

**STATUTUL LIDERILOR DE SINDICAT ÎNTRE PROTECȚIA  
NECESARĂ ȘI PREZUMȚIA DE ABUZ DIN PARTEA  
ANGAJATORULUI: ART. 50 LIT. E) DIN CODUL MUNCII<sup>1\*</sup>**

**STATUTE OF UNION LEADERS BETWEEN THE  
NECESSARY PROTECTION AND THE PRESUMPTION OF ABUSE  
FROM THE EMPLOYER: ART. 50 LIT. E) OF THE LABOUR CODE**

VASILE SEPTIMIU PANAINTE<sup>2</sup>

**Rezumat:** Studiul constituie o analiză critică a soluției normative (prevăzute art. 50 lit. e) din Codul muncii) de suspendare de drept a contractelor de muncă pe durata îndeplinirii unei funcții de conducere salarizate în sindicat. Textul legal criticat are ca efect interdicția cumulului între contractul de muncă încheiat de liderul de sindicat cu angajatorul și cel încheiat cu sindicatul. Pe cale de consecință, sunt analizate, sub aspect practic, două ipoteze de lucru: liderul de sindicat este salarizat exclusiv de către angajator și, respectiv, liderul de sindicat este salarizat exclusiv de către sindicat.

Caracterul de drept al suspendării analizate este de natură să producă efecte diferite, benefice sau nu, în funcție de fiecare situație concretă analizată. Prin comparație, în cazul funcționarilor publici, radicalismul soluției suspendării de drept este sensibil atenuat. Soluția legislativă analizată este excesivă, rigidă și nepractică. De lege ferenda, îndeplinirea unei funcții de conducere în sindicat ar trebui să constituie un caz de suspendare din inițiativa salariatului.

**Cuvinte cheie:** lider de sindicat, suspendarea contractului de muncă, art. 50 lit. e) din Codul muncii.

**Abstract:** The study is a critical analysis of normative solution provided by art. 50 letter e) of the Labour Code: suspension *ope legis* of employment contract while holding a position of union leader, as long as the leader is paid by workers' union.

---

<sup>1</sup> Studiu prezentat în cadrul Conferinței naționale de drept al muncii – ediția a VI-a: „Soluții normative sau jurisprudențiale criticabile prin prisma specificului raporturilor juridice de muncă”, organizată de Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu, Facultatea de Drept, Sibiu, 28 octombrie 2016

<sup>2</sup> Lector univ. dr., Facultatea de drept, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași

The legal text has the effect of banning the overlap of the employment contract concluded between the employer and union leader with the agreement signed with the union. Consequently, two hypotheses are analyzed in practical terms: the union leader is remunerated solely by the employer and, respectively, the union leader is remunerated exclusively by the union.

In practice, the legal text produces different effects, beneficial or not, depending on the specific of each analyzed situation. By comparison, in the case of public servants, the solution of suspension *ope legis* has limited applicability. The normative solution seems to be excessive, rigid and inappropriate. *De lege ferenda*, holding a position of union leader should generate the right of employee to determine suspension of contract.

**Keywords:** union leader, suspension of the employment contract, art. 50 lit. e) of the Labour Code.

## 1. Aspecte introductive

1.1. Jurisprudența relativ recentă a Curții Constituționale conferă o greutate semnificativă principiului proporționalității<sup>3</sup>, inclusiv în materia drepturilor sociale. *Exempli gratia*, prin Decizia nr. 279/2015<sup>4</sup> Curtea s-a pronunțat în sensul neconstituționalității dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) teza I din Codul muncii - o soluție cu impact major în practica raporturilor de muncă și în plan jurisprudențial.

Prin Decizia Curții Constituționale nr. 814 din 24 noiembrie 2015<sup>5</sup> a fost admisă și excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 60 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii<sup>6</sup>. Și această soluție este rezultatul aplicării testului de proporționalitate.

---

<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: \*\*\* - *Selecție 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, Editura Universul Juridic, pp. 51-71.

<sup>4</sup> Publicată în M. Of., Partea I, nr. 431 din 17 iunie 2015.

<sup>5</sup> Publicată în M. Of., Partea I, nr. 950 din 22 decembrie 2015.

<sup>6</sup> Art. 60 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, vizat de excepția de neconstituționalitate, avea următorul cuprins: „(1) *Concedierea salariatilor 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*

Pe acest fond, a constituit și constituie o provocare stabilirea punctului de echilibru între drepturile angajatorului și cele ale salariatului.

Pe de o parte, este incontestabil faptul că salariatul este dependent sub aspect economic, financiar, de angajator. În același timp, cel care prestează munca se regăsește integrat într-o ierarhie funcțională care exprimă un raport de subordonare juridică. Garantarea dreptului la muncă presupune și protecția celui vulnerabil, astfel încât să se preîntâmpine orice manifestare de subiectivism, abuz sau arbitrar.

Pe de altă parte, trebuie să fie avute în vedere și drepturile constituționale ale angajatorilor, în special dreptul de proprietate privată (art. 44 din Constituție) și libertatea activității economice (art. 45 din Constituție). Nu trebuie uitat nici faptul că, în fond, de activitatea economică desfășurată de angajator depinde existența și, uneori, calitatea raporturilor de muncă.

În acest context, protecția specială a liderilor de sindicat<sup>7</sup> prezintă o importanță deosebită constituind un punct de intersecție între protecția generală a salariaților și garantarea activităților sindicale desfășurate în scopul predefinit normativ<sup>8</sup>.

Pentru o imagine completă a contextului în care a intervenit soluția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 60 alin. (1) lit. g) din Codul muncii<sup>9</sup> trebuie menționat și faptul că, anterior, în practica instanțelor judecătorești s-

---

*repetate, săvârșite de către acel salariat*". La acest moment, reglementările interne protective în materie se regăsesc în art. 59 și art. 220 din Codul muncii, art. 9 și art. 10 alin. (1) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social.

<sup>7</sup> Pentru analiza exhaustivă a protecției liderilor de sindicat, a se vedea I. T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ediția a 3-a, revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2014, pp. 120-123.

<sup>8</sup> Conform dispozițiilor art. 9 din Constituție sindicatele contribuie la apărarea drepturilor și la promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor lor. Astfel, rolul sindicatelor poate fi proiectat atât în planul dialogului social, cât și în dimensiunea jurisdicțională a raporturilor de muncă.

<sup>9</sup> Pentru detalii a se vedea A. Țiclea, *Dispoziții legale contradictorii privind interdicția concedierii liderilor sindicali*, în RRDM, nr. 12/2015, pp. 17-21; S. Panainte, *Codul muncii pică din nou la testul de proporționalitate. Prezumția de abuz – neconstituționalitatea art. 60 alin. (1) lit. g) din Codul muncii*, în Analele Științifice ale Universității „Al. I. Cuza” Iași, tomul LXI, Științe Juridice, nr. II/2015, pp. 5-25.

a constatat modul divergent de interpretare și aplicare a dispozițiilor învederate<sup>10</sup>.

1.2. Față de considerentele Deciziei nr. 814/2015 reținem în acest studiu doar faptul că dispoziția legală declarată neconstituțională instituia 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 pe o prezumție de abuz săvârșit de către angajator împotriva liderului de sindicat în cazul în care s-ar dispune concedierea acestuia. Această prezumție a legiuitorului ignoră, printre altele, rolul esențial al puterii judecătorești în statul de drept. Trebuia și trebuie ținut cont de faptul că, în caz de abuz, se poate apela la instanțele judecătorești competente să constate și să sancționeze o atare conduită.

Așadar, din punctul nostru de vedere, este inacceptabilă, în orice condiții, promovarea legislativă a unei prezumții de abuz din partea angajatorului (deci, inclusiv atunci când scopul apare a fi acela de a asigura protecția salariaților lideri de sindicat).

## **2. Alte aspecte convergente în materia protecției liderilor de sindicat**

2.1. Chiar dacă problematica specifică a fost în ultima vreme în atenția practicienilor și teoreticienilor, 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 incidente (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.

Totuși, din perspectiva reglementării actuale, trebuie să avem în vedere și dispozițiile art. 34 din Legea nr. 62/2011: *membrii aleși în organele executive de conducere ale organizațiilor sindicale, personalul de*

---

<sup>10</sup> Cu privire la acest aspect, Curtea de Apel București - Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale a sesizat Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile. Prin Decizia nr. 19/2015 (publicată în M. Of., Partea I, nr. 776 din 19 octombrie 2015) sesizarea a fost respinsă ca inadmisibilă, problema persistând până la pronunțarea soluției de către Curtea Constituțională.

*specialitate și administrativ din aparatul acestora pot fi salarizați<sup>11</sup> din fondurile organizațiilor sindicale.*

Prin urmare, trebuie să delimităm două ipoteze de lucru:

a) liderul de sindicat este salarizat exclusiv de către angajator, *i.e.* este doar angajat al entității pentru care îndeplinește atribuțiile specifice din domeniul de specialitate al postului ocupat; în mod distinct, în calitatea specială de lider de sindicat, exercită și atribuțiile derivate din lege și din mandatul primit de la membri, însă fără a fi salarizat de către sindicat;

b) liderul de sindicat este salarizat exclusiv de către sindicat<sup>12</sup>; în acest caz, contractul de muncă încheiat cu angajatorul este suspendat de drept în baza art. 50 lit. e) din Codul muncii.

2.2. Prima ipoteză reclamă, ca atare, protecția specifică reglementată a liderilor de sindicat. În condițiile declarării neconstituționalității dispozițiilor art. 60 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, concedierea liderului de sindicat poate interveni pentru oricare din temeiurile legale, sub condiția respectării prevederilor art. 59 și art. 220 alin. (2) din Cod și art. 9 și art. 10 alin. (1) din Legea nr. 62/2011.

Trebuie să ținem cont și de situațiile în care sindicatele nu au posibilități financiare de a salariza liderii în baza unui contract cu normă întreagă sau chiar cu normă parțială (alături de personalul de specialitate și administrativ din aparatul acestora). Totodată, independent de resursele financiare ale sindicatelor, este posibil ca o normă întreagă să nu poată fi acoperită prin activități suficiente în cadrul sindicatului.

Din perspectiva expunerii, vulnerabilității față de angajator, în planul contractului de muncă încheiat cu acesta și în curs de executare, situația acestor lideri de sindicat este similară cu cea a reprezentanților salariaților care nu sunt asociați în sindicat.

Însă, spre deosebire de liderii de sindicat, reprezentanți salariaților nu au posibilitatea de a determina suspendarea contractului de muncă și nici alte

---

<sup>11</sup> Exprimare perfectibilă; considerăm că nu este vorba de situațiile în care liderii de sindicat primesc indemnizații în calitatea lor de membri în structurile de conducere deoarece acestea nu presupun continuitate în sensul specific raporturilor de muncă. Or, suspendarea contractului de bază ridică și problema compensării veniturilor de care salariații sunt lipsiți ca efect al acestei suspendări.

<sup>12</sup> De regulă, în baza unui contract de muncă nou, încheiat în timpul derulării raportului de muncă de bază, stabilit anterior cu angajatorul.

modalități de a se autoproteja sau de a acționa preventiv. Aceștia le sunt aplicabile dispozițiile protective ale art. 226 din Codul muncii.

2.3. În ceea ce privește cea de a doua ipoteză se impun unele observații.

#### *2.3.1. Raportat la contractul de muncă încheiat cu sindicatul*

Cu privire la acest contract, restricțiile legale derivând din dispozițiile art. 59 și art. 220 alin. (2) din Codul muncii și art. 9 și art. 10 alin. (1) din Legea nr. 62/2011 sunt inaplicabile<sup>13</sup>.

Liderul de sindicat are această calitate și beneficiază de protecție specială doar în raport de unitatea la nivelul căreia este constituit sindicatul. Însă, acesta are doar calitatea de salariat și nu beneficiază de protecție specială în raport de angajatorul său, sindicatul.

În raporturile de muncă încheiate cu sindicatul prevederile legislației muncii privind concedierea sunt aplicabile ca atare, în sensul că aceasta poate interveni pentru oricare din temeiurile legale, inclusiv pentru motive care țin de modalitatea de îndeplinire a atribuțiilor specifice postului (așadar, de activitatea sindicală prestată). Prin urmare, o eventuală concediere ar putea fi dispusă de către angajator și pe temei disciplinar sau pentru necorespondență profesională, situații care ar pune în discuție aprecierea modului în care a fost îndeplinit mandatul de lider sindical sau aptitudinile și capacitatea de a-l îndeplini.

#### *2.3.2. Raportat la contractul de muncă încheiat cu angajatorul și suspendat de drept*

În privința acestui contract, observăm că situația de suspendare 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>14</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) momentului la care a intervenit suspendarea.

---

<sup>13</sup> Nu analizăm ipoteza, pur teoretică, în care salariații sindicatului angajator se asociază într-un sindicat distinct (sindicat în sindicat).

<sup>14</sup> Art. 60 alin. (1) lit. g) reglementa exercitarea unei funcții eligibile într-un organism sindical, salarizată sau nesalarizată, deci fără a distinge în funcție de intervenirea cazului de suspendare analizat.

Observăm că art. 60 valorifică în planul interdicțiilor temporare la concediere numai anumite cazuri de suspendare. Față de cele expuse și dispuse prin Decizia Curții Constituționale nr. 814/2015, concedierea liderului de sindicat apare a fi posibilă, teoretic, chiar și în cazul în care acesta are contractul de bază suspendat pe perioada mandatului. Totuși, cu privire la această situație, considerăm că aprecierea legalității concedierii de către angajator în timpul suspendării de drept trebuie să se facă luând în considerare incidența art. 49 alin. (6) din Codul muncii<sup>15</sup>, prin raportare la fiecare caz de concediere în parte.

Este adevărat că, pe de o parte, art. 49 alin. (6) din Codul muncii nu operează, din păcate, cu nici un fel de delimitare în raport de modalitatea de suspendare (de drept, din inițiativa salariatului, din inițiativa angajatorului ori prin acordul părților) sau în raport de modalitatea concretă de modificare sau încetare a contractului de muncă<sup>16</sup>. Pe de altă parte însă, această dispoziție poate fi reținută ca având în mod implicit efecte protective atât la nivel general, cât și la nivel particular, în situația liderilor de sindicat care se află în ipoteza analizată.

Totuși, apreciem că ne aflăm într-o situație nefirească. Din perspectiva tehnicii de reglementare, normele de protecție ar trebui să instituie o protecție directă, explicită, astfel încât să exprime un echilibru între drepturile în concurs, un echilibru a cărui justete să poată fi apreciată și prin prisma exigențelor anvizajate de Curtea Constituțională în aplicarea testului de proporționalitate.

2.4. Un alt aspect care trebuie analizat privește faptul că, pe fondul salarizării de către sindicat, prin reglementarea intervenirii suspendării de drept a contractului încheiat cu angajatorul (de bază), se induce practic o interdicție a cumulului între cele două contracte.

---

<sup>15</sup> Norma invocată prevede că în cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

<sup>16</sup> Efectele aplicării *ad literam* a dispozițiilor art. 49 alin. (6) din Codul muncii sunt discutabile și, uneori, criticabile. Astfel, spre exemplu, dacă un angajator dispune detașarea în timpul termenului de preaviz acordat de salariat în cazul demisiei, ar rezulta că acest termen este suspendat până la finalul perioadei de detașare. În acest caz, s-ar încălca, în mod evident, dispozițiile constituționale privind libertatea muncii.

Din punctul nostru de vedere, rațiunile pentru care legiuitorul nu a înțeles să permită acest cumul sunt discutabile.

Salarizarea de către sindicat nu este obligatorie sau subînțeleasă pe durata mandatului de lider. Remunerarea acestuia trebuie să fie posibilă financiar și justificată de necesitățile sindicatului.

Dispoziția legală privind suspendarea de drept nu poate avea menirea de a impune liderului un refugiu, pe considerentul că, de fapt, cauza juridică a contractului încheiat cu sindicatul este protecția acestuia împotriva potențialelor abuzuri din partea angajatorului și nu prestarea activităților sindicale.

Conform art. 35 alin. (1) din Legea nr. 62/2011, *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.*

Trebuie subliniat că reglementarea anterioară, respectiv art. 35 din Legea nr. 54/2003 a sindicatelor<sup>17</sup>, consacră soluția diametral opusă, și anume faptul că reducerea programului nu poate fi de natură să afecteze drepturile salariale.

Prin urmare, în prezent, remunerația aferentă timpului dedicat activităților sindicale nu mai este suportată de către angajator, deducându-se firesc că aceasta ar trebui să revină sindicatului.

Mai observăm că, în viziunea legiuitorului, *ca regulă*, activitatea unui lider de sindicat ar necesita un număr de zile dintr-o lună (și nu întreaga lună).

În aceste condiții, la acest moment, cu atât mai mult salarizarea de către sindicat este o opțiune de urmat, în special pe baza unui contract cu timp parțial.

---

<sup>17</sup> Publicată în M. Of., Partea I, nr. 73 din 5 februarie 2003, abrogată prin Legea nr. 62/2011 a dialogului social.



Astfel, raportat la posibilitățile și activitatea sindicatului, este posibilă fie încheierea unui contract cu timp parțial (mai potrivită, în cele mai multe cazuri), fie a unuia cu normă întreagă (mai rar).

Însă, în situația în care se poate și se justifică încheierea unui contract cu sindicatul, suspendarea de drept a contractului de bază nu apare a fi o soluție realistă.

Dacă, raportat la condițiile concrete, se impune încheierea unui contract cu timp parțial, considerăm că nu este practic ca acesta să determine suspendarea de drept a contractului de bază (care este, cel mai probabil, cu normă întreagă). Aceasta deoarece veniturile principale ale liderului sunt asigurate prin executarea contractului de bază, iar contractul cu timp parțial generează, de regulă, venituri mai reduse.

În principiu, pentru a-și asigura venituri la un nivel satisfăcător, liderul de sindicat va acționa în funcție de disponibilitățile financiare concrete ale sindicatului. Din această perspectivă trebuie analizate două ipoteze.

Prima ipoteză vizează situația în care sindicatul nu are resurse financiare suficiente pentru a încheia un contract de muncă de natură să asigure venituri satisfăcătoare liderului (comparabile cu cele obținute din executarea contractului de bază).

În acest caz, va apărea ca necesară continuarea executării contractului de bază. Pentru a se realiza acest lucru trebuie să se evite suspendarea *ope legis* a acestui contract. Or, suspendarea poate fi evitată într-un singur mod: prin refuzul de a încheia cu sindicatul un contract de muncă care ar genera un salariu insuficient.

Dacă aspectul financiar este prioritar, liderul de sindicat va ignora sau își va asuma riscul expunerii în fața eventualelor acte abuzive din partea angajatorului. Așadar, evitând suspendarea de drept a contractului de bază, *ratio legis*, protecția liderului de sindicat, devine secundară sau chiar neglijabilă. Incidența normei protective fiind evitată deliberat, în mod evident aceasta nu este aptă să își atingă rațiunea pentru care a fost instituită.

Totodată, este nefiresc ca într-o atare situație, deși activitatea sindicală este prestată, aceasta să nu fie remunerată pe bază de contract individual de muncă<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> La acest moment, costurile activității liderului de sindicat nu mai sunt suportate de către angajator, cum impunea vechea reglementare (art. 35 din Legea nr. 54/2003). În acest context, sindicatul, neavând la dispoziție un contract de muncă, se poate vedea nevoit să apeleze la

A doua ipoteză vizează situația în care sindicatul dispune de resurse financiare suficiente. În acest caz, ar fi posibilă încheierea cu sindicatul a unui contract de muncă și liderul de sindicat ar beneficia de protecția atrasă de suspendarea de drept a contractului de bază.

Dar, pentru a beneficia de această protecție, liderul de sindicat va încerca să compenseze veniturile de care este lipsit prin efectul suspendării de drept cu altele, cât mai ridicate, poate echivalente, obținute de la sindicat. Astfel, devine indiferent dacă, în noul contract încheiat cu sindicatul, se justifică sau nu o normă întregă.

Observăm că necesitatea acestei compensări este, de fapt, forțată de reglementarea suspendării contractului de bază în modalitatea de drept. Chiar dacă această compensare este posibilă, din punct de vedere financiar, nu înseamnă că este și naturală, firească, în acord cu activitatea efectiv prestată.

Spre exemplu, în condițiile în care activitatea concretă a liderului de sindicat ar presupune doar o normă parțială este uneori posibil și necesar ca sindicatul să accepte să plătească o remunerație mai mare decât ar fi acordat în condiții normale, cu scopul de a asigura liderului de sindicat venituri de înlocuire, compensatorii. Astfel, se ajunge în situația în care diferența între cât ar fi plătit în mod normal sindicatul și cât plătește efectiv să constituie un cost al protecției pe care părțile o consideră necesară. Iar acest cost suplimentar este suportat exclusiv de către sindicat.

În același timp, chiar dacă este pe deplin justificată încheierea unui contract cu normă întregă cu sindicatul, de natură să asigure venituri satisfăcătoare pentru liderul de sindicat, suspendarea de drept exprimă o interdicere a cumulului care poate fi analizată chiar din perspectiva limitării libertății muncii, așa cum este aceasta consacrată la nivel constituțional. Totodată, suspendarea forțată a contractului de bază nu lasă liderului de sindicat posibilitatea de a încerca să evite un eventual risc de deprofesionalizare.

2.5. Este adevărat că, atunci când liderul de sindicat semnează un contract de muncă cu sindicatul, de fapt alege să determine incidența normelor de suspendare de drept a contractului cu angajatorul inițial, cu

---

alternative de recompensare a liderului pentru activitatea depusă, unele discutabile sub aspectul legalității.

toate efectele aferente. Se înțelege astfel că suspendarea de drept nu este un efect abrupt, independent de voința liderului de sindicat.

Problema este însă dacă liderul are alternative viabile și practice atunci când este în situația de a face această alegere. În același timp, se ridică întrebarea dacă efectul determinat indirect prin manifestarea de voință, suspendarea de drept, nu ar putea fi substituit printr-un altul, care să corespundă mai bine intereselor sale, financiare și profesionale, fără a se materializa într-o situație care să excludă sau să diminueze protecția sa.

2.6. Un cumul între cele două contracte mai aduce în discuție „dubla comandă” și conflictul între interesele celor doi angajatori.

Dubla comandă nu poate viza, formal, o acțiune ca un act de executare simultană a celor două contracte; acestea se execută diferit, în planuri și intervale distincte.

În ceea ce privește conflictul între interesele angajatorilor, se ridică întrebarea dacă acestea, fiind prezumate ca opuse, determină incompatibilitatea celor două contracte prin prisma unui risc de compromitere a executării corespunzătoare a oricăruia dintre ele, de către oricare din părți. De fapt, această problemă se reduce la a analiza dacă poziția de lider de sindicat ar fi, *de plano*, incompatibilă cu calitatea de salariat al angajatorului. Un răspuns direct la această întrebare este conferit chiar de textele legale care stipulează că numai în situația încheierii unui contract de muncă cu sindicatul este determinată suspendarea contractului de bază. Prin urmare, atât timp cât nu are încheiat și un contract cu sindicatul pe care îl reprezintă, salariatul va executa contractul de muncă cu angajatorul aproape ca și cum nu ar avea calitatea de lider sindical.

2.7. În ceea ce privește statutul funcționarilor publici, în mod paradoxal, putem constata că radicalismul soluției suspendării de drept este sensibil atenuat.

Astfel, dispozițiile art. 29 alin. 3 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici<sup>19</sup> prevăd că în situația în care înalții funcționari publici sau funcționarii publici care au calitatea de ordonatori de credite sunt aleși în organele de conducere a organizațiilor sindicale, aceștia

---

<sup>19</sup> Republicată în M. Of., Partea I nr. 365 din 29/05/2007, cu modificările și completările ulterioare.

au obligația ca în termen de 15 zile de la alegerea în organele de conducere ale organizațiilor sindicale să opteze pentru una dintre cele două funcții. În cazul în care funcționarul public optează pentru desfășurarea activității în funcția de conducere în organizațiile sindicale, raporturile de serviciu ale acestuia se suspendă pe o perioadă egală cu cea a mandatului în funcția de conducere din organizația sindicală. Este vorba de un caz de suspendare de drept, aspect care rezultă atât din formularea imperativă a textului citat cât și din prevederile explicite ale art. 94 alin. 1 lit. d) din aceeași lege<sup>20</sup>.

Fiind acordat un termen pentru a se opta pentru una din cele două funcții, constatăm că manifestarea de voință în sensul menținerii calității de lider de sindicat determină suspendarea de drept a raportului de serviciu.

Observăm că, spre deosebire de art. 50 lit. e) din Codul muncii, care impune suspendarea de drept în toate cazurile în care liderul încheie contract de muncă cu sindicatul, Statutul funcționarilor publici, pe de o parte, reglementează această suspendare numai în cazul înalților funcționari publici și a funcționarilor publici care au calitatea de ordonatori de credite. Doar pentru aceștia cele două poziții sunt, în mod justificat, incompatibile.

Prin urmare, orice alt funcționar public care este ales în conducerea organizației sindicale nu suportă suspendarea de drept a raportului de serviciu. Așadar, cele două calități sunt, ca regulă, compatibile, în acest sens fiind și prevederile alin. (3<sup>1</sup>) ale art. 29 care menționează expres faptul că funcționarii publici, alții decât cei prevăzuți la alin. (3), pot deține simultan funcția publică și funcția în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, cu obligația respectării regimului incompatibilităților și al conflictelor de interese care le este aplicabil.

Verificând și cazurile în care orice funcționar public poate determina, la inițiativa sa, suspendarea raportului de serviciu (art. 95 din Legea nr. 188/1999), constatăm că, formal, legiuitorul nu a lăsat la latitudinea sa suspendarea pe motivul dobândirii calității de membru ales în conducerea sindicatului.

Pe de altă parte, Statutul funcționarilor publici nu condiționează suspendarea de drept a raportului de serviciu de existența unui contract de muncă sau de altă natură încheiat între funcționar și sindicat, fiind

---

<sup>20</sup> Conform art. 94 alin. 1 lit. d) din Legea nr. 188/1999: *Raportul de serviciu se suspenda de drept atunci când funcționarul public se afla în una dintre următoarele situații: (...) d) desfășoară activitate sindicală pentru care este prevăzută suspendarea în condițiile legii.*

indiferentă problema veniturilor înaltului funcționar sau funcționarului ordonator de credite pe timpul suspendării.

2.8. Pentru a contextualiza mai mult analiza, este utilă și precizarea situației reprezentanților aleși ai salariaților/funcționarilor publici.

În situația în care nu există un sindicat sau nu există un sindicat reprezentativ, reprezentanții aleși ai salariaților sau ai funcționarilor publici îndeplinesc un mandat aflându-se adeseori într-o situație similară cu liderii de sindicat fără a se putea pune problema suspendării raportului lor de muncă avut cu angajatorul, indiferent dacă acesta este din sectorul privat sau public. Prin urmare, radicalismul soluției normative – suspendarea de drept nu se poate susține, cele două calități – angajat și reprezentant al salariaților putând coexista (fiind, uneori, inevitabil să coexiste).

2.9. La nivel de principiu, în interpretarea dată de Organizația Internațională a Muncii convențiilor privind libertatea de asociere în sindicate, protecția ce trebuie acordată liderilor sindicali împotriva actelor de discriminare antisindicală nu trebuie să se limiteze doar la adoptarea de norme legale privind interzicerea concedierii acestora. Această protecție trebuie să se concretizeze într-un ansamblu de măsuri care să constituie un sistem eficient de garantare a faptului că desfășurarea activității sindicale nu poate fi urmată de acte prejudiciabile pentru liderii sindicali.

Potrivit art. 1 pct. 2 lit. b din Convenția nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă<sup>21</sup>, salariații trebuie să beneficieze de o protecție adecvată împotriva oricăror acte de discriminare care tind să prejudicieze libertatea sindicală, mai ales în ceea ce privește actele care au ca scop să concedieze un salariat sau să i se aducă prejudicii prin oricare alte mijloace, din cauza afilierei sale sindicale sau participării sale la activități sindicale în afara orelor de muncă sau, cu consimțământul patronatului, în timpul orelor de muncă.

De asemenea, art. 2pct. 1 din Convenție prevede că organizațiile de salariați și de patroni trebuie să beneficieze de o protecție adecvată împotriva oricăror acte de ingerință ale unora față de celelalte, fie direct, fie prin agenții sau membrii lor, în formarea, funcționarea și administrarea lor.

---

<sup>21</sup> Ratificată prin Decretul nr. 352/1958, publicat în Buletinul Oficial nr. 34 din 29/08/1958.

Așadar, protecția liderilor de sindicat trebuie să fie adecvată și eficientă, dar nu poate avea caracter absolut. În acest sens, art. 2 pct. 3 din Convenția OIM nr. 135/1971 privind protecția reprezentanților lucrătorilor din cadrul întreprinderilor și înlesnirile ce se acordă acestora<sup>22</sup> prevede că acordarea unor înlesniri în favoarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu trebuie să împiedice buna funcționare a unității<sup>23</sup>.

Reținem necesitatea unei protecții *adecvate* a liderilor de sindicat împotriva oricăror acte de abuz sau de discriminare *săvârșite de către angajator* care tind să aducă atingere libertății sindicale; această protecție trebuie să fie de natură să asigure și respectarea principiului fundamental conform căruia organizațiile de lucrători au dreptul de a-și alege liber reprezentanții<sup>24</sup>.

În ceea ce privește textul normativ care face obiectul prezentului studiu, suspendarea de drept exclude orice manifestare de voință, atât din partea angajatorului, cât și din partea salariatului lider de sindicat. În același timp, dacă ar fi reglementată suspendarea la inițiativa salariatului devenit lider de sindicat, aceasta ar implica manifestarea de voință a acestuia, iar cea a angajatorului ar rămâne exclusă. Prin urmare, considerăm că și această soluție alternativă este în acord cu reglementările și recomandările Organizației Internaționale a Muncii.

### 3. Concluzii

Caracterul *de drept* al suspendării analizate este de natură să producă efecte diferite, benefice sau nu, în funcție de fiecare situație concretă analizată. Considerăm că efectul nu este unul pozitiv în cazurile care apar cel mai frecvent în practică.

---

<sup>22</sup> Ratificată de România prin Decretul nr. 83/1975, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 86 din 2 august 1975.

<sup>23</sup> În acest sens, prin pct. 35 din Decizia 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 s-a reținut că 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.

<sup>24</sup> A se vedea pentru detalii în acest sens *Libertatea sindicală. Culegere de decizii și principii ale Comitetului pentru Libertate Sindicală ale Consiliului de Administrație al BIM*, ediția a IV – a revizuită, Biroul Internațional al Muncii, 2003.

Astfel, în cazurile în care nu este posibilă sau nu se justifică încheierea unui contract cu normă întreagă între sindicat și liderul de sindicat, nu se va încheia un contract cu timp parțial deoarece acesta ar determina suspendarea contractului de bază și lipsirea salariatului de majoritatea veniturilor sale.

Totodată, dacă se impune încheierea unui contract cu sindicatul pentru a se atinge efectul protectiv al normei care impune suspendarea contractului de bază, consecința în planul veniturilor liderului va trebui asumată de către sindicat, prin angajarea unei norme întregi sau prin plata unui salariu majorat, în dezacord cu timpul efectiv alocat și/sau întinderea activității prestate.

Art. 50 lit. e) din Codul muncii ridică atât o problemă de tehnică a reglementării, cât și o problemă de principiu.

Este neîndoielnic faptul că există o serie de riscuri. Deși nu există o suprapunere de atribuții, executarea contractului încheiat cu sindicatul poate fi afectată de parametrii juridici sau non juridici specifici contractului încheiat cu angajatorul. Ceea ce punem în discuție este însă faptul că, din punct de vedere metodologic, actuala soluție legislativă este rigidă și că, printr-o minimă flexibilitate, reglementarea ar putea corespunde mai bine multitudinii de situații care se ivesc în practica raporturilor de muncă, fără a se elimina instrumentul de protecție – suspendarea contractului de muncă încheiat cu angajatorul.

La nivel de principiu, problema se reduce la a considera sau nu că antinomia genetică între angajator și sindicat este imposibil de depășit, că pozițiile lor sunt conciliabile sau, dimpotrivă, ireconciliabile. Din această perspectivă, observăm că jurisprudența recentă a Curții Constituționale este în sensul evitării oricărui mod de generalizare.

Considerăm că aprecierea nu trebuie să fie făcută de către legiuitor *in abstracto*, prin consacrarea unei prezumții de abuz din partea angajatorului. Liderul de sindicat însuși este în măsură să aprecieze, oricând în timpul mandatului, în funcție de relația cu angajatorul, dacă este expus sau există riscul unor presiuni sau potențiale măsuri abuzive. Astfel, în raport de fiecare situație concretă, acesta ar trebui să beneficieze de dreptul de a alege dacă determină sau nu suspendarea contractului său de muncă. În funcție de decizia adoptată, liderul de sindicat și-ar putea exercita dreptul la cumul, conform art. 35 din Codul muncii. În condițiile în care angajatorul nu mai are obligația de plată a timpului dedicat activităților sindicale, cumulul nu

poate decât să îl avantajeze pe liderul de sindicat, permițându-i acestuia să obțină venituri la un nivel satisfăcător.

În concluzie, considerăm că soluția suspendării de drept de la art. 50 lit. e) din Codul muncii este excesivă, rigidă și nepractică. Ar fi mai potrivit ca liderul de sindicat să aibă posibilitatea de a aprecia oportunitatea suspendării. Așadar, *de lege ferenda*, îndeplinirea unei funcții de conducere în sindicat ar trebui să constituie un caz de suspendare din inițiativa salariatului.