

**CODUL MUNCII PICĂ DIN NOU LA TESTUL DE  
PROPORȚIONALITATE. PREZUMȚIA DE ABUZ –  
NECONSTITUȚIONALITATEA ART. 60 ALIN. (1) LIT. G) DIN  
CODUL MUNCII**

**AGAIN, LABOUR CODE DOES NOT PASS  
PROPORTIONALITY TEST. THE PRESUMPTION OF ABUSE  
– THE UNCONSTITUTIONALITY OF ART. 60 PARA. (1) G)  
OF THE LABOUR CODE**

**SEPTIMIU PANAINTE<sup>1</sup>**

**Rezumat:** Studiul își propune să aducă în atenție o soluție adoptată recent de Curtea Constituțională prin Decizia nr. 814 din 24 noiembrie 2015, respectiv neconstituționalitatea dispozițiilor art. 60 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, și contextul în care această decizie a fost pronunțată. Curtea a procedat la aplicarea testului de proporționalitate constatând că dispozițiile criticate prezumă în mod absolut existența unei legături între motivul de concediere și activitatea sindicală. Reglementarea impunea angajatorului o sarcină excesivă și nerezonabilă fiind contrară dispozițiilor constituționale privind egalitatea în fața legii (art. 16), dreptul de proprietate privată (art. 44) și activitatea economică (art. 45). Textul criticat exprimă o prezumție de abuz săvârșit de către angajator împotriva liderului de sindicat în cazul în care s-ar dispune concedierea acestuia. Această prezumție de abuz nu este un caz singular.

**Cuvinte cheie:** încetarea contractului de muncă, concediere lider de sindicat, art. 60 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, principiul proporționalității, neconstituționalitate.

**Abstract:** The study aims to emphasize a solution recently adopted by the Constitutional Court – Decision no. 814 of November 24th, 2015 regarding the unconstitutionality of art.60 para.(1) g) of the Labour Code and to reveal the context in which the decision was pronounced. The Court applied the proportionality test noting that the provisions criticized presume a connection between the dismissal reason and union activity. The regulation enforces an unreasonable burden, contrary

---

<sup>1</sup> Lector univ. dr., Facultatea de Drept, Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași, email: panainte@uaic.ro

to the constitutional provisions of art. 16 – equality before the law, art. 44 – the right to private property and art. 45 – liberty of economic activity. The unconstitutional provisions express a presumption of abuse by the employer against the union leader in case of his dismissal. Unfortunately, this presumption of abuse is not an isolated case.

**Keywords:** union leader dismissal, art. 60 para. (1) g) of the Labour Code, the principle of proportionality, unconstitutionality.

## 1. Aspecte introductive

1. 1. Aplicarea principiului supremației Constituției în cadrul controlului de constituționalitate presupune adesea un proces complex de determinare a conținutului și sensului dreptului sau libertății fundamentale, respectiv a normei verificate.

Jurisprudența recentă<sup>2</sup> a Curții Constituționale conferă o anumită greutate principiului proporționalității<sup>3</sup>, inclusiv în materia drepturilor sociale<sup>4</sup>. În mod deosebit indicăm Decizia nr. 279/2015<sup>5</sup> prin care Curtea, aplicând testul de proporționalitate, s-a pronunțat în sensul

---

<sup>2</sup> A se vedea, spre exemplu: Decizia nr. 266 din 21 mai 2013, publicată în M. Of., Partea I, nr. 443 din 19 iulie 2013; Decizia nr. 270 din 7 mai 2014, publicată în M. Of., Partea I, nr. 554 din 28 iulie 2014; Decizia nr. 390 din 2 iulie 2014, publicată în M. Of., Partea I, nr. 532 din 17 iulie 2014; Decizia nr. 618 din 4 noiembrie 2014, publicată în M. Of., Partea I, nr. 75 din 28 ianuarie 2015; Decizia nr. 692 din 27 noiembrie 2014, publicată în M. Of., Partea I, nr. 88 din 2 februarie 2015; Decizia nr. 13 din 15 ianuarie 2015, publicată în M. Of., Partea I, nr. 175 din 13 martie 2015; Decizia nr. 253 din 7 aprilie 2015, publicată în M. Of., Partea I, nr. 428 din 16 iunie 2015.

<sup>3</sup> Principiul proporționalității este de sorginte germană, conceptualizarea jurisprudențială având ca reper Decizia Curții Constituționale Federale pronunțată la 11 iunie 1958 - BVerfGE 7, 377 – Hotărârea privind farmaciile (Apotheken-Urteil), care pune în discuție libertatea de alegere și exercitare a profesiei de farmacist, ca activitate independentă (pentru traducerea în limba română a se vedea: \*\*\* - *Seleție de decizii ale Curții Constituționale Federale a Germaniei*, Ed. C. H. Beck, București, 2013, pp. 366-374). Pentru detalii a se vedea M.-M. Pivniceru, B. Károly, *Receptarea principiului proporționalității în jurisprudența Curții Constituționale a României - influențe constituționale germane*, în *Revista de Drept Constituțional*, nr. 1/2015, Ed. Universul Juridic, pp. 51-71.

<sup>4</sup> *Exempli gratia*, poate fi amintită Decizia Curții Constituționale nr. 64 din 24 februarie 2015 referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 86 alin. (6) din Legea nr. 85/2006 privind procedura insolvenței (publicată în M. Of., Partea I, nr. 286 din 28 aprilie 2015).

<sup>5</sup> Publicată în M. Of., Partea I, nr. 431 din 17 iunie 2015.

neconstituționalității dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) teza I din Codul muncii. Această decizie a avut și are un impact major în practica raporturilor de muncă și în plan jurisprudențial.

În acest context se impune a fi remarcată și Decizia Curții Constituționale nr. 814 din 24 noiembrie 2015 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 60 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii<sup>6</sup>. După cum rezultă din cele ce urmează, soluția de admitere a excepției de neconstituționalitate este fundamentată, și în acest caz, pe aplicarea testului de proporționalitate.

1.2. Pe fondul specificității raporturilor de muncă, necesității protejării salariaților și garantării efective a drepturilor constituționale de care aceștia se bucură, este necesară stabilirea punctului de echilibru între drepturile angajatorului și cele ale salariatului.

La nivel general, trebuie amintită relația de subordonare pe care o presupune raportul de muncă. Este necontestat faptul că salariatul, pe de o parte, este dependent sub aspect financiar, economic, de angajator, și, pe de altă parte, se regăsește integrat într-o ierarhie funcțională care exprimă un raport de subordonare juridică. Garantarea dreptului la muncă impune protecția celui vulnerabil, o protecție de natură să preîntâmpine și să excludă orice manifestare de subiectivism, abuz sau arbitrar.

Prin art. 9 din constituție este relevat rolul primar al sindicatelor: contribuie la apărarea drepturilor și la promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor lor. Sunt avute în vedere atât dimensiunea jurisdicțională cât și dialogul social.

Totodată, art. 59 din Codul muncii instituie o regulă generală de protecție: este interzisă concedierea salariaților pe criterii care privesc apartenența ori activitatea sindicală și pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

Pe acest fond, protecția specială a liderilor de sindicat în materia concedierilor prezintă o importanță deosebită exprimând un punct de confluență între protecția generală a salariaților, inclusiv la concediere, și garantarea activităților sindicale desfășurate în scopul predeterminat normativ.

În același timp, importanța drepturilor și intereselor angajatorului nu trebuie diminuată și nu se poate neglija faptul că, în general, de activitatea

---

<sup>6</sup> Publicată în M. Of., Partea I, nr. 950 din 22 decembrie 2015.

economică desfășurată de acesta depinde existența și, uneori, calitatea raporturilor de muncă.

Acestea sunt premisele aplicării de către Curtea Constituțională a testului de proporționalitate cu privire la art. 60 alin. (1) lit. g) din Codul muncii.

## 2. Reglementări relevante

2.1. Reglementări interne. Art. 60 alin. (1) lit. g) din Codul muncii<sup>7</sup>, vizat de excepția de neconstituționalitate, are următorul cuprins: „(1) *Concedierea salariaților nu poate fi dispusă: [...] g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat*”.

În completare, pentru delimitarea clară a efectelor textului analizat, trebuie menționate și dispozițiile art. 60 alin. (2): „*Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii*”.

Protecția membrilor organelor de conducere alese ale organizațiilor sindicale beneficiază însă de un cadru legal mai amplu. Astfel, relevante sunt și alte reglementări interne:

➤ art. 220 alin. (2) din Codul muncii: „*Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate*”<sup>8</sup>;

➤ art. 9 din Legea dialogului social nr. 62/2011<sup>9</sup>: „*Membrilor organelor de conducere alese ale organizațiilor sindicale li se asigură*

---

<sup>7</sup> Anterior republicării Codul muncii, în M. Of., Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, conținutul art. 60 alin. (1) lit. g) era regăsit, identic, în art. 60 alin. (1) lit. h).

<sup>8</sup> Anterior republicării Codului muncii, art. 223 alin. (2) prevedea că „*Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate*”.

<sup>9</sup> Republicată în M. Of., Partea I, nr. 625 din 31 august 2012.

*protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare în exercitarea funcțiilor lor”;*

➤ art. 10 alin. (1) din Legea nr. 62/2011: *„Sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă ale membrilor organizațiilor sindicale pentru motive care privesc apartenența la sindicat și activitatea sindicală”<sup>10</sup>.*

2.2. Reglementări internaționale. În ceea ce privește reglementările internaționale, indicăm în primul rând, în acord și cu cele reținute de Curtea Constituțională, Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 135/1971 privind protecția reprezentanților lucrătorilor în întreprinderi și înlesnirile ce se acordă acestora<sup>11</sup>.

Art.1 din această Convenție stipulează că: *„Reprezentanții lucrătorilor din întreprinderi trebuie să beneficieze de o protecție eficientă împotriva oricăror măsuri care i-ar putea prejudicia, inclusiv desfacerea contractului de muncă, și care ar avea drept cauză calitatea sau activitățile lor de reprezentanți ai lucrătorilor, apartenența sindicală sau participarea la activități sindicale, în măsura în care acționează potrivit legilor, convențiilor colective sau altor aranjamente convenționale în vigoare”.*

De asemenea, art. 2 prevede că:

*„1. În întreprinderi trebuie să se acorde înlesniri reprezentanților lucrătorilor, pentru a putea să-și îndeplinească repede și eficient funcțiile lor.*

*2. Din acest punct de vedere, trebuie să se țină seama de caracteristicile sistemului de relații profesionale aplicate în țara respectivă, precum și de nevoile, importanța și posibilitățile întreprinderii interesate.*

---

<sup>10</sup> Anterior, art. 10 alin. (1) și (2) din Legea sindicatelor nr. 54/2003 (abrogată prin Legea dialogului social nr. 62/2011) prevedeau următoarele: *„(1) În timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea mandatului, reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale nu li se poate modifica sau desface contractul individual de muncă pentru motive neimputabile lor, pe care legea le lasă la aprecierea celui care angajează, decât cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizației sindicale. (2) Sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă, atât ale reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, cât și ale membrilor acestora, din inițiativa angajatorului, pentru motive care privesc activitatea sindicală.”*

<sup>11</sup> Ratificată de România prin Decretul nr. 83/1975 și publicată în B. Of. nr. 86 din 2 august 1975.

3. *Acordarea înlesnirilor nu trebuie să împiedice buna funcționare a întreprinderii interesate.*”

Un alt reper din activitatea O.I.M. în materie îl constituie Convenția neratificată de România nr. 158/1982 asupra încetării relațiilor de muncă la inițiativa angajatorului, însoțită de Recomandarea nr. 166/1982<sup>12</sup>.

Un alt document internațional de referință care prezintă interes în problema analizată este Carta Socială Europeană (revizuită) din 1996<sup>13</sup>. Conform art. 28 alin. (2) lit. a) din aceasta, reprezentanții lucrătorilor trebuie să beneficieze de o protecție efectivă împotriva concedierii care ar fi motivată de calitatea sau activitățile acestora ca reprezentanți ai lucrătorilor din întreprindere și să beneficieze de facilități adecvate care să le permită să își îndeplinească rapid și eficient propriile atribuții.

Totodată, trebuie să avem în vedere și art.7 din Directiva 2002/14/CE de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană<sup>14</sup>: „*Statele membre se asigură că reprezentanții salariaților, în exercițiul funcțiunii, beneficiază de protecție și garanții suficiente pentru a le permite să își îndeplinească corespunzător obligațiile care le-au fost încredințate*”<sup>15</sup>.

---

<sup>12</sup> Prin art. 4 din această Convenție se afirmă regula generală conform căreia raporturile de muncă ale unui lucrător nu pot înceta decât dacă există un motiv valabil legat de capacitatea sau conduita lucrătorului sau bazat pe cerințele operaționale ale angajatorului. Art.5 face referire specială la faptul că încetarea nu poate fi motivată de calitatea de membru al unui sindicat, de participarea la activități ale sindicatului ori de faptul de a îndeplini funcția sau de a acționa ori de a fi acționat în calitatea juridică de reprezentant al lucrătorilor.

<sup>13</sup> Ratificată de România prin Legea nr. 74/1999, publicată în M. Of., Partea I, nr. 193 din 4 mai 1999.

<sup>14</sup> Publicată în Jurnalul Oficial, seria L, nr. 80/2002.

<sup>15</sup> Prin Hotărârea din 11 februarie 2010, în Cauza C — 405/08, *Ingeniørforeningen i Danmark împotriva DanskArbejdsgiverforening*, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a stabilit, răspunzând unei întrebări preliminare, că art. 7 din Directiva 2002/14/CE trebuie interpretat în sensul că nu impune ca reprezentanților lucrătorilor să le fie acordată o protecție sporită împotriva concedierii, dar a precizat că orice măsură luată pentru transpunerea directivei, indiferent dacă este prevăzută de o lege sau de o convenție colectivă, trebuie să respecte limita minimă de protecție prevăzută la art. 7 din Directiva 2002/14/CE. S-a subliniat totodată, în cuprinsul considerentelor, că directiva face referire la un cadru general care stabilește cerințe minime, astfel că, „*în ceea ce privește măsurile de protecție și garanțiile care trebuie acordate în privința reprezentanților lucrătorilor, legiuitorul Uniunii a lăsat o largă libertate de apreciere statelor membre, sub rezerva obligației acestora din urmă de a garanta atingerea rezultatelor impuse de această directivă*”.

În ceea ce privește Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, aceasta prevede la art. 11 (*Libertatea de întrunire și de asociere*) următoarele:

“1. Orice persoană are dreptul la libertate de întrunire pașnică și la libertate de asociere, inclusiv a constitui cu alții sindicate și de a se afilia la sindicate pentru apărarea intereselor sale.

2. Exercițarea acestor drepturi nu poate face obiectul altor restrângeri decât cele prevăzute de lege care, într-o societate democratică, constituie măsuri necesare pentru securitatea națională, siguranța publică, apărarea ordinii și prevenirea infracțiunilor, protecția sănătății, a moralei ori a drepturilor și a libertăților altora. Prezentul articol nu interzice ca restrângeri legale să fie impuse exercitării acestor drepturi de către membrii forțelor armate, ai poliției sau ai administrației de stat”<sup>16</sup>.

### **3. Contextul în care a fost pronunțată Decizia nr. 814 din 24 noiembrie 2015**

#### **3.1. Jurisprudența anterioară a Curții Constituționale**

Deși nu a fost investită anterior cu analiza art. 60 alin. (1) lit. h) sau g) din Codul muncii, Curtea Constituțională s-a pronunțat, prin mai multe decizii, respingând excepțiile de neconstituționalitate invocate prin raportare la fostul art. 223 din Codul muncii<sup>17</sup>, atât în forma anterioară modificărilor

---

<sup>16</sup> Trebuie menționat că, în viziunea Curții Europene a Drepturilor Omului, art. 11 par. 1 din Convenție prezintă libertatea sindicală ca o formă sau un aspect particular al libertății de asociere, iar această normă nu asigură membrilor sau liderilor de sindicat un anumit tratament din partea statelor. Ceea ce poate fi verificat de către Curte este dacă măsura concedierii afectează în mod substanțial dreptul de asociere sindicală, din perspectiva art. 11 par. 1 din Convenție, independent de existența unor măsuri de protecție în legislația internă și respectarea lor de către autoritățile statului pârât (în consecință, încălcarea unor astfel de garanții interne nu constituie în mod necesar o încălcare a art. 11 par. 1 din Convenție). În acest sens este și recenta Decizie din 6 octombrie 2015 de inadmisibilitate din cauza George Dumitrescu c. României (cererea nr. 57664/2008) privind concedierea unui angajat care ocupă o funcție de conducere eligibilă într-un sindicat (vicepreședinte), determinată de desființarea locului de muncă, și inexistența unei ingerințe care să afecteze în substanță dreptul la liberă asociere sindicală (disponibilă la: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-158525>).

<sup>17</sup> Art.223 alin. (2) din Codul muncii a fost modificat prin Legea nr. 40/2011, textul normativ fiind renumerotat, în urma republicării, devenind actualul art. 220 alin. (2).

intervenite prin Legea nr. 40/2011, cât și în forma ulterioară acestor modificări, și prin raportare la art. 10 alin. (1) din Legea nr. 62/2011<sup>18</sup>.

În esență, Curtea a considerat că art. 223 alin. (2) din Codul muncii stabilește măsurile de protecție pentru asigurarea condițiilor și climatului de securitate necesare îndeplinirii sarcinilor salariaților aleși în conducerea organizațiilor sindicale. Aceste măsuri opreau angajatorul să concedieze salariatul lider sindical deoarece încetarea contractului ar fi putut fi dispusă pentru împiedicarea îndeplinirii mandatului încredințat acestuia de ceilalți salariați, ca represalii pentru activitatea desfășurată de salariatul respectiv în calitatea sa specială sau pentru a intimida alți reprezentanți ai salariaților.

De asemenea, Curtea a reținut, în considerarea art. 16 din Constituție, că liderii sindicali se află într-o situație diferită de cea a celorlalți salariați, iar protecția lor legală este nu numai justificată, dar și necesară. Angajații cu funcții eligibile într-un organism sindical sunt în situații diferite față de ceilalți angajați, astfel încât tratamentul juridic aplicabil cu privire la concediere este justificat obiectiv. Măsura de protecție a mandatului exercitat de reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor are caracterul unei garanții legale împotriva eventualelor acțiuni de constrângere, de șantaj sau de reprimare, de natură să împiedice exercitarea mandatului. Este evident că liderii sindicali nu și-ar putea îndeplini mandatul încredințat de salariați de a le apăra drepturile și de a promova interesele profesionale, economice și sociale ale acestora, dacă ar fi expuși unor represalii, amenințări sau șantajări din partea angajatorilor. Situația deosebită în care se află salariații membri ai organelor de conducere ale sindicatelor este determinată de atribuțiile lor în asigurarea îndeplinirii rolului sindicatelor, prevăzut în teza a doua a art. 9 din Constituție.

Dintr-o altă perspectivă, prin Decizia nr. 104 din 31 octombrie 1995, Curtea a mai stabilit că art. 11 din Legea nr. 54/1991 cu privire la sindicate

---

<sup>18</sup> A se vedea deciziile Curții Constituționale: nr. 24/2003, publicată în M. Of., Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, nr. 194/2005, publicată în M. Of., Partea I, nr. 468 din 2 iunie 2005, nr. 124/2007, publicată în M. Of., Partea I, nr. 213 din 29 martie 2007, nr. 245/2010, publicată în M. Of., Partea I, nr. 302 din 10 mai 2010, nr. 383/2011, publicată în M. Of., Partea I, nr. 281 din 21 aprilie 2011. Pentru textele aferente din perioada anterioară adoptării Codului muncii pot fi indicate deciziile Curții Constituționale prin care s-a respins excepția de neconstituționalitate a art. II din fosta Lege nr. 54/1991 cu privire la sindicate (deciziile nr. 104/1995, publicată în M. Of., Partea I, nr. 40 din 26 februarie 1996, nr. 100/2000, publicată în M. Of., Partea I, nr. 392 din 22 august 2000, și nr. 174/2000, publicată în M. Of., Partea I, nr. 534 din 30 octombrie 2000).



nu are semnificația unui privilegiu, ci a unei măsuri de protecție spre a se asigura egalitatea de tratament între sindicat, pe de o parte, și societatea comercială, pe de altă parte, ca părți în contractul colectiv de muncă. În lipsa unei asemenea măsuri de protecție, societatea comercială ar avea un puternic mijloc de presiune asupra reprezentantului sindicatului, care ar afecta poziția de egalitate a sindicatului față de societatea comercială, precum și îndeplinirea de către sindicat a rolului său constituțional.

3.2. Modul de interpretare și aplicare a art. 60 alin. (1) lit. g) din Codul muncii de către instanțele judecătorești

Cu privire la acest aspect arătăm că Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, a fost sesizată de către Curtea de Apel București - Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la următoarea chestiune de drept:

*„Interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 60 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, raportate la dispozițiile art. 220 alin. (2) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, în sensul de a se stabili dacă:*

*- art. 60 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, reglementează o interdicție generală de concediere a persoanelor cu funcții eligibile într-un organism sindical, singurele excepții fiind cele prevăzute de textul de lege, respectiv concedierea pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat, sau dacă art. 220 alin. (2) din Codul muncii, republicat, limitează interdicția concedierii doar pentru situațiile în care aceasta ar fi determinată de motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor l-au primit de la salariații unității;*

*- protecția oferită de art. 60 alin. (1) lit. g) și art. 220 alin. (2) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, angajaților cu funcții eligibile într-un organism sindical acoperă și ipoteza concedierilor pentru motive care nu țin de persoana salariaților, determinate de desființarea postului, în condițiile în care ambele texte, cu sferă diferită de aplicare, reglementează o interdicție de concediere în favoarea aceluiași persoane”.*

Prin Decizia nr. 19/2015<sup>19</sup> a fost respinsă, ca inadmisibilă, sesizarea formulată de Curtea de Apel București. Înalta Curte de Casație și Justiție a apreciat că „*mecanismul de unificare a practicii judiciare reglementat de prevederile art. 519 C. pr. civ. nu poate fi uzitat, atât timp cât legiuitorul a limitat, prin condițiile restrictive de admisibilitate analizate, rolul unificator al instituției juridice a hotărârii prealabile numai în privința chestiunilor de drept noi.*”

Cu toate că soluția a fost în sensul inadmisibilității sesizării, prezintă interes aspectele din decizia instanței supreme privitoare la modul divergent de interpretare și aplicare a dispozițiilor din Codul muncii analizate.

Astfel, într-o opinie s-a considerat că ambele articole se referă la o interdicție de concediere aplicabilă aceluiași persoane, dar dispozițiile art. 60 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, reglementează o interdicție cu aplicabilitate generală în ceea ce privește concedierea salariaților pe durata exercitării de către aceștia a unei funcții eligibile într-un organism sindical, excepțiile posibile fiind cele prevăzute expres și limitativ de textul de lege<sup>20</sup>. Art. 220 alin. (2) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, interzice concedierea reprezentanților aleși și în organele de conducere ale sindicatelor, pe toată durata exercitării mandatului, doar pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate, fără a se putea interpreta în sensul că această dispoziție restrânge sfera de aplicabilitate a art. 60 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, și nici că ar fi o normă specială în raport cu acest din urmă articol.

Într-o altă opinie, față de dispozițiile speciale ale art. 220 alin. (2) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, interdicția de concediere pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical se aplică doar pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor l-au primit de la salariații din unitate.

Examenul jurisprudențial în materie efectuat de Înalta Curte de Casație și Justiție relevă faptul că, în proporție considerabilă, opinia

---

<sup>19</sup> Publicată în M. Of., Partea I, nr. 776 din 19 octombrie 2015.

<sup>20</sup> Situațiile de excepție se referă la concedierea disciplinară, dar și la cele reglementate de alin. (2) al art. 60 din Codul muncii.

majoritară a instanțelor este în sensul că art. 60 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, instituie interdicția concedierii salariatului care îndeplinește o funcție eligibilă într-un organism sindical, singurele excepții posibile fiind cele prevăzute expres și limitativ: concedierea disciplinară și cazurile reglementate de art. 60 alin. (2) din Codul muncii.

Într-o opinie minoritară, instanțele judecătorești au apreciat, din interpretarea coroborată a dispozițiilor art. 60 alin. (1) lit. g) și art. 220 alin. (2) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, că protecția salariaților care exercită o funcție eligibilă într-un organism sindical împotriva concedierii a fost restrânsă și vizează numai interdicția concedierii acestora pentru motive care țin de îndeplinirea mandatului lor, art. 60 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, fiind abrogat implicit prin noua redactare a art. 220 alin. (2) din același act normativ.

#### **4. Considerentele Deciziei nr. 814/2015.**

4.1. În motivarea soluției pronunțate, față și de jurisprudența anterioară, Curtea a reținut, în principal, următoarele:

*“26. Analizând dispozițiile art. 60 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, Curtea reține, însă, că acestea reglementează o interdicție absolută, generală, de concediere a persoanelor cu funcții eligibile într-un organism sindical, atât pentru motive care țin de persoana salariatului, cât și pentru motive care nu țin de persoana acestuia, singurele excepții fiind concedierea pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate și concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului. Potrivit textului de lege criticat, persoanele cu funcții eligibile într-un organism sindical nu pot fi concediate nici pentru celelalte motive care țin de persoana salariatului, prevăzute de art. 61 din Codul muncii [și anume lit. b) — „în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală”; lit. c) — „în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat”; lit. d) — „în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat”], nici pentru*

*motive care nu țin de persoana salariatului, prevăzute de art. 65 din Codul muncii (și anume „desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia”). Așadar, Curtea constată că, indiferent dacă măsura concedierii are sau nu legătură cu activitatea sindicală desfășurată, concedierea angajaților cu funcții eligibile într-un organism sindical este interzisă. Totodată, Curtea constată, pe de-o parte, că dispozițiile de lege criticate prevăd că interdicția concedierii se aplică pe toată durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, durată care nu este limitată, iar, pe de altă parte, că nu există nicio prevedere de lege care să precizeze categoriile de funcții eligibile care pot beneficia de această protecție, persoanele protejate fiind așadar hotărâte exclusiv de organismul sindical.*

27. În aceste condiții, Curtea constată că textul de lege criticat nu distinge între situațiile în care concedierea pentru unul din motivele prevăzute de art. 61 și 65 din Codul muncii ar avea legătură cu activitatea sindicală și situațiile în care nu există această legătură, doar în aceste din urmă situații concedierea pentru unul din motivele de la art. 61 și 65 putând fi justificată. Astfel, textul de lege criticat instituie o prezumție absolută a existenței legăturii între activitatea sindicală și unul din motivele de concediere prevăzute de art. 61 și 65 din Codul muncii. Or, protecția persoanelor alese în funcții de conducere ale organismului sindical trebuie să funcționeze exclusiv în raport cu activitatea sindicală efectiv desfășurată [astfel cum este prevăzută de art. 220 alin. (2) din Codul muncii], iar nu și în ceea ce privește activitatea profesională — de bază — a angajatului.

28. Cu privire la critica de neconstituționalitate raportată la art. 16 din Constituție, Curtea reține că, potrivit jurisprudenței sale, principiul egalității în fața legii presupune instituirea unui tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite. De aceea, el nu exclude, ci, dimpotrivă, presupune soluții diferite pentru situații diferite (A se vedea Decizia Plenului Curții Constituționale nr. 1 din 8 februarie 1994, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 69 din 16 martie 1994). Curtea constată că reglementarea motivelor expres și limitativ prevăzute de Codul muncii pentru încetarea raportului de muncă din inițiativa angajatorului reprezintă o garanție a tuturor salariaților pentru neîngrădirea dreptului la muncă, prevăzut de art. 41 din Constituție. Potrivit dispozițiilor de lege criticate, salariații care ocupă și o funcție eligibilă într-

*un organism sindical nu pot fi concediați, beneficiind astfel de un tratament juridic diferit față de ceilalți salariați.*

29. Curtea constată că, în situațiile în care motivele de concediere prevăzute de art. 61 și 65 din Codul muncii au legătură cu motivul ce privește îndeplinirea mandatului în cadrul organismului sindical, tratamentul juridic diferențiat al persoanelor ce ocupă funcții eligibile într-un organism sindical, prin reglementarea unor măsuri speciale și mai eficiente de apărare a stabilității raporturilor de muncă, instituit prin dispozițiile de lege criticate, este justificat în mod obiectiv și rezonabil, așa cum a reținut Curtea în jurisprudența sa constantă, menționată la paragraful 24.

30. Însă, în ipotezele în care nu există o legătură între activitatea sindicală și concedierea pentru unul dintre motivele prevăzute la art. 61 și 65 din Codul muncii, Curtea constată că instituirea tratamentului juridic diferit al persoanelor cu funcții eligibile într-un organism sindical, și anume interdicția de concediere a acestora, nu are o justificare obiectivă și rezonabilă, protecția acestor persoane trebuind să funcționeze exclusiv în raport cu activitatea sindicală efectiv desfășurată. Prin urmare, textul de lege criticat, interzicând concedierea salariaților cu funcții eligibile într-un organism sindical, în cazurile în care aceasta nu are legătură cu activitatea sindicală desfășurată, instituie un privilegiu al acestor persoane față de ceilalți salariați, sub aspectul garanțiilor pentru neîngrădirea dreptului la muncă, ceea ce contravine dispozițiilor art. 16 din Constituție.

31. Referitor la critica de neconstituționalitate raportată la dispozițiile art. 44 din Constituție, Curtea reține că prevederile de lege criticate obligă angajatorul la plata unei remunerații care să facă abstracție de situația concretă și obiectivă a salariatului care ocupă și o funcție eligibilă într-un organism sindical și care este, de exemplu, arestat preventiv sau arestat la domiciliu pe o perioadă mai mare de 30 zile sau față de care s-a constatat inaptitudinea fizică și/sau psihică, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat, sau față de care s-a constatat că nu corespunde profesional sau căruia i s-a desființat locul de muncă. Or, în lipsa muncii prestate, angajatorul nu poate fi obligat la plata unei remunerații care să facă abstracție de aceste situații concrete și obiective. În același sens s-a pronunțat Curtea și prin Decizia nr. 1. 276 din 12 octombrie 2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 746 din 9 noiembrie 2010, având ca obiect excepția de

*neconstituționalitate a dispozițiilor art. 35 alin. (1) din Legea sindicatelor nr. 54/2003 (potrivit căruia „Membrii aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar cu 3—5 zile pentru activități sindicale, fără afectarea drepturilor salariale”), prin care a admis excepția de neconstituționalitate și a constatat că textul de lege criticat afectează în esență sa dreptul de proprietate al angajatorului, ceea ce contravine art. 44 din Constituție, deoarece, „în lipsa muncii prestate, angajatorul nu poate fi obligat la plata unei remunerații care să facă abstracție de această situație concretă și obiectivă. ” Având în vedere acestea, și în cauza de față, Curtea constată că scopul reglementării, acela de a proteja activitatea sindicală, vine într-o evidentă coliziune cu interesele angajatorului, care este pus în situația de a suporta o sarcină excesivă, de natură a-i afecta esența dreptului de proprietate, și, în consecință, dispozițiile de lege criticate contravin prevederilor art. 44 din Constituție.*

32. În continuare, Curtea reține că interzicerea absolută a concedierii, atât pentru motive care țin de persoana salariatului (și anume arestarea preventivă sau arestarea la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, constatarea inaptitudinii fizice și/sau psihice a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat; necorespunderea profesională cu locul de muncă în care este încadrat), cât și pentru motive care nu țin de persoana salariatului (și anume desființarea locului de muncă), îngreșește dreptul angajatorului de a-și organiza în plan intern activitatea, prin limitarea dreptului de a concedia — chiar și în condițiile stricte prevăzute de lege. Astfel, imposibilitatea absolută a angajatorului de a concedia persoanele care ocupă funcții eligibile într-un organism sindical (cu cele două excepții prevăzute de lege) reprezintă o limitare a activității economice, prin îngreșdirea prerogativei angajatorului de a hotărî cu privire la organizarea activității sale în unitate, limitare evidentă, de exemplu, în cazul desființării locului de muncă. Potrivit art. 45 din Constituție, accesul liber al persoanei la o activitate economică și exercitarea acesteia în condițiile legii sunt garantate, iar legiuitorul are, astfel, posibilitatea de a stabili condițiile și limitele exercitării activității economice.

33. Potrivit jurisprudenței Curții Constituționale, concretizate, cu titlu de exemplu, prin Decizia nr. 266 din 21 mai 2013, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 443 din 19 iulie 2013, și Decizia nr. 462

din 17 septembrie 2014, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 775 din 24 octombrie 2014, Curtea va analiza, prin prisma unui test de proporționalitate, dacă o astfel de limitare este justificată, dacă obiectivul urmărit califică scopul reglementării ca fiind unul legitim și dacă limitarea este rezonabilă în raport cu obiectivul urmărit și nu tinde la transformarea acestui drept în unul iluzoriu/teoretic. Conform principiului proporționalității, astfel cum a reținut Curtea prin Decizia nr. 662 din 11 noiembrie 2014, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 47 din 20 ianuarie 2015, paragraful 28, orice măsură luată trebuie să fie adecvată — capabilă în mod obiectiv să ducă la îndeplinirea scopului, necesară — indispensabilă pentru îndeplinirea scopului și proporțională — justul echilibru între interesele concurente pentru a fi corespunzătoare scopului urmărit.

34. Aplicând aceste considerente de principiu la speța de față, Curtea constată că limitarea activității economice a angajatorului, prin interdicția de a concedia persoanele care ocupă funcții eligibile într-un organism sindical, este justificată de interesul asigurării libertății sindicale prin protejarea acelor salariați care au rol de reprezentare, promovare și apărare a drepturilor și intereselor profesionale și economice ale salariaților, scopul reglementării prevăzute de art. 60 alin. (1) lit. g) fiind unul legitim. Măsura de limitare este adecvată, fiind capabilă să ducă la îndeplinirea scopului protejării activității sindicale și este necesară pentru îndeplinirea acestui scop. Însă, întrucât dispozițiile criticate prezumă absolut existența unei legături între motivul de concediere și activitatea sindicală, fără a lăsa posibilitatea angajatorului de a concedia salariatul care ocupă și o funcție eligibilă într-un organism sindical, pentru motive care nu țin de activitatea sindicală, această soluție legislativă impune angajatorului o sarcină nerezonabilă și excesivă în raport cu obiectivul care trebuie atins — protecția libertății sindicale, neexistând astfel un just echilibru între interesele concurente. Prin urmare, Curtea constată că soluția legislativă criticată nu este proporțională cu obiectivul urmărit prin limitarea activității economice a angajatorului.

35. Curtea reține că în același sens este și art. 2 pct. 3 din Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 135/1971, potrivit căruia acordarea unor înlesniri în favoarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu trebuie să împiedice buna funcționare a unității. Or, interzicerea absolută a concedierii liderilor sindicali, indiferent

*dacă măsura concedierii are sau nu legătură cu activitatea sindicală, poate să conducă la afectarea bunei desfășurări a activității angajatorului, fără de care nu s-ar mai justifica nici existența organismului sindical.*

36. În același sens s-a pronunțat și Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, prin Hotărârea din 12 septembrie 2011, pronunțată în Cauza *Palomo Sánchez și alții împotriva Spaniei*, paragraful 27, a reținut că, dintr-o cercetare de drept comparat, reiese că există o convergență a sistemelor juridice între cele 35 de state membre examinate: acestea prevăd și organizează libertatea de exprimare și libertatea sindicală a salariaților, cel mai adesea prin prevederi constituționale sau, atunci când nu este cazul, prin norme legislative. Salariații care au responsabilități reprezentative beneficiază de o protecție sporită care le facilitează exercitarea mandatului. În toate statele, reglementarea, în vederea concilierii exercitării acestui drept cu drepturile și libertățile fundamentale ale altor persoane, stabilește norme care permit sancționarea unui abuz în exercitarea acestui drept. Prerogativele de care dispune angajatorul îi permit, în caz de necesitate, să exercite o acțiune disciplinară împotriva salariatului care a avut un comportament abuziv. Jurisprudența în materie este concordantă și se caracterizează printr-un demers de examinare sistematică a proporționalității dintre măsura concedierii și faptele care au determinat-o. Prin aceeași hotărâre, paragraful 29, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a reținut că „deținerea unei competențe disciplinare constituie una dintre prerogativele fundamentale ale oricărei persoane cu funcție de conducere, fie că este din sectorul privat sau din sectorul public. Aceasta are, în materie, o amplă marjă de apreciere care îi permite să pronunțe sancțiunea pe care o consideră cea mai potrivită pentru faptele imputate salariatului; gama de sancțiuni posibile include capacitatea de a se dispensa de persoana care a compromis grav interesele întreprinderii sau ale serviciului public. În paralel, competența de a concedia este însoțită de interdicția impusă persoanei cu funcție de conducere de a se dispensa de salariat pentru motive legate de sindicat. Greșeala sau motivul legitim pot justifica măsura concedierii. Primul concept se referă la un comportament specific, identificat. Cel de al doilea se referă la un comportament considerat în ansamblu.” La paragraful 30, instanța de contencios al drepturilor omului a reținut că „proporționalitatea măsurii concedierii în raport cu comportamentul salariatului stă la baza tuturor legislațiilor studiate.”



37. În concluzie, Curtea constată că dispozițiile de lege criticate, prin interzicerea de a concedia persoanele care ocupă funcții eligibile într-un organism sindical, în cazurile în care concedierea nu are legătură cu activitatea sindicală, contravin dispozițiilor constituționale ale art. 16 privind egalitatea în fața legii, ale art. 44 privind dreptul de proprietate privată și ale art. 45 privind activitatea economică.

38. În consecință, instanțele judecătorești, în cadrul analizării legalității deciziei de concediere a unui salariat care are și o funcție eligibilă într-un organism sindical, sunt cele care examinează dacă există vreo legătură între motivul de concediere avut în vedere (prevăzut la art. 61 — motive care țin de persoana salariatului sau art. 65 — motive care nu țin de persoana salariatului, din Codul muncii) și îndeplinirea mandatului pe care salariatul care ocupă o funcție eligibilă în cadrul organismului sindical l-a primit de la salariații din unitate, angajatorului revenindu-i, potrivit art. 272 din Codul muncii, sarcina de a dovedi legalitatea deciziei de concediere. În cazul în care se constată vreo legătură între motivul de concediere și activitatea de îndeplinire a mandatului pe care salariatul care ocupă o funcție eligibilă într-un organism sindical l-a primit de la salariații din unitate, decizia de concediere a acestuia este nelegală, în baza art. 220 alin. (2) din Codul muncii (...). ”

4.2. Din cele de mai sus rezultă, în sinteză, faptul că instanța constituțională a apreciat, din nou, că protecția de care beneficiază persoanele cu funcții eligibile într-un organism sindical, prevăzută de art. 220 alin. (2) din Codul muncii, este o protecție necesară, adecvată, eficientă și care corespunde cerințelor constituționale și celor prevăzute de actele internaționale, instituită în scopul respectării libertății sindicale. Protecția legală a persoanelor cu funcții eligibile într-un organism sindical se impune și trebuie să funcționeze exclusiv în raport cu activitatea sindicală efectiv desfășurată, iar această protecție este asigurată de prevederile art. 220 alin. (2) din Codul muncii.

Situația este însă diferită în cazul dispozițiilor art. 60 alin. (1) lit. g) din Codul muncii.

După cum rezultă din considerente, Curtea, în aplicarea testului de proporționalitate, în primul rând stabilește că scopul urmărit de legiuitor prin măsura criticată este unul legitim. În al doilea rând, instanța analizează condițiile subsecvente: caracterul adecvat (dacă măsura este capabilă în mod

obiectiv să ducă la îndeplinirea scopului), caracterul necesar (dacă măsura este indispensabilă pentru îndeplinirea scopului) și caracterul proporțional propriu-zis, restrâns (dacă măsura exprimă un just echilibru între interesele concrete pentru a fi corespunzătoare scopului urmărit).

Chiar dacă scopul este unul legitim, iar măsura apare a fi adecvată și necesară, nu există un echilibru just între drepturile în concurs deoarece dispozițiile criticate prezumă absolut existența unei legături între motivul de concediere și activitatea sindicală, fără a lăsa posibilitatea angajatorului de a concedia salariatul care ocupă și o funcție eligibilă într-un organism sindical, pentru motive care nu țin de activitatea sindicală. În aceste condiții, reglementarea impune angajatorului o sarcină excesivă și nerezonabilă în raport cu obiectivul care trebuie atins.

În ceea ce privește egalitatea în drepturi, de această dată, Curtea a apreciat că textul de lege criticat instituie un privilegiu în favoarea liderilor de sindicat față de ceilalți salariați, sub aspectul garanțiilor pentru neîngrădirea dreptului la muncă, ceea ce contravine dispozițiilor art. 16 din Constituție. În ipotezele în care nu există o legătură între activitatea sindicală și concediere, instituirea tratamentului juridic diferit al persoanelor cu funcții eligibile într-un organism sindical (prin interdicția de concediere a acestora) nu are o justificare obiectivă și rezonabilă.

## 5. Comentariu

5.1. Cu privire la interpretarea și aplicarea dispozițiilor din Codul muncii, observăm că textele referitoare la concedierea liderilor de sindicat sunt contradictorii<sup>21</sup>. Pe de o parte, art. 60 alin. (1) lit. g) exprimă o abordare formală și permite doar concedierea disciplinară a acestora, în baza art. 61 lit. a) din Codul muncii, interzicând orice alt fel de concediere, cu alt temei juridic. Pe de altă parte, art. 220 alin. (2) permite orice tip de concediere, inclusiv cea disciplinară, atât timp cât încetarea contractului nu are ca motiv intrinsec îndeplinirea mandatului.

Practic, art. 220 alin. (2) nu face decât să reitereze, în mod inutil, regula generală instituită de art. 59 din Codul muncii prin care este interzisă concedierea oricăror salariați (cu atât mai mult a liderilor de sindicat) pe

---

<sup>21</sup> În acest sens, a se vedea și A. Țiclea, *Dispoziții legale contradictorii privind interdicția concedierii liderilor sindicali*, în RRDM, nr. 12/2015, pp. 17-21.

criterii care privesc apartenența ori activitatea sindicală și pentru exercitarea dreptului la grevă și a drepturilor sindicale. Din această perspectivă, Curtea Constituțională, deși investită doar cu aprecierea constituționalității art. 60 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, ar fi trebuit să sublinieze și efectele art. 59 din același act normativ.

5.2. Situația concedierii liderilor de sindicat presupune unele nuanțări și după constatarea neconstituționalității dispozițiilor art. 60 alin. (1) lit. g) din Codul muncii.

Toate reglementările protective din dreptul intern relevate (art. 59 și art. 220 din Codul muncii, art. 9 și art. 10 alin. (1) din Legea nr. 62/2011) au ca premisă situația în care liderii de sindicat sunt (doar) salariați ai angajatorului, nu (și) ai sindicatului<sup>22</sup>.

Prin urmare, există două ipoteze de lucru:

a) liderul de sindicat este angajatul exclusiv al entității față de care își exercită, pe de o parte, atribuțiile specifice din domeniul de specialitate al postului și, pe de altă parte, atribuțiile derivate lege și din mandatul primit de la membrii de sindicat;

b) liderul de sindicat este salarizat de sindicat, în baza unui contract de muncă, iar în acest caz contractul de muncă încheiat cu angajatorul este suspendat de drept în baza art. 50 lit. e) din Codul muncii.

Prima ipoteză reclamă, ca atare, protecția specifică reglementată a liderilor de sindicat, analizată mai sus. În condițiile declarării neconstituționalității dispozițiilor art. 60 alin. (1) lit. g), dacă nu a intervenit suspendarea contractului în baza art. 50 lit. e) din Codul muncii și concedierea nu este determinată de activitățile sindicale, aceasta poate interveni pentru oricare din temeiurile reglementate.

Cu privire la a doua ipoteză trebuie făcute mai multe observații.

Un prin aspect ține de faptul că, din punctul nostru de vedere, rațiunile pentru care legiuitorul nu a înțeles să permită cumulul de funcții sunt discutabile din moment ce salarizarea de către sindicat nu este obligatorie sau subînțeleasă odată dobândit mandatul de lider. Chiar dacă liderul poate

---

<sup>22</sup> Potrivit art. 34 din Legea nr. 62/2011 membrii aleși în organele executive de conducere ale organizațiilor sindicale, personalul de specialitate și administrativ din aparatul acestora pot fi salariați din fondurile organizațiilor sindicale.

avea program redus conform art. 35 din Legea nr.62/2011<sup>23</sup>, cazul de suspendare de drept de la art. 50 lit. e) din Codul muncii considerăm că ar fi mai potrivit să se regăsească între cazurile de suspendare din inițiativa salariatului, în acest caz liderul de sindicat fiind în măsură să aprecieze, în funcție de situația concretă și de relația cu angajatorul, dacă este expus unor presiuni sau potențiale măsuri abuzive (și se impune sau nu suspendarea contractului său de muncă).

Al doilea aspect privește faptul că, raportat la contractul de muncă încheiat cu sindicatul, o eventuală concediere ar putea fi dispusă de către acesta fără restricții, deci inclusiv pe temei disciplinar sau pentru exercitarea necorespunzătoare a activităților sindicale.

În al treilea rând, raportat la contractul de muncă inițial încheiat cu angajatorul și suspendat de drept, observăm că situația reglementată de art. 50 lit. e) din Codul muncii nu se regăsește și între cazurile în care este interzisă concedierea, reglementate de art. 60 din același cod<sup>24</sup>.

Prin urmare, se poate pune problema dacă angajatorul inițial ar putea să dispună concedierea în timpul suspendării, pentru fapte sau aspecte anterioare (spre exemplu, abateri disciplinare grave) sau ulterioare (spre exemplu, desființarea postului) dobândirii calității de lider de sindicat/începerea mandatului.

Cu privire la această problemă considerăm că aprecierea legalității concedierii de către angajator în timpul suspendării de drept trebuie să se facă luând în considerare aplicabilitatea art. 49 alin. (6) din Codul muncii și prin raportare la fiecare caz de concediere în parte.

---

<sup>23</sup> Textul indicat se referă, în alin. (1), la faptul că membrii aleși în organele executive de conducere ale sindicatului care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajați au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu un număr de zile destinate activității sindicale, negociate prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate, fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile. În completare, alin. (3) prevede că modalitatea de desfășurare a activităților sindicale în timpul programului normal de lucru se stabilește de către părți prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate.

În condițiile în care reglementarea anterioară, respectiv art. 35 din Legea nr. 54/2003, stipula că reducerea programului nu poate fi de natură să afecteze drepturile salariale, cu atât mai mult, la acest moment, este o opțiune de urmat salarizarea de către sindicat, fie și în baza unui contract cu timp parțial.

<sup>24</sup> În orice caz, și art. 60 alin. (1) lit. g) reglementa exercitarea unei funcții eligibile într-un organism sindical, fără a distinge în funcție de intervenirea cazului de suspendare amintit.

5.3. Prin considerentele și efectele sale, Decizia nr. 814/2015 a Curții Constituționale pune punct modurilor diferite de interpretare regăsite în practica instanțelor judecătorești.

5.4. După cum s-a arătat<sup>25</sup>, este de neconceput ca un salariat să nu poată fi concediat, de exemplu, pentru că este arestat preventiv sau pentru că este inapt fizic sau psihic, doar pe motivul calității sale de lider de sindicat.

Nu credem că este vorba de o simplă eroare a legiuitorului. După cum subliniază Curtea Constituțională, textul de lege criticat instituie o prezumție absolută a existenței legăturii între activitatea sindicală și concediere. Cu alte cuvinte interdicția reglementată de art. 60 alin. (1) lit. g) din Codul muncii era fundamentată, în mod inadmisibil, pe o prezumție de abuz săvârșit de către angajator împotriva liderului de sindicat în cazul în care s-ar dispune concedierea acestuia. O prezumție devenită irefragabilă prin reglementare, instituită ca și cum nu s-ar putea apela la cenzura instanțelor judecătorești competente să constate și să sancționeze abuzul angajatorului, atunci când acesta există.

Soluția legiuitorului dă măsura incapacității acestuia de a exprima, prin reglementare, un echilibru atât de necesar, iar soluția corectivă a Curții Constituționale este binevenită. Asigurarea protecției salariaților prin promovarea legislativă a prezumției de abuz din partea angajatorului este cel puțin inadecvată, dacă nu tributară unor concepții și politici care nu mai corespund nici cu realitatea socială și economică actuală și, se pare, nici cu normele constituționale.

Din păcate, cazul analizat nu apare a fi singular. Spre exemplu, fără a nega importanța și necesitatea protecției salariaților însărcinate în fața concedierii abuzive, pe temeiul sarcinii, sau necesitatea ca acestea să poată accesa sistemul de asigurări sociale dedicat, considerăm că modalitatea concretă de reglementare a acestei protecții prin dispozițiile art. 60 alin. (1) lit. c) din Codul muncii este inadecvată. Și această reglementare pornește de la o prezumție de abuz, suportă, în esența lor, criticile de neconstituționalitate aduse dispozițiilor art. 60 alin. (1) lit. g) și necesită aplicarea testului de proporționalitate impunându-se aceeași soluție în privința conformității cu legea supremă.

---

<sup>25</sup>A. Țiclea, *op. cit.*, p. 21.

