

ALEXANDRU ȚICLEA

**TRATAT DE JURISPRUDENȚĂ
ÎN MATERIA
DREPTULUI MUNCII**

AU COLABORAT:

asist. univ. dr. Laura Georgescu – Avocat Baroul București

prep. univ. drd. Adelina Duțu

jurist Aurelia Popa – Curtea de Apel București

Universul Juridic

București

-2011-

Editat de S.C. Universul Juridic S.R.L.

Copyright © 2011, S.C. Universul Juridic S.R.L.

Toate drepturile asupra prezentei ediții aparțin

S.C. Universul Juridic S.R.L.

Nicio parte din acest volum nu poate fi copiată fără acordul scris al

S.C. Universul Juridic S.R.L.

**NICIUN EXEMPLAR DIN PREZENTUL TIRAJ NU VA FI
COMERCIALIZAT DECÂT ÎNSOȚIT DE SEMNĂTURA
AUTORULUI ȘI ȘTAMPILA EDITORULUI, APLICATE PE
INTERIORUL ULTIMEI COPERTE.**

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

ȚICLEA, ALEXANDRU

Tratat de jurisprudență în materia dreptului muncii / Alexandru

Țiclea. - București : Universul Juridic, 2011

Bibliogr.

ISBN 978-973-127-464-5

349.2(498)(075.8)

REDACTIE: tel./fax: **021.314.93.13**
tel.: **0732.320.665**
e-mail: **redactie@universuljuridic.ro**

DEPARTAMENTUL tel.: **021.314.93.15; 0726.990.184**
DISTRIBUȚIE: fax: **021.314.93.16**
e-mail: **distributie@universuljuridic.ro**

www.universuljuridic.ro

COMENZI ON-LINE,

CU REDUCERI DE PÂNĂ LA 15%

CUVÂNT ÎNAINTE

Două principale motive ne-au determinat să elaborăm lucrarea de față.

Primul: conflictele (litigiile) de muncă aflate pe rolul instanțelor judecătorești sunt numeroase, iar soluțiile pronunțate în recurs, ca regulă de curțile de apel, sunt irevocabile.

Prin urmare, controlul judiciar nu are un caracter unitar, fiind posibile soluții diverse în cauze identice sau asemănătoare.

Reproducând cât mai multe hotărâri judecătorești, cu precădere pronunțate în recurs, oferim celor interesați – judecători, avocați, consilierii juridici etc. – un instrument util și eficient de lucru. De exemplu, judecătorii, consultând prezenta lucrare, iau cunoștință despre modul de soluționare a cauzelor de alte instanțe și se pot orienta în propria lor activitate. Consilierii juridici și avocații se vor putea informa cu ceea ce îi interesează, se vor pregăti și apoi vor susține mai bine cauzele în care sunt implicați etc.

Lucrarea, totodată, poate fi utilă și necesară pregătirii teoretice a studenților, masteranzilor și a doctoranzilor, a viitorilor magistrați, avocați sau consilieri juridici, a specialiștilor în resurse umane.

Al doilea motiv are un caracter subsidiar primului: milităm și noi pentru unificarea practicii judiciare; la aceeași situație de fapt, sub imperiul aceluiași reglementări, se impun soluții unitare. Cele contradictorii, adesea întâlnite, nu numai la instanțe diferite, dar chiar la același tribunal sau curte de apel, și la aceeași secție, afectează nu doar drepturile și interesele justițiabililor, ci chiar credibilitatea justiției.

De altfel, *Comisia Europeană* în *Raportul* său din iulie 2010 (al patrulea) a criticat țara noastră în ceea ce privește funcționarea justiției și a recomandat, printre altele, acțiuni și măsuri în *scopul unificării practicii judiciare*.

Desigur că în acest demers un rol esențial îl au judecătorii. Ei trebuie să fie conștienți că independența instituită prin lege în favoarea lor, nu reprezintă un privilegiu personal pe care să-l clameze ca pe o favoare, ci *semnifică o responsabilitate majoră în soluționarea onestă și imparțială a litigiilor pe baza probelor și a legii aplicabile, este adevărat fără presiune sau influență externă și fără teama de intervenție din partea nimănui* (așa cum, de altfel, proclamă *Codul deontologic al magistraților*).

Dar independența nu exclude studiul individual (al practicii și doctrinei juridice), dialogul constructiv, consultarea colegilor și a altor specialiști etc.

Cine crede că le știe pe toate nu știe nimic!

CAPITOLUL I

SINDICATELE ȘI REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

§1. Libertatea de asociere

1. Organizația sindicală. Alegerea membrilor

Așa cum un salariat trebuie să fie liber să se înscrie sau nu într-un sindicat, fără a fi victima unor sancțiuni sau presiuni, și o organizație sindicală trebuie să își poată alege membrii în mod liber. Articolul 11 din Convenție nu trebuie interpretat în sensul ca impunând obligația asociațiilor sau organizațiilor de a admite orice persoană care dorește să devină membru. Asociațiile sunt alcătuite din persoane care, împărtășind aceleași idei și valori, au intenția de a urmări scopuri comune. În aceste condiții, a pune o astfel de asociație în imposibilitatea de a avea un control asupra adeziunii membrilor săi ar însemna golirea de conținut a însuși dreptului în discuție (*Hotărârea din 27 februarie 2007 Associated Society of Locomotive Engineers and Firemen (ASLEF) împotriva Marii Britanii, traducere D.A. Deteșeanu, în C.J. nr. 4/2007, p. 42*).

2. Retragere din sindicat. Opțiune personală a salariatului

Așa cum aderarea unei persoane la o organizație de sindicat este rezultatul opțiunii acestuia, tot așa și retragerea este o opțiune personală, care poate fi analizată doar din perspectiva existenței unei constrângeri și nicidecum a numărului celor care iau la un moment dat această hotărâre.

Chiar dacă reclamantul a făcut dovada retragerii unui mare număr de membri de sindicat, aceasta nu conduce la concluzia încălcării de către pârâtă a dispozițiilor din Contractul colectiv de muncă și art. 2 alin. (3) din Legea nr. 54/2003 a sindicatelor, deoarece nu s-a dovedit în niciun fel încălcarea liberei exercitări a dreptului sindical.

Achitarea mai multor bonusuri decât cele stabilite prin contractul colectiv de muncă nu poate constitui o faptă ilicită, atâta vreme cât nu s-au încălcat drepturile salariaților, negociate în acest contract. În niciun caz nu se poate face legătura între acordarea bonusului și retragerea din sindicat, deoarece salariatul este cel care optează, iar aderarea sa la un sindicat nu presupune asumarea unei obligații permanente de a fi membru al aceleiași organizații în toată perioada derulării raporturilor sale de muncă (*Curtea de Apel Constanța, Secția civilă, muncă și asigurări sociale, minori și familie, decizia civilă nr. 679/CM/2008, www.jurisprudenta.org*).

3. Decontarea biletelor de odihnă sau tratament. Lipsa obligației de a adera la un sindicat

Dispozițiile art. 75 alin. (2) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 (invocate de recurentă) nu obligă nicio persoană să adere la o organizație sindicală, atâta timp cât clauzele sunt în sensul unei obligații de a formula o cerere pentru decontarea concediului, iar nu a unei cereri pentru aderare. Cererea trebuie formulată de toate persoanele, indiferent de care sindicat aparțin, astfel că nu sunt discriminatorii (*Curtea de Apel Cluj, Secția civilă, muncă și asigurări sociale, minori și familie, decizia civilă nr. 1181/R/2008, www.jurisprudenta.org*).

§2. Atribuții ale organizațiilor sindicale

1. Atribuții legale

Potrivit art. 9 din Constituție: „sindicatelor, patronatelor și asociațiilor profesionale se constituie și își desfășoară activitatea potrivit statutelor lor, în condițiile legii. Ele contribuie la apărarea drepturilor și la promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor lor.”

Art. 217 alin. 1 din Codul muncii prevede că: „sindicatul este persoană juridică independentă, fără scop patrimonial, constituită în scopul apărării și promovării drepturilor colective și individuale, precum și a intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor lor”.

În temeiul art. 1 din Legea nr. 54/2003, „sindicatul este constituit în scopul apărării drepturilor prevăzute în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, precum și în contractele colective de muncă și promovării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor acestora”.

Or, având în vedere că sindicatul este acea organizație, persoană juridică independentă, constituită în scopul apărării și promovării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor lui, prevăzute în legislația internă a muncii și în documentele internaționale, precum și în contractele colective de muncă, ce își desfășoară activitatea potrivit statutului propriu și, întrucât reclamantul Sindicatul ... din cadrul SC „...” SA Tulcea nu a făcut dovada calității de membru de sindicat pentru toate persoanele pe care le reprezintă, instanța urmează să admită excepția lipsei dovezii calității de reprezentant și să respingă cererea formulată de sindicatul ... Tulcea pentru reclamanții ... și ... pentru lipsa dovezii calității de reprezentant (*Tribunalul Tulcea, sentința civilă nr. 62/2010, www.avolex.ro*).

2. Atribuțiile sindicatelor. Încadrarea în grupele de muncă

Conform art. 6 al Ordinului nr. 50/1990, conducerea unităților împreună cu sindicatele reprezentate din cadrul acestora nominalizează încadrarea în grupele de muncă a salariaților, iar casele de pensii nu pot sesiza la momentul pensionării, din oficiu o eventuală încadrare nelegală (*Curtea de Apel Iași, decizia civilă nr. 62/2007, http://portal.just.ro*).

3. Atribuțiile sindicatelor. Încadrarea în grupele de muncă

Conform art. 6 din Ordinul nr. 50/1990, nominalizarea persoanelor care se încadrează în grupele I și II de muncă se face de către conducerea unităților împreună cu sindicatele libere din unități. Pârâta a respectat prevederile speciale prevăzute de acest act normativ, concluzia fiind că reclamantul și-a desfășurat activitatea în perioada în discuție în condițiile grupei a II-a de muncă.

În condițiile în care martorul audiat în cauză a arătat că reclamantul, în calitate de mecanic, și-a desfășurat activitatea în condiții grele de muncă, noxe etc., reclamantul nu a putut face dovada că a activat în grupa I de muncă, neexistând condiții suficiente pentru a impune includerea locului de muncă în grupa I, mai ales în situația în care la nivelul societății pârâte, pentru încadrarea locurilor de muncă în grupele de muncă, s-au respectat integral prevederile Ordinului nr. 50/1990 (*Curtea de Apel Alba Iulia, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 1092/2008, www.jurisprudenta.org*).

4. Calitate procesuală activă. Contestație împotriva concedierii disciplinare a membrilor sindicatului

Prin acțiunea dedusă judecătii s-a solicitat instanței de fond anularea deciziilor de concediere disciplinară emise de către recurenta intimată (...) L. SA, reîncadrarea salariaților concediați pe funcțiile deținute anterior, plata drepturilor salariale cuvenite acestora de la data desfacerii contractelor de muncă până la data reîncadrării și a daunelor morale în cuantum de 5.000 de lei pentru fiecare dintre aceste persoane în parte.

Excepția lipsei calității procesuale active a sindicatului intimat a fost corect respinsă de către prima instanță prin încheierea de ședință din data de 16.01.2009, de vreme ce acțiunea a fost formulată de către Sindicatul Independent S. A., nu în nume propriu, ci în numele membrilor săi de sindicat, reclamanții G. S., T. N.-S. și Ț. B.

Curtea reține că în temeiul prevederilor art. 28 din Legea nr. 54/2003, sindicatul avea legitimare procesuală activă pentru a introduce acțiune în justiție în numele membrilor săi, pentru a apăra drepturile acestora ce decurg din legislația muncii și din contractele colective de muncă, în fața organelor de jurisdicție.

De altfel, prin cererea de recurs recurenta confirmă faptul că în temeiul art. 28 din Legea nr. 54/2003 organizațiile sindicale apără drepturile membrilor lor și au dreptul de a întreprinde orice

acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, fără a avea nevoie de un mandat expres din partea celor în cauză.

Nu se poate reține că hotărârea recurată a fost pronunțată cu încălcarea prevederilor art. 105 alin. 2 C. pr. civ., de vreme ce instanța de fond a reținut judicios cadrul procesual fixat prin acțiunea dedusă judecății, calitatea de părți în proces având, pe de o parte, reclamantii G. S., T. N.-S. și Ț. B., reprezentanți legal de către Sindicatul Independent S. A., iar pe de altă parte, pârâta (...) L. SA

Este reală susținerea recurentei potrivit căreia numai persoanele în muncă au dreptul de a fi membre ale unui sindicat, însă, în speță, la data formulării cererii de chemare în judecată, organizația sindicală putea introduce acțiune în justiție în numele reclamantilor, în condițiile în care calitatea acestora de membri de sindicat nu a încetat de drept ca urmare a concedierii disciplinare, iar măsura încetării contractului individual de muncă a fost contestată în cauza dedusă judecății (*Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 6903/R/2009, www.jurisprudenta.org*).

5. Acțiune în justiție în numele membrilor sindicatului. Mandat tacit

În conformitate cu dispozițiile art. 28 alin. 1 din Legea sindicatelor nr. 54/2003, organizațiile sindicale apără drepturile membrilor lor, ce decurg din contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă, precum și din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, în fața instanțelor judecătorești, organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități ale statului, prin apărătorii proprii sau aleși.

De asemenea, alin. 2 al art. 28 din același act normativ statuează că în exercitarea atribuțiilor prevăzute la alin. 1, organele sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, fără a avea nevoie de un mandat expres din partea celor în cauză stipulându-se, totodată, că acțiunea nu va putea introdusă sau continuată de organizația sindicală dacă cel în cauză se opune sau renunță la judecată.

În raport de prevederile art. 28 alin. 2 din Legea sindicatelor nr. 54/2003, mai sus-menționate, este neîntemeiată susținerea recurentei-pârâte potrivit căreia Sindicatul Liber Independent D. T. ar fi trebuit să facă dovada unei procuri speciale de reprezentare din partea numitului E. G., câtă vreme textul de lege prevede în mod clar că nu este nevoie de un mandat expres din partea celor în cauză, în numele cărora se formulează acțiune în justiție.

Este adevărat că recurenta-pârâtă a atașat la dosarul cauzei, în recurs, o declarație din partea numitului E. G., prin care acesta arăta că nu a cunoscut că s-a formulat acțiune în instanță în numele său și se opune ca judecata cauzei să continue însă, la rândul său, sindicatul care a promovat acțiunea a depus la dosar, tot în recurs, o declarație din partea aceleiași persoane, în numele căreia a fost formulată acțiunea, prin care a arătat că este de acord cu continuarea acțiunii.

În aceste condiții, la termenul din 26.01.2010, Curtea a dispus citarea salariatului E. G., în numele căruia a fost formulată acțiunea, pentru a preciza dacă înțelege să-și însușească acțiunea formulată de salariat în numele său ori dacă renunță la judecată.

Prezent personal în instanță la termenul din 16.02.2010, salariatul E. G. a declarat că este de acord cu acțiunea formulată de sindicat în numele său și și-o însușește.

Raportat la cele mai sus arătate, Curtea nu poate face în cauză aplicarea dispozițiilor art. 28 alin. 2 teza a II-a din Legea nr. 54/2003, ce stipulează că acțiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizația sindicală dacă cel în cauză se opune sau renunță la judecată, după cum nu se poate reține, pentru considerentele ce preced, nici faptul că Sindicatul Liber Independent D. Târgoviște nu ar avea calitatea de reprezentant al salariatului în numele căruia a fost formulată acțiunea, E. G. (*Curtea de Apel Ploiești, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 270/CM/2010, www.jurisprudenta.org*).

6. Condițiile legale pentru reprezentativitate

Judecătoria O. a constatat că Sindicatul Speranța „S” îndeplinește condițiile de reprezentativitate pentru negocierea contractului colectiv de muncă, dar ulterior, în vara anului 2003, retrăgându-se 80 de salariați din sindicat, acesta nu mai are cel puțin o treime din numărul salariaților unității, rămânând doar 2-3 membri, astfel că nu mai sunt îndeplinite cumulativ cerințele art. 17 lit. c) din Legea nr. 130/1996 pentru ca sindicatul să negocieze contractul colectiv de muncă.

Prin decizia civilă nr. 976/R/28 noiembrie 2005, pronunțată de Tribunalul H. –Secția civilă s-a respins ca nefondat recursul civil introdus de pârâțul Sindicatul „S” O. împotriva acelei sentințe.

În considerentele deciziei s-a reținut că prin decizia nr. 68/18 aprilie 2000 pronunțată de Curtea Constituțională s-a reținut că stabilirea condițiilor pe care trebuie să le îndeplinească sindicatele pentru a putea participa la negocierea contractului colectiv de muncă este atributul exclusiv al legiuitorului, ea făcând obiectul Legii nr. 130/1996. Interpretarea aplicării dispozițiilor art. 17 alin. 1 lit. c) și art. 18 alin. 3 din Legea nr. 130/1996 o face instanța de judecată, iar prin decizia civilă nr. 151/19 ianuarie 2000 Curtea Supremă de Justiție – Secția de contencios administrativ, s-a pronunțat în sensul îndeplinirii cumulative a condițiilor sus-menționate.

La data pronunțării sentinței civile nr. 8/PJ/2003 a Judecătorei O., Sindicatul „S” Orăștie îndeplinea aceste condiții.

În prezent, el nu mai îndeplinește cerința ca membrii săi să reprezinte cel puțin 1/3 din numărul total al salariaților reclamantei, deoarece acest sindicat (extern reclamantei) mai are în prezent doar 14 membri angajați ai reclamantei, din totalul de 902 angajați ai acesteia.

De asemenea, el nu mai îndeplinește nici condiția de afiliere la o organizație sindicală reprezentativă, condiție pe care o îndeplinea anterior prin afilierea la Federația Națională a Sindicatelor Solidaritatea 90 București, ce era federație reprezentativă la nivelul ramurii din care face parte reclamanta, deoarece din luna august 2005, Sindicatul „S” O. este afiliat la Federația Sindicală Metarom care nu este reprezentativă la nivelul ramurii din care face parte SC SR SRL, în sensul dispozițiilor art. 41 alin. 2 din Legea nr. 54/2003 (*Tribunalul Hunedoara, Secția civilă, decizia civilă nr. 976/R/2005, www.avolex.ro*).

7. Sindicat. Reprezentativitate

Conform art. 18 alin. 3 din Legea nr. 130/1996, organizațiile sindicale din unitate sunt reprezentative dacă îndeplinesc condițiile prevăzute la art. 17 alin. 1 lit. c) (au statut legal de organizație sindicală și numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin o treime din numărul salariaților unității), precum și dacă sunt afiliate la o organizație sindicală reprezentativă.

Textul de lege instituie două ipoteze de reprezentativitate, recurentul pretinzând că în speță ar fi îndeplinită cea de a doua ipoteză.

A doua ipoteză reglementată de art. 18 alin. 3 este aceea în care organizația sindicală din unitate, pentru a fi reprezentativă, trebuie să fie afiliată la o organizație sindicală, la rândul ei reprezentativă. Rezultă deci că textul de lege vorbește despre o „organizație sindicală din unitate”, iar nu de salariați, ceea ce înseamnă că salariații trebuie să fie constituiți într-o „organizație”.

În altă ordine de idei, art. 6 din Statutul Sindicatului Județean Sanitas A prevede că membrii Sindicatului Sanitas A pot fi organizațiile sindicale Sanitas din rețeaua sanitară de stat sau particulară, care au personalitate juridică și sindicatele constituite ca filiale ale Sindicatului Sanitas A care își dobândesc personalitate juridică prin efectul înregistrării organizației județene Sanitas.

În recursul formulat se pretinde că organizația sindicală este legal constituită, în condițiile în care membrii de sindicat Sanitas din cadrul Serviciului Județean de Ambulanță A nu sunt constituiți într-o organizație cu personalitate juridică, ci sunt direct afiliați la Sindicatul Sanitas A, pe bază de adeziune scrisă.

Curtea constată însă că o atare ipoteză nu este reglementată de art. 6 din Statutul Sindicatului Județean Sanitas A. Pentru a fi membri ai acestui sindicat trebuie ca salariații să fie constituiți în organizații sindicale Sanitas din rețeaua sanitară, având personalitate juridică proprie sau trebuie să fie constituiți în filiale ale Sindicatului Sanitas A. Deci nu este posibilă varianta în care salariații unei unități sanitare să fie înscriși direct în Sindicatul Sanitas A, pe bază de adeziune scrisă.

Rezultă deci că pentru salariații din cadrul Serviciului Județean de Ambulanță A nu există posibilitatea de a îndeplini condițiile de reprezentativitate în vederea negocierii și încheierii contractului colectiv de muncă la nivel de unitate decât dacă se constituie într-o organizație. În speță însă nici nu s-a pretins și nici nu s-a dovedit existența unei astfel de organizații.

Față de aceste considerente, Curtea apreciază că în mod corect instanța de fond a respins acțiunea, reținând că singurul sindicat reprezentativ la nivel de unitate este Sindicatul Ambulanța, în mod legal contractul colectiv de muncă la nivel de unitate încheindu-se cu acest sindicat (*Curtea de Apel Pitești, Secția civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale și pentru cauze cu minori și de familie, decizia nr. 1763/R-CM/2009, www.jurisprudenta.org*).

8. Reprezentativitatea sindicatului constituit la nivel de unitate

În practica instanțelor judecătorești nu există un punct de vedere unitar în legătură cu aplicarea dispozițiilor menționate, unele instanțe considerând că organizațiile sindicale constituite la nivel de unitate sunt reprezentative numai atunci când întrunesc cumulativ condițiile stabilite de art. 17 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 130/1996 și de art. 18 alin. (3) din aceeași lege.

Alte instanțe, dimpotrivă, au apreciat ca fiind necesară și suficientă pentru dobândirea reprezentabilității unei organizații sindicale constituite la nivel de unitate îndeplinirea fie a condițiilor prevăzute de art. 17 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 130/1996, fie a celor cuprinse în art. 18 alin. (3) din același act normativ.

Înalta Curte a apreciat că aceste din urmă instanțe au interpretat și aplicat corect dispozițiile legii, considerând că organizațiile sindicale din unitate sunt reprezentative dacă îndeplinesc în mod alternativ fie condițiile prevăzute de art. 17 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, fie condiția prevăzută de art. 18 alin. (3) teza finală din lege.

Decizia instanței supreme este motivată astfel:

1. potrivit art. 236 alin. 1 din Codul Muncii, art. 1 alin. (1) și art. 14 din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, contractul de muncă se încheie între angajator sau organizația patronală, pe de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege;

2. pe de altă parte, prin art. 17 alin. (1) din Legea nr. 130/1996, la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate salariații sunt reprezentați de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative.

Prin urmare, în raport de aceste prevederi, pentru ca o organizație sindicală să fie reprezentativă la nivelul unității, potrivit art. 17 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 130/1996, trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții: să aibă statut legal de organizație sindicală și numărul membrilor săi să reprezinte cel puțin 1/3 din numărul salariaților.

S-a mai arătat că pentru dobândirea reprezentabilității organizațiile sindicale trebuie să respecte prevederile legale, dar această condiție nu poate fi interpretată decât fie în sensul de a avea statut legal de organizație sindicală și numărul membrilor acesteia să reprezinte cel puțin 1/3 din numărul salariaților din unitate, cu constatarea îndeplinirii acestor condiții prin hotărâre judecătorească, fie în sensul de a fi afiliată la o organizație sindicală reprezentativă.

În concluzie, Înalta Curte de Casație și Justiție decide că organizațiile sindicale din unitate sunt reprezentative dacă îndeplinesc în mod alternativ fie condițiile prevăzute de art. 17 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, respectiv să aibă statut legal de organizație sindicală și numărul de membri ai sindicatului să reprezinte cel puțin 1/3 din numărul salariaților unității, fie condiția prevăzută de art. 18 alin. (3) teza finală din lege, în sensul de a fi afiliate la o organizație sindicală reprezentativă (*Înalta Curte de Casație și Justiție, Secțiunile unite, decizia nr. 7/2008, în Monitorul Oficial partea I, nr. 691 din 10 octombrie 2008*).

9. Conflict de interese. Conciliere. Sindicat reprezentativ

Caracterul obligatoriu al concilierii nu exclude dreptul părților de a se adresa instanței în caz de insucces al procedurii concilierii, inclusiv în situația în care unitatea, fără temei, nu se prezintă în locul stabilit, la data când a fost convocată.

În condițiile în care sindicatul reclamant a fost prezent la conciliere, fapt care rezultă fără dubiu din conținutul procesului-verbal, nerealizarea concilierii nu este imputabilă sindicatului, caz în care s-ar fi impus ca prima instanță să analizeze, prealabil judecării fondului, admisibilitatea cererii reclamantului, prin raportare la dispozițiile art. 11, art. 12 din Legea nr. 168/1999 și art. 17 din Legea nr. 130/1996, cu verificarea atât a existenței uneia dintre situațiile care pot conduce la declanșarea conflictului de interese, cât și a reprezentativității sindicatului, având în vedere și specificul raporturilor dintre părți, izvorâte din calitatea de membru cooperador, dobândită potrivit reglementărilor cooperăției meșteșugărești.

În plus, potrivit dispozițiilor art. 25 din Legea nr. 168/1999, rezultatele concilierii trebuie aduse la cunoștința celor reprezentați de către cei care au făcut sesizarea pentru efectuarea concilierii, întrucât numai aceștia pot hotărî asupra încetării sau continuării conflictului de interese (*Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, conflicte muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 1542/R/2009, <http://portal.just.ro>*).

10. Decontarea biletelor de odihnă sau tratament. Contract colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate. Rolul sindicatului

Conform contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de societate, se constituie un fond de maximum 2% asupra fondului de salarii realizat anual, din care se alocă sume pentru angajați, printre acestea fiind menționată și suportarea parțială a costului serviciilor de tratament sau odihnă pentru angajați, respectiv un cuantum de 50% din contravaloarea unui bilet de tratament sau odihnă, dar nu mai mult de 800 lei, modul de utilizare a acestui fond urmând a se stabili printr-un protocol încheiat între administrație și reprezentanții federațiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă.

Acest protocol a fost încheiat, fiind semnat și de patru federații sindicale, cea a cărei membră este reclamanta nefiind semnatară a protocolului. Acest protocol reglementează procedura care trebuie urmată de către angajați în vederea decontării parțiale a biletului de odihnă și tratament, una dintre etape fiind aceea de adresare a unei cereri în acest sens către un sindicat sau federație semnatară a contractului colectiv de muncă.

Reclamanta nu a adresat o cerere pentru decontare niciuna dintre cele patru sindicate semnatare a Contractului colectiv de muncă, deși, chiar dacă nu este membră a unui astfel de sindicat, în calitate de angajată era îndreptățită să adreseze o atare cerere. Întrucât reclamanta nu a îndeplinit una dintre formalitățile necesare aprobării decontării parțiale a biletului de tratament și odihnă, respectiv nu a solicitat unei federații sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă aprobarea spre decontare, în mod corect prima instanță a respins acțiunea (*Curtea de Apel Cluj, Secția civilă, muncă și asigurări sociale, minori și familie, decizia civilă nr. 1155/R/2008, www.jurisprudenta.org*).

11. Funcționari publici. Sindicat. Obligație izvorâtă din încheierea unui acord cadru. Refuzul instituției publice de a-și îndeplini obligația. Act administrativ asimilat

Potrivit art. 61 alin. (1) din Legea nr. 188/1999, republicată (în forma în vigoare la data acordului – cadru supus analizei în cauza de față), autoritățile și instituțiile publice pot încheia anual, în condițiile legii, acorduri cu sindicatele reprezentative ale funcționarilor publici sau cu reprezentanții funcționarilor publici, care să cuprindă măsuri referitoare la:

- a) constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă;
- b) sănătatea și securitatea în muncă;
- c) programul zilnic de lucru;
- d) perfecționarea profesională;
- e) alte măsuri decât cele prevăzute de lege, referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale.

În temeiul acestor prevederi legale, a fost încheiat acordul-cadru la nivel național privind raporturile de serviciu dintre Ministerul Administrației și Internelor, Agenția Națională a Funcționarilor Publici și Uniunea Sindicatelor Funcționarilor Publici din România, înregistrat sub nr. 2703/EMG/11.08.2004, la Ministerul Administrației și Internelor, nr. 359981/11.08.2004 la Agenția Națională a Funcționarilor Publici și nr. 628/11.08.2004 la Uniunea Sindicatelor Funcționarilor Publici din România.

Conform art. 9 din acord, acest act „face parte integrantă din legislația ce reglementează raporturile dintre funcționarul public și autoritățile și instituțiile publice”, având deci caracter obligatoriu.

În temeiul art. 69 alin. (1) din acordul-cadru, autoritățile și instituțiile publice vor asigura, în incinta lor, gratuit, pentru desfășurarea activității organizațiilor sindicale reprezentative, următoarele: spațiul și mobilierul necesar; accesul la echipamentul de birotică al unității, precum computer, telefon, fax, copiator și altele, cu caracter administrativ; utilizarea mijloacelor de transport, panoul informativ (avizier) al Uniunii Sindicatelor Funcționarilor Publici din România, care să fie destinat exclusiv comunicării informațiilor sindicale.

Din niciuna dintre prevederile legii sau din clauzele acordului-cadru nu rezultă că îndeplinirea acestor obligații generale și minimale ale autorităților sau instituțiilor publice ar fi condiționată de încheierea unor alte acorduri, de detaliu.

Art. 69 alin. (2) din acordul-cadru stipulează doar că prin acorduri la nivelul autorităților și instituțiilor publice se vor stabili și „alte prevederi” cu privire la obligațiile părților, iar în temeiul art. 76,

instituțiile și autoritățile publice „pot încheia” acorduri cu organizațiile sindicale reprezentative, în conformitate cu prevederile legale și ale acordului-cadru, dar nu există o obligație de încheiere a unor astfel de acorduri în vederea aducerii la îndeplinire a acordului-cadru.

Sindicatul „PL” are reprezentativitate pentru funcționarii publici la nivelul Autorității Naționale a Vămirilor conform sentinței civile nr. 22/03.08.2005 a Judecătorei Sectorului 2 București, al cărei dispozitiv a fost lămurit prin încheierea pronunțată la data de 14.09.2005 în dosarul nr. 158/PJ/2005 al aceleiași instanțe.

Din perspectiva celor arătate, refuzul autorității pârâte de a pune la dispoziția organizației sindicale reclamante un spațiu cu dotările corespunzătoare desfășurării activității și de a-i acorda drepturile prevăzute la art. 69 din acordul-cadru are caracter nejustificat în sensul art. 2 alin. (1) lit. h) din Legea nr. 554/2004.

Nu se poate însă reține refuzul nejustificat și în ceea ce privește cererile referitoare la includerea membrilor sindicatului reclamant în comisia de disciplină, comisia paritară și comisiile de concurs și de soluționare a contestațiilor pentru concursurile organizate pentru ocuparea funcțiilor publice vacante.

Sub acest aspect, apărările intimei-pârâte, în sensul desemnării reprezentanților funcționarilor publici în comisii prin votul majorității funcționarilor publici sunt întemeiate, date fiind numărul membrilor fiecăra dintre organizațiile sindicale constituite în cadrul Autorității Naționale a Vămirilor și ponderea mare a funcționarilor publici care nu sunt înscriși în sindicate, conform actelor depuse la dosarul de fond.

Așa cum a reținut și prima instanță efectele hotărârilor judecătorești de constatare a reprezentativității organizațiilor sindicale, pronunțate în temeiul Legii nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă nu pot fi atinse automat și în domeniul raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici, în exercitarea dreptului de apreciere urmând a se ține seama de specificul acestor raporturi și de limitele impuse de legea care le reglementează (*Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția de contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 520/2007, www.scj.ro*).

12. Consultarea sindicatelor. Concedieri colective

Nesocotirea obligațiilor de consultare a sindicatului și de punere la dispoziția acestuia a informațiilor relevante în legătură cu concedierea colectivă atrage nulitatea măsurii (art. 76 Codul muncii) (*Curtea de Apel Timișoara, Secția civilă, complet litigii muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1318/2006, <http://portal.just.ro>*).

13. Aplicarea dispozițiilor art. 28 din Legea nr. 54/2003 referitoare la calitatea procesuală activă a sindicatului în acțiunile având ca obiect apărarea drepturilor membrilor săi, ce decurg din legislația muncii. Limitele exercitării mandatului

Art. 28 din Legea nr. 54/2003 acordă sindicatului calitate procesuală activă pentru apărarea drepturilor membrilor săi. Textul prevede că organizațiile sindicale apără drepturile membrilor ce decurg din legislația muncii, contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă, în fața instanțelor judecătorești, prin apărătorii proprii sau aleși. În exercitarea atribuțiilor organizațiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, fără a avea nevoie de mandat expres din partea celor în cauză.

S-a constatat că prin lege i se recunoaște expres sindicatului calitate procesuală activă pentru apărarea drepturilor de natura celor care fac obiectul cauzei, deoarece în acțiune se precizează că drepturile printr-un decurg din contractul colectiv de muncă și legislația muncii.

Într-adevăr, reprezentantul trebuie să-și arate calitatea în cererea pe care o face, indiferent de natura reprezentării, pentru ca, atunci când nu-și arată calitatea de reprezentant, este presupus că lucrează în nume propriu.

În speță, Sindicatul B.M.T. România Iași a formulat acțiunea în nume propriu, nu și-a arătat calitatea de reprezentant legal al membrilor săi, nu au fost indicați în acțiune membrii de sindicat pentru care solicită apărarea drepturilor salariale. Aceste lipsuri nu au fost complinite în faza primului ciclu procesual.

Curtea a mai notat că numai membrii de sindicat pot sta în proces ca și reclamânți, pentru că hotărârea judecătorească ce se pronunță stabilește existența sau inexistența drepturilor acestora. Sindicatul acționează ca și mandatar (*Curtea de Apel Iași, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 720/2007, www.jurisprudenta.com*).

14. Drepturi salariale. Legitimarea procesuală activă a sindicatului.

Legea nr. 54/2004 și art. 222 Codul muncii

În conformitate cu art. 28 alin. 2 din Legea nr. 54/2003 organizațiile sindicale au dreptul să întreprindă orice acțiune prevăzută de lege inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor săi, fără a avea nevoie de un mandat expres din partea celor în cauză.

Rezultă din textul de lege sus-menționat, citat de altfel și în motivele de recurs, că la introducerea acțiunii nu este necesară nominalizarea membrilor de sindicat și nici mandatul expres al acestora.

Este adevărat că acțiunea nu poate fi introdusă ori continuată de către sindicat dacă cel în cauză se opune ori renunță la judecată, numai că în această situație unitatea este cea care are sarcina să dovedească faptul că membrii de sindicat se opun ori renunță la judecată și pe cale de consecință să ceară introducerea lor în cauză, mai ales că în recurs reclamantul a depus la dosar lista tuturor membrilor de sindicat în numele cărora a fost formulată acțiunea.

În speță, o astfel de procedură nu era necesară chiar dacă ar fi existat membrii de sindicat care se opuneau acțiunii întrucât acțiunea este întemeiată pe dispozițiile contractului colectiv de muncă, iar sindicatul a solicitat respectarea unei dispoziții cu caracter general, aplicabilă tuturor salariaților, iar individualizarea sumelor, precum și a beneficiarilor plății este o problemă de executare (*Curtea de Apel Ploiești, Secția litigii de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 606/2006, www.avolex.ro*).

§3. Protecția liderilor sindicali și a reprezentanților salariaților

1. Cadre didactice. Lideri de sindicat. Rezervarea catedrei sau a postului

Legea nr. 128/1997 nu reglementează drepturile organizațiilor sindicale sau ale organelor de conducere ale acestora, ceea ce nu echivalează cu excluderea aplicării Legii sindicatelor.

Nu se poate constata o confuzie între modificarea și suspendarea contractului individual de muncă, în condițiile în care instanța de fond a aplicat corect prevederile art. 100 alin. (3) din Legea nr. 128/1997, conform cărora liderii sindicatelor din învățământ au dreptul de rezervare a catedrei sau a postului, potrivit legii cu privire la sindicate și Contractului colectiv de muncă la nivel de ramură (*Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția de contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 1126/2008, www.scj.ro*).

2. Modificarea contractului individual de muncă al reprezentanților salariaților

Modificarea contractului individual de muncă al reprezentanților salariaților, aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, nu se poate face în timpul mandatului acestora, precum și în termen de 2 ani de la încetarea mandatului, decât cu acordul scris al organului de conducere a organizației sindicale.

Pentru modificarea contractului individual de muncă trebuie să existe, în mod obligatoriu, consimțământul părților. Poate interveni și modificarea unilaterală a contractului individual de muncă, însă numai în cazurile și condițiile prevăzute de Codul muncii (*Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, conflicte muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 861/R/2006, în C.P.J. 2005-2006, p. 388-391*).

3. Interdicția concedierii

Într-adevăr, prevederile art. 10 alin. (1) din Legea nr. 54/2003, reluate în cuprinsul art. 6 alin. (4) din Contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul unității pârâte pentru anul 2008, sunt clare în ceea ce privește instituirea unei interdicții obiective, în sarcina angajatorului, de a modifica sau de a desface contractul individual de muncă al reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale în timpul mandatului, pentru motive neimputabile lor, pe care legea le lasă la aprecierea celui care angajează, și doar cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizației sindicale.

O prevedere mai categorică de protecție a membrilor aleși în cadrul organelor de conducere ale sindicatelor, prin care legiuitorul nu condiționează concedierea de existența acordului scris al organului colectiv de conducere al sindicatului, este conținută de art. 223 alin. (2) din Codul muncii.

Aceste dispoziții legale sunt aplicabile în speță, deoarece sunt mai favorabile pentru salariat decât cele din legea sindicatelor. Normele din Codul muncii enumeră clar cazurile de desfacere a contractului individual de muncă interzise pe timpul mandatului de lider sindical, făcând trimitere la concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului, la concedierea pentru necorespondere profesională sau la concedierea pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.

Prevederile art. 223 alin. (2) din Codul muncii au abrogat implicit normele art. 10 alin. (1) din Legea nr. 54/2003 și se regăsesc parțial în conținutul art. 60 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, potrivit căruia concedierea salariaților nu poate fi dispusă 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.

Or, potrivit art. 65 și următoarele din Legea nr. 53/2003, pe care se fundamentează decizia de concediere contestată, desființarea locului de muncă al salariatului reprezintă un caz de concediere pentru motive ce nu țin de persoana angajatului, astfel încât considerațiile recurente privind aprecierea celui care angajează ori acordul la concediere al sindicatului din care face parte reclamantul sunt lipsite de orice suport legal.

Interdicția de concediere a liderilor sindicali, în condițiile menționate anterior, are caracter obiectiv, în sensul în care legătura dintre calitatea de reprezentant ales în organele de conducere ale sindicatului și concedierea dispusă de angajator în scop de constrângere nu trebuie dovedită, ea fiind prezumată de legiuitor în scopul protecției și garantării libertății sindicale (*Curtea de Apel Timișoara, Secția litigii de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 633/2009, portal.just.ro*).

4. Concediere. Reintegrare

Pe durata executării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatului nu pot fi concediați pentru motive ce 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.

Din conținutul procesului-verbal al Adunării Generale de Alegeri a Biroului Executiv al Sindicatului, rezultă că intimata-contestatoare a fost aleasă ca membru al Consiliului Sindicatului Liber Independent D. În această calitate, intimata-contestatoare a participat la încheierea Protocolului privind negocierea contractului colectiv de muncă între unitate, Sindicatul Independent D. și Sindicatul Independent T.D. Apare astfel ca nedovedită susținerea recurente în sensul că intimata-contestatoare nu i-a adus la cunoștință această calitate a sa.

Motivul referitor la dispoziția privind reintegrarea este nefondat, împrejurarea că recurenta nu deține locuri de muncă disponibile nefiind relevantă, cu atât mai mult cu cât instanța a dispus reintegrarea contestatoarei pe un post corespunzător pregătirii sale profesionale, și nu pe postul avut anterior (*Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, conflicte muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 1460/R/2007, în C.P.J. 2006-2008, p. 118-122*).

5. Lider sindical. Concediere pentru motive care nu țin de persoana salariatului

Potrivit art. 223 alin. (1) Codul muncii, reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor, iar conform alin. (2) al art. 223, 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 concediate 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.

În raport de dispozițiile art. 223 Codul muncii nu se putea dispune concedierea contestatorului, care a îndeplinit funcția de secretar-general al Consiliului Național de Conducere al Federației Sindicatelor Libere Independente a Personalului Muncitor și TESA din Depourile Căilor Ferate din România, fiind fără suport probator susținerea angajatorului potrivit căreia contestatorul s-ar fi autoproclamat lider sindical (*Curtea de Apel Ploiești, decizia civilă nr. 1204/2004, în SuperLex – Jurisprudență*).

6. Vicepreședinte al sindicatului. Concediere. Măsură nelegală

Potrivit art. 131 coroborat cu anexa nr. 1 pct. 7 din Contractul colectiv de muncă la nivelul ramurii Chimie-Petrochimie, se interzice modificarea sau desfacerea contractului individual de muncă al reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor pentru motive neimputabile acestora. Or, potrivit dispozițiilor art. 7 și art. 8 din Legea nr. 130/1996 și ale art. 243 Codul muncii respectarea interdicției anterior menționate este obligatorie pentru angajator. Cum reclamantul deține funcția de vicepreședinte al Sindicatului Independent din cadrul societății pârâte, acesta beneficiază de protecția acordată prin dispozițiile legale menționate, atât sub aspectul desfacerii contractului sau de muncă, cât și sub aspectul modificării acestuia (*Curtea de Apel Târgu-Mureș, decizia civilă nr. 584/R-2006, www.just.ro*).

§4. Organizarea și funcționarea sindicatelor

1. Alegerea organelor de conducere. Refuzul Comitetului director de a convoca Adunarea Generală. Sancțiuni. Natura acțiunii. Lipsa capacității de folosință a Comitetului director al Sindicatului

Este evident că, în completarea prevederilor art. 32 din Legea nr. 54/2003 conform căruia raporturile dintre organizațiile sindicale și membrii lor sunt reglementate prin prezenta lege și prin statutele acestora, sunt aplicabile (din punct de vedere material și procesual) prevederile dreptului comun.

Cea de-a doua critică a deciziei tribunalului – referitoare la greșita soluționare a excepției lipsei capacității a pârâtului comitetul director – este însă întemeiată și va avea consecința modificării hotărârii recurate cu consecința respingerii acțiunii ca fiind formulată împotriva unei persoane lipsite de capacitate procesuală.

Având în vedere că acțiunea reprezintă ansamblul de mijloace procesuale prin care se asigură protecția dreptului subiectiv civil, cel care recurge la ea trebuie să justifice, în privința sa, un drept și un interes de a recurge la serviciul justiției și, în privința ambelor părți, capacitatea procesuală și calitatea procesuală.

În dreptul civil, capacitatea civilă este definită ca fiind acea parte a capacității juridice a persoanei care constă în aptitudinea subiectului de drepturi de a putea dobândi și exercita drepturi civile și de a-și asuma și îndeplini obligațiile civile prin încheierea de acte juridice.

Definiția relevă structurarea instituției capacității în două elemente: capacitatea de folosință și capacitatea de exercițiu, între care există o corelație în sensul că capacitatea de folosință este premisa necesară și obligatorie a capacității de exercițiu: un subiect de drept nu poate avea capacitate de exercițiu fără a avea, în prealabil, capacitate de folosință.

Capacitatea procesuală de folosință este acea parte a capacității procesuale care constă în aptitudinea unui subiect de drepturi de a avea drepturi și obligații pe plan procesual. Din punct de vedere legal, cerința capacității procesuale este transpusă prin dispozițiile art. 41 alin. 1 C. pr. civ. conform cărora orice persoană care are folosința drepturilor civile poate să fie parte în judecată; o excepție este stabilirea de alin. 2 al aceluiași articol conform cu care asociațiile sau societățile care nu au personalitate juridică pot sta în judecată ca pârâte, dacă au organe proprii de conducere.

În privința capacității procesuale a persoanei juridice (subiect colectiv de drepturi și obligații), au fost decelate mai multe caractere ale acesteia, din care – cu relevanță în soluționarea prezentei cauze – se remarcă legalitatea capacității de folosință și inalienabilitatea capacității de folosință.

Prima însușire a capacității de folosință a persoanei juridice înseamnă trăsătura acesteia de a fi instituită numai de lege, de a i se stabili începutul, conținutul și încetarea doar prin norme legale; cel de-al doilea caracter în discuție privește însușirea capacității de folosință de a nu putea fi înstrăinată ori cedată, la ea neputându-se renunța nici în tot și nici în parte.

Inalienabilitatea capacității de folosință a persoanei juridice nu se opune acordării unor împuterniciri de reprezentare sau delegării de atribuții, aspecte care țin de valorificarea capacității de exercițiu a persoanei juridice.

Referitor la începutul capacității de folosință a persoanei juridice, Decretul nr. 31/1954 face distincție în funcție de obligativitatea înscrierii sau înregistrării (art. 32 și 33) stabilindu-se ca

persoane juridice au capacitatea de a avea drepturi și obligații, după caz, potrivit dispozițiilor art. 28, de la data actului de dispoziție care le înființează, de la data recunoașterii, ori a autorizării înființării lor sau de la data îndeplinirii oricărei alte cerințe, prevăzute de lege (art. 33 alin. 2).

După cum au reținut instanțele de fond, Sindicatul C.N.E. Cernavodă a fost înființat în martie 1995 în baza Legii nr. 54/1991 cu privire la sindicate, moment de la care organizația sindicală a dobândit personalitate juridică.

Deoarece Legea nr. 54/2001 nu conținea prevederi specifice referitoare la raporturile dintre sindicat și organele de conducere (ci doar mențiuni de favoare pentru protecția persoanelor ce alcătuiesc organele de conducere ale organizațiilor sindicale – ex. art. 10 și 11 sau cele ale art. 34 și 35 din lege), în dezlegarea relațiilor în cauză se vor aplica prevederile dreptului comun, conținute de art. 35 și 36 din Decretul nr. 31/1954.

Conform acestor prevederi legale, persoana juridică își exercită drepturile și își îndeplinește obligațiile prin organele sale, actele juridice făcute de organele persoanei juridice, în limitele puterilor ce le-au fost conferite, fiind actele persoanei juridice însăși (art. 35 alin. 1 și 2), respectiv raporturile dintre persoana juridică și cei care alcătuiesc organele sale sunt supuse, prin asemănare, regulilor mandatului, dacă nu s-a prevăzut altfel prin lege, actul de înființare ori statut (art. 36).

Deoarece privesc „exercitarea drepturilor și îndeplinirea obligațiilor” este evident că prevederile art. 35 din Decretul nr. 31/1954 privesc capacitatea de exercițiu a persoanei juridice. Tocmai în considerarea acestei prevederi legale, capacitatea de exercițiu a persoanei juridice este definită ca fiind acea parte a capacității civile constând în aptitudinea subiectului colectiv de drepturi civile de a de a dobândi și de a exercita drepturi subiective civile și de a-și asuma și îndeplini obligațiile civile prin încheierea de acte juridice de către organele sale.

Deoarece specificul organizării persoanei juridice exclude existența unei voințe proprii, adică distincția de voință a celor care alcătuiesc colectivul astfel organizat, legiuitorul a adoptat soluția reprezentării legale a persoanei juridice de către organele sale de conducere.

De aceea, art. 35 și 36 din Decretul nr. nr. 31/1954 nu pot constitui temeiul legal al justificării capacității de folosință a pârâtului Comitetul Director al Sindicatului C.N.E. Cernavodă, textele referindu-se la capacitatea de exercițiu care – așa cum s-a arătat – constituie un element al capacității persoanei juridice a cărei premisă este existența capacității de folosință.

Chiar și așa, interpretarea prevederilor legale în cauză conduce la concluzia indubitabilă că titularul capacității de exercițiu este persoana juridică însăși, ca subiect de drepturi distinct (în cazul de față Sindicatul C.N.E. Cernavodă). Numai punerea în valoare a acestei capacități se face prin organele de conducere (în cazul de față comitetul director); de aceea, nu se pot confunda organele de conducere ale persoanei juridice cu persoana juridică însăși, căci recunoașterea calității de subiect de drepturi este opera legii (un aspect al legalității capacității civile), iar desemnarea și fixarea atribuțiilor organelor de conducere sunt efectele unor acte juridice individuale ale persoanei juridice.

Pentru acestea, indiferent de natura obligațiilor a căror reprezentare se cere, organul de conducere, nefiind subiect de drepturi distinct de persoana juridică, nu poate sta în judecată ca pârât pentru obligația pe care trebuia să o îndeplinească în numele și pe seama sindicatului însuși (nu întâmplător, art. 36 din Decretul nr. 31/1954 vorbește de aplicarea prin asemănare a regulilor mandatului).

Față de acestea, constatând că, atunci când art. 40 din Statutul Sindicatului C.N.E. Cernavodă stabilește obligația comitetului director de a convoca adunarea generală și adunarea generală extraordinară, textul, se referă la o obligație a persoanei juridice însăși.

Observând că cei doi reclamânți au înțeles să cheme în judecată un organ de conducere al Sindicatului C.N.E. Cernavodă care, conform art. 3 din statut, este persoana juridică română, organ fără personalitate juridică, Curtea consideră că în mod greșit instanța de apel a soluționat excepția lipsei capacității pârâtei (*Curtea de Apel Constanța, decizia nr. 25/C/2010, <http://portal.just.ro>*).

2. Sindicat. Condiții privind funcționarea. Obligațiile unității

Prin acțiunea introductivă, reclamantul recurent a solicitat obligarea pârâtei la plata sumei de 150.000 lei cu titlu de despăgubiri (daune-interese) compensatorii, conform art. 1082 din Codul civil, sume ce reprezintă echivalentul prejudiciului suferit prin neexecutarea obligațiilor ce îi reveneau pârâtei, de la data punerii în întârziere – 20.04.2004 și până la data executării efective, în natură, a obligațiilor.

A considerat reclamantul că prejudiciul înregistrat este în cuantum de 150.000 RON, așa cum rezultă din documentele contabile depuse odată cu acțiunea. Au fost depuse o serie de înregistrări emise de Ministerul Finanțelor Publice – Agenția Națională de Administrare Fiscală, constând în decizii referitoare la obligații de plată pentru anul 2006, somații de plată, nouă titluri executorii, decizii referitoare la obligații de plată pentru anul 2007 și diverse adrese prin care era informat că s-a instituit poprire pe conturi și că sunt indisponibilizate sumele prezente și viitoare (precizări aflate la fila 180 verso din dosarul de fond).

Este de remarcat faptul că reclamantul recurent, la judecare cauzei în fond, nu a precizat niciun mod de calcul al pretențiilor solicitate și de unde rezultă suma totală a prejudiciului de 150.000 lei.

La termenul de judecată din data de 07.11.2007 la fond, instanța a pus în vedere reclamantului să depună la dosar calculul pretențiilor solicitate în detaliu (suma și ce reprezintă aceasta), procedând corect în baza rolului activ prevăzut de art. 129 C. pr. civ.

Reclamantul a făcut aceste precizări, arătând că suma se compune din:

- 32.250 lei datorii provenite din chirii pentru perioada septembrie 2004 – iunie 2007;
- 5.040 lei datorii provenite din plata facturilor de energie electrică și termică pentru perioada septembrie 2004 – iunie 2007;
- 11.220 lei datorii provenite din plata facturilor de telefonie fixă pentru perioada septembrie 2004 – iunie 2007;
- 14.700 lei datorii provenite din accesul la mijloace de comunicație, echipamente de birotică, papetărie etc. pentru perioada aprilie 2004 – iunie 2007;
- 31.200 lei datorii provenite din asigurarea mijloacelor de transport, a carburanților necesari desfășurării activităților sindicale pentru perioada aprilie 2004 – decembrie 2007;
- 25.000 lei datorii provenite din plata către D.G.F.P.G. a sumelor reprezentând penalități și majorări de întârziere debite sindicat pentru perioada aprilie 2004 – iunie 2007.

Față de aceste precizări, prima instanță a reținut corect și legal, prin interpretarea temeinică a probelor administrate în cauză, faptul că reclamantului i se cuvine doar contravaloarea chiriei, acesta fiind singurul prejudiciu cauzat de pârâta-intimată.

Potrivit dispozițiilor art. 17 din contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, angajatorul are obligația să asigure, în mod gratuit, sediile și dotările actuale ale sindicatelor, accesul la mijloacele de transport și comunicații, accesul gratuit, în funcție de solicitări și disponibilități, la echipamentul de birotică al societății (xerox, fax etc.).

Nu rezultă din nicio clauză contractuală faptul că angajatorul trebuie să suporte alte cheltuieli legate de diverse utilități, așa cum absolut corect a reținut prima instanță.

Datoriile față de diverse organe ale administrației fiscale sunt datorii proprii ale reclamantului care are personalitate juridică distinctă și nu au nicio legătură cu neîndeplinirea unor obligații de către pârâtă. Datoriile la bugetul de stat sunt prioritare și nu există nicio legătură de cauzalitate între neplata datoriilor către bugetul de stat și o eventuală culpă a pârâtei.

În ceea ce privește daunele cominatorii, corect s-a reținut că acestea sunt admisibile numai în cazul obligațiilor de a face sau a nu face cu caracter personal.

Or, obligațiile pe care le are pârâta față de reclamant nu sunt permanente, ci doar în funcție de împrejurări concrete ce apar pe parcurs, în funcție de solicitările reclamantului astfel că nu se pot acorda în mod automat penalități de întârziere, așa cum le intitulează reclamantul (*Curtea de Apel Galați, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 1313/2009, www.jurisprudenta.org*).

3. Persoană cu funcție de conducere în sindicat. Remunerație. Contract individual de muncă încheiat cu organizația sindicală. Suplinirea consimțământului părților

Instanța nu poate suplini consimțământul părților (membru de sindicat cu funcție de conducere, respectiv organizație sindicală) de a încheia contractul individual de muncă, în condițiile în care prin statutul organizației se prevede doar ca o posibilitate salarizarea membrilor biroului executiv de către organizația sindicală. Mai mult, dacă după încetarea contractului de muncă recurentul nu a prestat activități cu caracter permanent în beneficiul organizației sindicale, nu se poate astfel reține nici exprimarea de către aceasta în mod tacit a consimțământului în vederea perfectării unui contract de muncă (*Secția civilă, de muncă și asigurări sociale, pentru minori și familie, decizia nr. 2269/R/2008, publicată în „Buletinul Jurisprudenței Curții de Apel Cluj”, 2008*).

4. Rolul organelor de conducere ale sindicatelor

Organele de conducere ale Sindicatului sunt alese de către membrii de sindicat potrivit legii și regulamentelor de organizare și funcționare ale acestora, ele reprezentând membrii de sindicat în activitățile ce țin de atribuțiile acestora, hotărârile organelor de conducere ale sindicatelor în ceea ce îi privește pe membrii de sindicat fiind cenzurate de adunarea generală a membrilor de sindicat.

Hotărârile, deciziile etc. organelor de conducere ale organizației sindicale nu pot fi nereprezentative așa cum corect a reținut instanța de fond, ele emanând de la o conducere legal aleasă și necontestată de membrii de sindicat (*Curtea de Apel Galați, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 253/R/2008, www.jurisprudenta.org*).

5. Federație sindicală. Modificări în statut. Nerespectare termen. Consecințe

Potrivit art. 49 din Legea sindicatelor nr. 54/2003, reclamanta în calitate de organizație sindicală, constituită prin asociere avea obligația să aducă la cunoștința tribunalului, în termen de 30 zile modificarea ulterioară a statutului, precum și orice schimbări în compunerea organului de conducere.

Cum conferința națională a federației a avut loc în perioada 18-20 iunie 2003, iar sesizarea instanței s-a făcut la data de 17 mai 2005, au fost încălcate dispozițiile imperative ale legii, cu consecința sancționării astfel încât sindicatul urmează să procedeze la noi alegeri și să se conformeze strict acestor dispoziții (*Curtea de Apel Ploiești, decizia nr. 374/R/2006, www.avolex.ro*).

6. Modificări aduse statutului și organelor de conducere ale unui sindicat; termenul în care se solicită concursul instanței

Prin încheierea din 4 mai 1990 a Judecătoriei Drobeta Turnu Severin s-a dispus înregistrarea în registrul special ținut la grefa acestei instanțe a Sindicatului PF.

Conform art. 20 alin. 1 din Legea nr. 54/2003 „Organizația sindicală este obligată să aducă la cunoștință judecătoriei unde s-a înregistrat, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum și orice schimbare în compunerea organului de conducere.”

Instanța constată ca în data de 15.06.2007 Adunarea Generală a Sindicatului PF a ales noua componență a organelor de conducere și s-a modificat statutul sindicatului în ceea ce privește numărul de vicepreședinți.

Așadar, sunt îndeplinite condițiile prevăzute de art. 20 din Legea nr. 54/2003, motiv pentru care urmează să admită cererea și să dispună înregistrarea în registrul special ținut la grefa Judecătoriei Drobeta Turnu Severin a modificărilor aduse statutului și organelor de conducere ale sindicatului (*Judecătoria Drobeta Turnu Severin, sentința civilă nr. 3552/2007, www.avolex.ro*).

CAPITOLUL II

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

§1. Categoriile de contracte colective de muncă

1. Contract colectiv de muncă de la nivel național. Aplicabilitate și la nivelul ramurii de activitate

Potrivit art. 241 alin. 1 lit. d) din Codul muncii și ale art. 11 alin. 1 lit. d) din Legea nr. 130/1996, clauzele contractului colectiv de muncă la nivel național produc efecte pentru salariații încadrați la toți angajatorii din țară, indiferent dacă angajatorul respectiv a participat sau nu direct ori prin reprezentare de către o federație sau confederație patronală la negocierea și încheierea acestui contract colectiv de muncă.

Art. 238 alin. 1 din Codul muncii prevede că: „contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior”. Astfel, orice contract colectiv de muncă se încheie numai în considerarea legii, ci și în considerarea clauzelor contractelor colective de la nivel superior.

Potrivit art. 244 din Codul muncii „clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru”.

Pe de altă parte, în cazul în care, din diferite motive, părțile au încheiat contracte colective de muncă la un nivel inferior înaintea contractelor colective la nivel superior, cele de la nivelurile inferioare se vor adapta contractelor colective de la nivelul superior, acolo unde prevederile minimale ale acestora nu au fost atinse.

În speță, prin contractul colectiv de muncă la nivel ramură cultură nu s-a prevăzut obligativitatea efectuării cercetării prealabile în cazul aplicării sancțiunii disciplinare a avertismentului.

Această clauză intră în contradicție cu prevederile contractului colectiv unic de muncă la nivel național, potrivit căruia cercetarea disciplinară este obligatorie și în această situație.

Prin urmare, în raport de cele amintite anterior în cauză, în mod temeinic și legal, instanța de fond a apreciat acțiunea reclamantului întemeiată, întrucât potrivit dispozițiilor art. 75 alin. 1 din contractul colectiv de muncă la nivel național „sub sancțiunea nulității absolute, nicio sancțiune nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile”, această dispoziție aplicându-se cu prioritate față de dispozițiile din contractul colectiv de muncă la nivel inferior (*Curtea de Apel Alba Iulia, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă 1162/2009, www.jurisprudenta.org*).

2. Contractul colectiv de muncă unic la nivel național. Ramurile de activitate în care se aplică

Prin Contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național, părțile stabilesc ramurile de activitate ale economiei naționale și criteriile potrivit cărora unitățile fac parte din aceste ramuri, pe baza avizului consultativ al Comisiei Naționale pentru Statistică (*Curtea de Apel Iași, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 522/2009, www.jurisprudenta.com*).

3. Contract colectiv de muncă la nivel de ramură. Obligarea la conciliere. Consecințe

S-a reținut că, prin Contractele colective de muncă la nivel de ramură pe anii 2006-2007 și, respectiv, pe anii 2007-2011, la art. 117 alin. 1 s-a prevăzut că „pentru rezolvarea conflictelor individuale de muncă dintre salariați, dintre salariați și patroni, precum și a reclamațiilor și sesizărilor, părțile convin ca în primul rând să acționeze pentru concilierea lor în cadrul unității”.

Or, în cauză, reclamantul nu a făcut dovada că, anterior promovării acțiunii, s-ar fi conformat prevederilor contractelor sus-menționate.

În alin. 3 al aceluiași articol se arată că „în caz de nesoluționare se va urma calea legală”.

S-a reținut că în cauză nu sunt incidente prevederile art. 21 alin. 4 din Constituția României (revizuită), potrivit cărora: „jurisdicțiile speciale administrative sunt facultative și gratuite”.

Din interpretarea literală a alin. 2 al art. 117 din Contractul colectiv de muncă la nivel de ramură, potrivit căruia „...în acest scop, la nivelul unității se va constitui o comisie de conciliere, formată din reprezentanți ai sindicatelor și patronatului, ce va funcționa pe baza unui regulament propriu” se desprinde clar concluzia că o asemenea comisie de conciliere exercită atribuții jurisdicționale, și nu administrative, așa încât respectarea prevederilor art. 117 alin. 1 din contractele sus-menționate era obligatorie pentru reclamant.

Numai în măsura în care reclamația celui în cauză nu ar fi fost rezolvată favorabil, acesta ar fi putut promova o acțiune în justiție, potrivit art. 117 alin. 3 din contractele menționate (*Curtea de Apel Suceava, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1121/2008, www.jurisprudenta.org*).

4. Aplicarea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate. Compensație la pensionare. Inexistența unei discriminări

Sușinerile recurente-reclamante referitoare la încălcarea prevederilor legate privitoare la principiul nediscriminării nu sunt cuprinse în cererea dedusă judecății primei instanțe, fiind temeuri noi, invocate pentru prima dată în recurs. Pe de altă parte, Curtea apreciază că numai dreptul la plata salariului pentru munca prestată este un drept fundamental, care nu poate fi retras salariatului, iar nu și ajutorul, compensația acordată la pensionare, angajatorul fiind în drept să acorde acest beneficiu numai salariaților care se pensionează pentru limită de vârstă, fără ca această practică să poată fi considerată discriminatorie, cu singura condiție ca prevederile Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate să fie concordante cu dispozițiile Contractului colectiv de muncă unic la nivel național.

Aceasta este și practica Curții Constituționale, care a reținut că beneficiul unor drepturi bănești suplimentare, cum este și cel pretins în cauză, nu constituie un drept constituțional fundamental și, în consecință, legiuitorul (în speță angajatorul) este în drept să le acorde, să le modifice ori să înceteze acordarea lor, precum și să stabilească perioada în care le acordă. De altfel, plata indemnizației pe care recurenta o solicită este cuprinsă la Capitolul „Ajutoare materiale, financiare și acțiuni sociale”, fiind evident că nu este vorba despre un drept de natură salarială.

De asemenea, Curtea apreciază că înscrisurile la care reclamanta face referire nu erau utile soluționării pricinii și că instanța de fond nu a încălcat rolul activ la care este obligată prin dispozițiile art. 129 alin. (5) C. pr. civ., din probele administrate în cauză, respectiv Contractul colectiv de muncă al SC C. SA, valabil pe anul 2008, rezultând că sunt îndreptățiți la plata unei indemnizații egale cu două salarii de bază avute în urma pensionării numai salariații care ies la pensie pentru limită de vârstă, iar nu și cei care se pensionează anticipat sau anticipat parțial. Această dispoziție nu încalcă prevederile art. 8 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național și, prin urmare, pretențiile recurente-reclamante sunt lipsite de temei. Drept consecință, văzând și dispozițiile art. 312 C. pr. civ., Curtea a respins recursul, ca nefundat (*Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, conflicte muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 4805/R/2009, http://portal.just.ro*).

5. Clauză salarială inaplicabilă. Înlocuirea ei cu dispoziția mai favorabilă

În măsura în care dreptul salarial stipulat într-un quantum determinat în contractul individual de muncă contravine unor dispoziții imperative ale legii sau ale unui act cu forță juridică superioară ce constituie izvor de drepturi și obligații într-un raport juridic de muncă, respectiva clauză salarială devine inaplicabilă, fără a fi necesară constatarea nulității sale pe cale jurisdicțională, fiind înlocuită cu dispoziția mai favorabilă.

Clauza mai favorabilă din contractul colectiv de muncă pe ramură se aplică pentru întreaga perioadă în care s-a constatat nelegalitatea cuantumului salariului negociat de părți (*Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, conflicte muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 2923/R/2006, http://portal.just.ro*).

§2. Negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă

1. Noțiune. Părți. Negociere. Influență asupra contractului individual de muncă

Din verificarea actelor și lucrărilor dosarului se constată că potrivit art. 1 din Legea nr. 130/1996, contractul colectiv de muncă este convenția încheiată între patron și organizația patronală pe de o parte și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege de cealaltă parte, prin care se stabilesc cauze privind condițiile de muncă, salarizare, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.

În sensul legii enunțate, conform alin. 2 al art. 1, prin termenul de „patron” se înțelege persoana fizică și persoana juridică care angajează salariați prin încheierea contractului colectiv de muncă.

Totodată, în cauză sunt incidente dispozițiile art. 22 din Legea nr. 130/1996 care a stabilit în mod expres faptul că la negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă în instituțiile bugetare părțile sunt reprezentate, pe de o parte, de către conducătorul instituției bugetare sau de către locțiitorul de drept al acestuia, iar pe de altă parte, de către sindicatele reprezentative sau de către reprezentanții salariaților aleși conform prevederilor art. 20.

Așa cum corect a reținut instanța de fond, reclamanta este o unitate cu personalitate juridică astfel încât la perfectarea contractului colectiv de muncă a fost reprezentată de reprezentantul legal, respectiv, conducătorul instituției. În lipsa unui text de lege care să prevadă semnarea acestui contract și de către reprezentanții Consiliului Județean, nu se poate constata nulitatea absolută a contractului colectiv de muncă.

Cât privește nulitatea relativă a clauzelor enunțate din același contract colectiv, unitatea recurentă nu a specificat ce clauze din legislația muncii nu au fost respectate, iar prin art. 7 alin. 2 din Legea nr. 130/1996 se prevede: „contractul colectiv de muncă încheiat cu respectarea dispozițiilor legale constituie legea părților, iar potrivit art. 8 alin. 1 și 2, clauzele contractului colectiv de muncă nu pot constitui clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

Codul muncii, astfel cum a fost adoptat prin Legea nr. 53/2003 reglementează prin art. 57 nulitatea contractului individual de muncă, stabilind ca principiu salvagardarea actului juridic, astfel încât desființarea să privească numai acele efecte contrare legii.

În acest sens trebuie interpretate dispozițiile art. 57 alin. 4 din Codul muncii care stabilește că în situația în care o clauză este afectată de nulitate întrucât stabilește drepturi și obligații pentru salariați, care contravine unor norme legale imperative sau contractului colectiv de muncă aplicabile aceasta va fi înlocuită de drept cu dispoziții legale sau convenționale” (*Curtea de Apel Suceava, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 164/2009, www.jurisprudenta.org*).

2. Negocierea colectivă. Unitățile în care există această obligație

Potrivit art. 236 alin. (2) Codul muncii și art. 3 alin. (1) din Legea nr. 130/1996, este obligatorie negocierea colectivă la nivel de unitate, o excepție fiind cazul în care unitatea are mai puțin de 21 de salariați. Nu este însă obligatorie și încheierea contractului colectiv de muncă. Sub aspectul naturii juridice obligația de a negocia este o obligație de diligentă, iar nu de scop.

În temeiul principiului libertății de voință, în unitățile cu mai mult de 21 de salariați, între care există legal obligația de a negocia, părțile pot stabili de comun acord să nu încheie contract colectiv de muncă. În această ipoteză, asupra contractelor individuale de munca își va produce efectele contractul colectiv de muncă de la nivel superior, însă numai atunci când unitatea este nominalizată între unitățile în care este aplicabil respectivul contract colectiv de muncă. Dacă nu există o astfel de nominalizare, este aplicabil direct contractul colectiv de muncă unic la nivel național.

Or, tocmai aceasta este situația de fapt în care se găsesc părțile. La nivelul unității intime nu au existat negocieri și nici nu s-a încheiat contract colectiv de muncă, deși se impunea această negociere, câtă vreme unitatea are peste 21 de salariați. Chiar dacă la nivelul ramurii unde se include și societatea intimată datorită obiectului său de activitate, s-a negociat și s-a adoptat contractul colectiv de muncă, contract care prevede drepturi salariale superioare celor negociate individual în unitatea intimată, nu sunt aplicabile obligatoriu drepturile salariale superioare recunoscute tuturor salariaților din ramura transporturi de la data afilierii Sindicatului la Federația Națională, întrucât societatea comercială ai căror salariați, membri de sindicat, sunt afiliați la

federația amintită, nu este menționată expres în anexa Contractului colectiv de muncă la nivelul ramurii. Or, numai prin menționarea societății în contractul ce urmează regulile publicității în Monitorul Oficial, urmând astfel a fi cunoscut de toți cei interesați, se poate susține că acele drepturi prevăzute în contractul colectiv sunt aplicabile direct salariaților respectivelor societăți. O împrejurare ulterioară semnării contractului colectiv și publicării acestuia, adică o afiliere a Sindicatului dintr-o altă societate comercială la federația care a negociat contractul, nu creează drepturi și obligații între salariați și angajatorul respectiv. Într-o atare situație și în lipsa contractului colectiv la nivel de unitate, este obligatoriu doar Contractul colectiv de muncă unic la nivel național. Or, drepturile salariale prevăzute în acest din urmă contract au fost respectate de către angajator (*Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, conflicte muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 3856/R/2007, <http://portal.just.ro>*).

3. Negociere colectivă. Condițiile de reprezentativitate a sindicatului care declanșează greva. Acordul membrilor de sindicat pentru declanșarea grevei. Grevă în unități cu foc continuu

1) Articolul 3 alin. (3) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, prevede că durata negocierii colective nu poate depăși 60 de zile.

În condițiile în care art. 57 din Legea nr. 168/1999 dispune că obligativitatea negocierii subzistă și este obligatorie chiar pe perioada grevei, rezultă că părțile nu încetează propriu-zis niciodată să negocieze, greva desfășurându-se în paralel cu negocierile, iar cele două nu se exclud una pe alta.

Întrucât negocierile nu au încetat niciun moment pe parcursul derulării grevei, a declanșării acesteia, cât și pe perioada cât a fost suspendată prin sentința curții de apel (când, de altfel, s-a și semnat contractul colectiv de muncă), rezultă că au fost îndeplinite cerințele de admisibilitate ale unui astfel de demers legal. Drept urmare, faptul că negocierile au continuat pe întreaga perioadă reprezintă o manifestare conformă cu legea, întrucât refuzul de a negocia ar constitui contravenție.

2) Articolul 18 alin. (3) din Legea nr. 130/1996 prevede că organizațiile sindicale sunt reprezentative dacă îndeplinesc condițiile prevăzute de art. 17 alin. (1) lit. c), precum și dacă sunt afiliate la o organizație sindicală reprezentativă. Prin Deciziile nr. 68/2000 și nr. 161/1999 ale Curții Constituționale s-a reținut că legiuitorul a prevăzut posibilitatea ca sindicatele din unități să dobândească reprezentativitate și prin afilierea lor la o organizație sindicală reprezentativă. Se vorbește de un transfer de reprezentativitate aplicabil și la nivel de unitate prin afilierea la o organizație sindicală reprezentativă. Această situație se verifică pe deplin și la nivelul părții-intimate, care a făcut dovada că este afiliată la o federație care are reprezentativitate, iar recurenta-reclamantă a înțeles să negocieze cu acest sindicat fără a-i pune la îndoială reprezentativitatea și, mai mult, a înțeles să semneze contractul colectiv de muncă cu acesta.

3) Nu se poate reține lipsa acordului membrilor de sindicat pentru declanșarea grevei, în sensul că această hotărâre a fost luată de membrii Consiliului de Coordonare al Sindicatului și deci nu a mai analizat condiția privitoare la acordul a 1/2 din totalul membrilor de sindicat, în condițiile în care, din procesul-verbal întocmit de Consiliul de Coordonare al Sindicatului, rezultă că un număr de 319 salariați din totalul de 530 de angajați și-au exprimat acordul pentru declanșarea grevei, ceea ce reprezintă cu mult peste numărul de 1/2 din totalul salariaților. Întrucât sindicatul existent la nivel de unitate nu cuprinde pe toți salariații, declanșarea la nivel de unitate s-a făcut cu respectarea și a dispozițiilor art. 42 alin. (2) din Legea nr. 168/1999, în sensul că a fost luat acordul salariaților în număr de 319 din totalul de 530, cu mult peste minimumul de 1/4 prevăzut de lege.

Pe de altă parte, este îndeplinită și cerința de cvorum prevăzută de art. 42 alin. (1) din Legea nr. 168/1999, acordul a cel puțin jumătate din numărul membrilor de sindicat, dacă din totalul celor 319 salariați care au semnat tabelul pentru declanșarea grevei, cel puțin 1/2 sunt membri de sindicat.

4) Sub aspectul calificării activității în regim de foc continuu, art. 52 din lege prevede că organizatorii grevei au obligația ca pe durata acesteia să protejeze bunurile angajatorului și să asigure funcționarea continuă a utilajelor și instalațiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața și sănătatea oamenilor. În legătură cu obligația părților de a asigura continuarea funcționării utilajelor și instalațiilor a căror oprire ar constitui un pericol pentru viața și sănătatea oamenilor, părțile trebuie să stabilească care sunt aceste utilaje și instalații, precum și măsurile concrete pentru funcționarea lor în continuare. Prin expresiile legale „ar putea constitui un pericol” sau „ar putea cauza pagube”