitent sau defensiv*. O grevă parțială declarată de anumite categorii de personal nu constituie un imperativ tehnic care poate justifica închiderea unității. Lock-out-ul apare astfel ca o măsură de presiune și de creare, totodată, a unor disensiuni în rândul personalului. Dacă greva nu este ilicită sau abuzivă, dacă ordinea în interiorul unității nu este pusă în pericol, lock-out-ul este ilegal deoarece dreptul la grevă trebuie să fie respectat. Angajatorul trebuie să recurgă la dialog și să nu recurgă la această "manevră insolită, dilatorie, periculoasă", riposta normală în fața unei greve fiind discutarea revendicărilor, nu o decizie "unilaterală" și "pripită"¹³.

b) *lock-out anterior sau preventiv (agresiv sau de intimidare)*. În legătură cu o închidere prematură a unității, fără a fi justificată de imposibilitatea de a asigura funcționarea întreprinderii, posibilitatea izbucnirii unei greve fiind doar întrevăzută, Curtea de Casație franceză a considerat că este vorba de o încercare de a împiedica izbucnirea grevei aflate în curs de pregătire, deci de o culpă a angajatorului. Prin urmare, drepturile salariale neprimite vor trebui să fie restituite.

c) *lock-out posterior*. Această formă de lock-out este o replică la o grevă ilicită. Dacă greva este licită, conduita angajatorului este culpabilă, cu excepția cazului în care refuzul de a-i lăsa pe salariații greviști să-și continue munca după încetarea grevei prin nevoia de a asigura timpul necesar punerii în ordine a

¹² A se vedea Gérard Lyon-Caen, Jean Pélissier - *op. cit.*, p. 825.

¹³ Ibidem.

locațiilor și a utilajelor de lucru. În acest caz este vorba numai despre un decalaj de scurtă durată cu scopul de a evita plata salariilor. Această putere de a amâna reluarea muncii se exercită sub controlul instanțelor.

4. Problema lock-out-ului în legislația românească. În doctrina și practica românească, o situație care a suscitât vii discuții și a fost des asemănată cu lock-out-ul este șomajul tehnic căruia i s-au atribuit explicații și temeuri juridice diverse, adesea contrare legii. Șomajul tehnic este reglementat de art. 52 lit. d) și art. 53 din Codul muncii, constând în "întreruperea temporară a activității angajatorului, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare". Pe durata șomajului tehnic, salariatul are dreptul prevăzut la art. 53 alin. 1 (de a primi o indemnizație care nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat) și obligația prevăzută la art. 53 alin. 2 din Codul muncii (de a se afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității).

Coroborând prevederile art. 53 cu prevederile art. 159 alin. 3 din Codul muncii, concluzia care se desprinde este că, chiar dacă art. 53 se referă generic la "întreruperea activității angajatorului", nu se poate concluziona că legiuitorul ar fi reglementat implicit lock-out-ul, înțeles ca fiind "întreruperea temporară de către angajator a activității, ca răspuns la un conflict de interese, la grevă sau la amenințarea cu greva"¹⁴. Argumentele logice (și istorice) conduc la ideea că textul trebuie interpretat în sensul că întreruperea activității este determinată de factori obiectivi, tehnici sau de altă natură, iar nu exclusiv de voința angajatorului.

În altă ordine de idei, plata către salariați a indemnizației de minimum 75% din salariul de bază se face numai dacă întreruperea activității nu le este imputabilă salariaților și doar dacă în intervalul respectiv se află la dispoziția angajatorului care poate să dispună oricând reînceperea activității. Indemnizația de minim 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat trebuie, conform art. 159 alin. 3 din Codul muncii, să fie cel puțin egală cu salariul minim brut pe economie garantat în plată. Acest lucru este valabil însă numai dacă "salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului" (art. 159 alin. 3 teza a II-a), nu și dacă salariatul stă acasă, la dispoziția angajatorului. Art. 53 prevede ipoteza mai largă în care salariații sunt la dispoziția angajatorului, așadar pot fi prezenți la lucru sau nu, dar oricând la dispoziția angajatorului.

Așa cum este reglementat de Codul muncii, șomajul tehnic nu poate fi imputabil salariaților și nu poate fi identificat cu lock-out-ul, văzut ca răspuns al angajatorului la o grevă ilegală care implică fie o exercitare culpabilă a dreptului la grevă. Autorii de specialitate fac diferența între "un exercițiu normal al dreptului la grevă" și "un exercițiu anormal", între ilicitatea grevei și ilegalitatea revendicărilor¹⁵. Caracterul ilicit al unei greve poate rezulta din trei aspecte:

¹⁴ Andrei Săvescu, Marinela Cioroabă, Alina Matei, *Codul muncii adnotat. Doctrină și jurisprudență*, Editura Indaco, București, 2005, p. 408.

¹⁵ Gérard Lyon-Caen, Jean Pélissier - *op. cit.*, p. 807.

salariații abuzează de dreptul la grevă, exercitându-l în mod anormal; scopul urmărit este ilegal; comportamentul greviștilor este ilegal. În timpul grevei, organizatorii acesteia au obligația de a continua negocierile cu conducerea unității, în vederea satisfacerii revendicărilor ce formează obiectul conflictului de interese. În cazul în care se ajunge la un acord, conflictul este soluționat și greva încetează. Neîndeplinirea acestei obligații atrage răspunderea patrimonială a organizatorilor grevei pentru pagubele cauzate unității. Recunoașterea dreptului angajatorului la lock-out pune obligația legală de continuare a negocierilor sub semnul întrebării deoarece greviștii pot interpreta această măsură extremă a angajatorului drept o încercare de a-i face să renunțe la grevă sau drept un refuz de a le accepta revendicările.

O altă problemă pe care o ridică lock-out-ul este situația salariaților care nu participă la grevă, dar nu lucrează, independent de voința lor, și care primesc, conform legii, minimum 75% din salariul de bază, cuantum stabilit prin contractul colectiv de muncă. Închiderea temporară a unității de către angajator ar atrage după sine suspendarea contractului colectiv de muncă și, implicit, suspendarea contractelor individuale de muncă ale tuturor salariaților, indiferent dacă sunt greviști sau negreviști, cu toate consecințele acesteia, respectiv neprestarea muncii și neplata salariilor.

Deși, în redactarea sa inițială, Proiectul noului Cod al muncii reglementa lock-out-ul, ulterior aceste prevederi au fost retrase din Proiect. Un argument invocat în literatura de specialitate în favoarea lock-out-ului este aplicarea principiului conform căruia tot ce nu este interzis este permis, argument care a fost însă respins pe considerentul că, "consacrând expres greva salariaților, legiuitorul a urmărit să confere un caracter ilicit grevei patronale"¹⁶.

De lege ferenda considerăm că este necesară reglementarea lock-out-ului în legislația românească deoarece "tratarea unilaterală, în cadrul conflictelor colective de muncă, numai a dreptului la grevă și a exercitării lui nu este nici logică, nici binevenită, pentru că nu numai comportamentul salariaților, ci și cel al patronilor are consecințe pe plan social și juridic"¹⁷. Un alt argument în sprijinul legiferării dreptului de lock-out este includerea, în art. 5 al Codului muncii, a principiului egalității de tratament între toți salariații și angajatorii, fundamentat pe principiul constituțional al egalității. Totodată, Carta Socială Europeană revizuită, ratificată de România prin Legea nr. 74/1999, leagă dreptul de negociere colectivă de "dreptul lucrătorilor și al patronilor la acțiuni colective în caz de conflict de interese, inclusiv dreptul la grevă, sub rezerva obligațiilor care ar putea rezulta din convențiile colective în vigoare"¹⁸. Ori principiul simetriei ar impune recunoașterea dreptului patronilor la lock-out ca o posibilă acțiune pe care o pot declanșa în caz de conflict de interese degenerat într-o grevă ilegală.

¹⁶ Aurelian Gabriel Uluiu - *Greva patronală (lock-out-ul)*, în Dreptul nr. 11/2004, p. 137-138.

¹⁷ Ion Tr. Ștefănescu - *op. cit.*, p. 298.

¹⁸ Art. 6 pct. 4 din Carta Socială Europeană revizuită.