

DECIZIA nr.681
din 23 noiembrie 2016

asupra sesizării de neconstituționalitate referitoare la dispozițiile Art.unic pct.1
din Legea pentru modificarea și completarea Legii dialogului social

Valer Dorneanu	-președinte
Marian Enache	- judecător
Petre Lăzăroiu	- judecător
Mircea Ștefan Minea	- judecător
Daniel Marius Morar	- judecător
Mona-Maria Pivniceru	- judecător
Livia Doina Stanciu	- judecător
Simona-Maya Teodoroiu	- judecător
Varga Attila	- judecător
Marieta Safta	- prim magistrat-asistent

1. Pe rol se află pronunțarea asupra obiecției de neconstituționalitate ”cu privire la inițiativa legislativă pentru modificarea și completarea Legii dialogului social nr.62/2011 (PLX 35/2016)”, formulată de Guvernul României.

2. Sesizarea a fost înregistrată la Curtea Constituțională sub nr. 10024 din 25 octombrie 2016, formând obiectul Dosarului nr.2337 A/2016.

3. **În motivarea sesizării** se susține că modificarea adusă Legii dialogului social, în sensul introducerii art.10 alin.(1¹), contravine art.16 din Constituție, deoarece instituie un privilegiu pentru liderii sindicali, în condițiile în care aceștia se află în aceeași situație ca și alți salariați ale căror posturi sunt desființate și urmează a fi disponibilizați. Deși liderii sindicali au un statut special, în sensul că sunt aleși în vederea apărării intereselor salariaților, în ceea ce privește situația obiectivă a desființării postului ocupat (concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului), ei se află într-o situație analoagă cu ceilalți salariați care nu ocupă funcții sindicale, deoarece concedierea nu are nicio legătură cu activitatea sindicală. Mai mult, aceeași calitate de apărători ai angajaților o au și reprezentanții salariaților, aleși în condițiile art.221 și următoarele din Legea nr.53/2003 - Codul muncii.

4. Se mai arată că, deși Curtea Constituțională a reținut în jurisprudența sa că protecția sporită acordată liderilor de sindicat are caracterul unei garanții legale împotriva eventualelor acțiuni de constrângere, de șantaj sau de reprimare, de natură să împiedice exercitarea mandatului, aceasta a vizat concedierea dispusă pentru motive ce au legătură cu exercitarea mandatului de către liderii sindicali. Or, dispozițiile prevăzute la art.10 alin.(1¹) din Legea de modificare a Legii dialogului social instituie o interdicție extinsă de concediere, chiar și pentru necorespondere profesională. De altfel, însăși Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr.135 din 1971 instituie o protecție a liderilor sindicali care să aibă în vedere exercitarea mandatului, iar nu o protecție extinsă.

5. Se invocă și încălcarea, prin aceleași dispoziții legale, a prevederilor art.41 din Constituție, referitoare la dreptul la muncă și la protecția socială a muncii, deoarece, prin instituirea imunității de concediere a liderilor sindicali, este afectat dreptul la protecție în caz de concediere a celorlalți salariați care se află în aceeași situație obiectivă. Prin privilegiul instituit astfel se afectează în esență și dreptul salariatului la protecție împotriva concedierii, deoarece pot exista situații în care, potrivit criteriilor obiective, mai ales în cazul necorespunderii profesionale, un anumit salariat este selectat în vederea concedierii, și nu liderul sindical.

6. Se încalcă, în opinia autorului sesizării, și prevederile art.44 din Constituție, deoarece, în situația obiectivă în care locul de muncă ocupat de salariatul lider sindical este desființat, în mod automat dispar și atribuțiile aferente aceluia post, astfel încât salariatul nu mai are cum să presteze activitate pentru angajator, lipsind obiectul muncii. În condițiile în care salariatul nu acceptă un alt post vacant compatibil cu pregătirea sa profesională, sau dacă un astfel de post nu există în cadrul unității, prin interdicția de concediere prevăzută de textul criticat angajatorul nu poate înceta contractul de muncă, rămânând în continuare obligat să îi plătească salariul respectivului angajat. Mai gravă este situația în care salariatul este declarat inapt fizic sau psihic, situație în care îi este interzis angajatorului să îl folosească pentru vreo activitate. Or, prin obligarea angajatorului de a menține un salariat care nu mai

prestează muncă, dar față de care este obligat să îi plătească salariul, în virtutea unui contract de muncă activ, este afectat, în esența sa, dreptul de proprietate al angajatorului, ceea ce contravine art.44 din Constituție.

7. În susținerea argumentării se invocă și considerentele Deciziei nr.814/2015 a Curții Constituționale, prin care s-a statuat că protecția legală a persoanelor cu funcții eligibile într-un organism sindical se impune și trebuie să funcționeze exclusiv în raport de activitatea sindicală efectiv desfășurată. Normele criticate reglementează o interdicție extinsă de concediere a persoanelor cu funcții eligibile într-un organism sindical, atât pentru necorespondere profesională, cât și pentru motive care nu țin de persoana acestuia. De asemenea, termenul de 2 ani în care este interzisă concedierea liderilor de sindicat, de la încetarea mandatului acestora, are un caracter discriminatoriu față de ceilalți salariați și este stabilit discreționar.

8. Prin aceste modificări se afectează, în esența sa, dreptul de proprietate al angajatorului, ceea ce contravine art.44 din Constituție, deoarece, în lipsa muncii prestate, angajatorul nu poate fi obligat la plata unei remunerații care să facă abstracție de această situație concretă și obiectivă. Astfel fiind, se apreciază că scopul reglementării vine în coliziune cu interesele angajatorului, care este pus în situația de a suporta o sarcină excesivă.

9. În conformitate cu dispozițiile art.16 alin.(3) din Legea nr.47/1992, obiecția de neconstituționalitate a fost comunicată președinților celor două Camere ale Parlamentului, precum și Avocatului Poporului, pentru a-și exprima punctele lor de vedere.

10. **Avocatul Poporului** a transmis, cu adresa înregistrată la Curtea Constituțională cu nr.11274 din 17 noiembrie 2016, punctul său de vedere în sensul că dispozițiile art.10 alin.(11) din Legea pentru modificarea și completarea Legii dialogului social nr.62/2011 sunt neconstituționale. Arată că, din examinarea textului de lege criticat, rezultă interdicția legală absolută de concediere a persoanelor alese în organele de conducere ale sindicatelor pe toată durata mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, pentru motive

care nu țin de persoana salariatului (stabilite de art.65 din Codul muncii, și care se referă la desființarea locului de muncă din motive fără legătură cu persoana acestuia), necorespondere profesională [caz de concediere care ține de persoana salariatului și este prevăzut de art.61 lit.d) din același cod], motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate [interdicție prevăzută și de art.220 alin.(2) din același cod, dar exclusiv pe durata mandatului]. Apreciază că, sub aspectul concedierii salariaților din motive care nu țin de exercitarea mandatului de lider sindical, norma în discuție aplică salariaților un tratament diferențiat, instituind un privilegiu în favoarea liderilor sindicali pentru situații fără legătură cu activitatea sindicală. Invocând considerentele Deciziei nr.814/2015 a Curții Constituționale, apreciază că protecția persoanelor alese în funcții de conducere ale organismului sindical trebuie să funcționeze exclusiv în raport de activitatea sindicală exclusiv desfășurată, așa cum este prevăzută de art.220 alin.(2) din Codul muncii, iar nu și în ceea ce privește activitatea profesională a angajatului, cu atât mai mult cu cât dispozițiile legale criticate în speță conțin interdicția expresă de concediere a liderului sindical pentru necorespondere profesională. Consideră, de asemenea, că sunt încălcate și prevederile art.44 din Constituție, întrucât angajatorul este obligat la plata unei remunerații care să facă abstracție de situația concretă și obiectivă a salariatului care ocupă și o funcție eligibilă într-un organism sindical, chiar dacă s-a constatat că nu corespunde profesional sau căruia i s-a desființat locul de muncă. Astfel, în baza textului de lege criticat, angajatorul este obligat la plata salariului acestuia, în lipsa muncii prestate. Situații similare au fost sancționate de Curtea Constituțională prin Decizia nr.1270/2010, respectiv Decizia nr.914/2015.

11. Președinții celor două Camere ale Parlamentului nu au comunicat punctele de vedere asupra obiecției de neconstituționalitate.

CURTEA

examinând obiecția de neconstituționalitate, punctul de vedere al Avocatului

Poporului, raportul judecătorului-raportor, dispozițiile legale criticate, precum și prevederile Constituției, reține următoarele:

12. Curtea Constituțională a fost legal sesizată și este competentă, potrivit dispozițiilor art.146 lit.a) din Constituție și ale art.1, 10, 15, 16 și 18 din Legea nr.47/1992 pentru organizarea și funcționarea Curții Constituționale, să soluționeze obiecția de neconstituționalitate.

13. Obiectul sesizării de neconstituționalitate, astfel cum a fost formulat, îl constituie *”inițiativa legislativă pentru modificarea și completarea Legii dialogului social nr.62/2011”*. Examinând însă criticile de neconstituționalitate, se constată că acestea se referă numai la modificarea legii menționate în sensul introducerii art.10 alin.(1¹). Astfel fiind, Curtea reține ca obiect al sesizării de neconstituționalitate Articolul unic pct.1 din Legea pentru modificarea și completarea Legii dialogului social nr.62/2011, având următorul cuprins:

«Articol unic-Legea dialogului social nr.62/2011, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.625 din 31 august 2012, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. La articolul 10, după alineatul (1) se introduce un nou alineat, alineatul (1¹), cu următorul cuprins:

”(1¹) Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute a deciziei de concediere, concedierea persoanelor alese în organele de concediere pe toată durata mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, 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.”»

14. Dispozițiile constituționale pretins încălcate sunt cele ale art.16 – *Egalitatea în drepturi*, art.41- *Munca și protecția socială a muncii* și art.44 – *Dreptul de proprietate privată*.

15. Curtea constată mai întâi că motivarea sesizării reprezintă o preluare și adaptare a considerentelor Deciziei Curții Constituționale nr.814 din 24 noiembrie 2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.950 din 22 decembrie 2015, prin care s-a constatat neconstituționalitatea art.60 alin.(1) lit.g) din Legea nr.53/2003, potrivit căruia „(1) *Concedierea salariaților nu poate fi dispusă: [...] g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat.*” Pentru aceleași considerente acolo reținute, aplicabile *mutatis mutandis*, autorul sesizării consideră că și textul criticat în prezenta cauză este neconstituțional, în raport de aceleași prevederi constituționale și anume art.16, art.41 și art.44 (a se vedea par.37 din Decizia nr.814/2015, precitată).

16. Prin decizia menționată, Curtea a reținut că ”protecția legală a persoanelor cu funcții eligibile într-un organism sindical se impune și **trebuie să funcționeze exclusiv în raport cu activitatea sindicală efectiv desfășurată, fiind asigurată (...) de prevederile art.220 alin.(2) din Codul muncii** ” (a se vedea par.25 din Decizia nr.814/2015, precitată).

17. Pentru a fundamenta soluția de constatare a neconstituționalității textului de lege menționat și a susține concluzia că **protecția specială a liderilor sindicali împotriva concedierii trebuie să funcționeze exclusiv în raport cu activitatea sindicală efectiv desfășurată**, Curtea a reținut, mai întâi, că potrivit art.58 din Codul muncii, concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului și poate fi dispusă pentru motivele expres și limitativ prevăzute de lege, și anume pentru **motive care țin de persoana salariatului** (prevăzute la art.61) sau **pentru motive care nu țin de persoana salariatului** (prevăzute la art.65). Art.59 instituie interdicții generale de concediere, stabilind că este interzisă concedierea pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine

socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală [lit.a)] și pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale [lit.b)], art.60 alin.(1) reglementează interdicții temporare de concediere, și anume: „a) *pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii; b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei; c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere; d) pe durata concediului de maternitate; e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani; f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani; g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat; h) pe durata efectuării concediului de odihnă*”, iar art.60 alin.(2) stabilește că prevederile alin.(1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii (par.19 din Decizia nr.841/2015).

18. Curtea a apreciat că este neconstituțională o interdicție de concediere a persoanelor cu funcții eligibile într-un organism sindical, câtă vreme măsura concedierii nu are legătură cu activitatea sindicală desfășurată, inclusiv în situațiile vizate de textul criticat în prezenta cauză, și anume pentru motivele prevăzute de art.61 din Codul muncii, care țin de persoana salariatului [lit.c) — „în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat”; lit.d) — „în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat”], respectiv pentru motivele prevăzute de art.65 din Codul muncii, care nu țin de

persoana salariatului (și anume „desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia”). Astfel, Curtea a statuat că **”textul de lege criticat nu distinge între situațiile în care concedierea pentru unul din motivele prevăzute de art.61 și 65 din Codul muncii ar avea legătură cu activitatea sindicală și situațiile în care nu există această legătură, doar în aceste din urmă situații concedierea pentru unul din motivele de la art.61 și 65 putând fi justificată.** Astfel, textul de lege criticat instituie o prezumție absolută a existenței legăturii între activitatea sindicală și unul din motivele de concediere prevăzute de art.61 și 65 din Codul muncii. Or, protecția persoanelor alese în funcții de conducere ale organismului sindical trebuie să funcționeze exclusiv în raport cu activitatea sindicală efectiv desfășurată [astfel cum este prevăzută de art.220 alin.(2) din Codul muncii], iar nu și în ceea ce privește activitatea profesională — de bază — a angajatului.” (par.27 din Decizia nr.814/2015).

19. Curtea a reținut, în continuare, că, în situațiile în care motivele de concediere prevăzute de art.61 și 65 din Codul muncii au legătură cu motivul ce privește îndeplinirea mandatului în cadrul organismului sindical, tratamentul juridic diferențiat al persoanelor ce ocupă funcții eligibile într-un organism sindical, prin reglementarea unor măsuri speciale și mai eficiente de apărare a stabilității raporturilor de muncă, este justificat în mod obiectiv și rezonabil. Însă, în ipotezele în care nu există o legătură între activitatea sindicală și concedierea pentru unul dintre motivele prevăzute la art.61 și 65 din Codul muncii, instituirea tratamentului juridic diferit al persoanelor cu funcții eligibile într-un organism sindical, și anume interdicția de concediere a acestora, nu are o justificare obiectivă și rezonabilă, instituind un privilegiu al acestor persoane față de ceilalți salariați, sub aspectul garanțiilor pentru neîngrădirea dreptului la muncă, ceea ce contravine dispozițiilor art.16 din Constituție (par.29-30). Totodată, o asemenea prevedere obligă angajatorul la plata unei remunerații care să facă abstracție de situația concretă și obiectivă a salariatului față de care s-a constatat că nu corespunde profesional sau căruia i s-a

desființat locul de muncă. Or, în lipsa muncii prestate, angajatorul nu poate fi obligat la plata unei remunerații care să facă abstracție de aceste situații concrete și obiective. Or, scopul unei astfel de reglementări, acela de a proteja activitatea sindicală, vine într-o evidentă coliziune cu interesele angajatorului, care este pus în situația de a suporta o sarcină excesivă, de natură a-i afecta esența dreptului de proprietate, cu consecința încălcării prevederilor art.44 din Constituție (par.31). Curtea a mai reținut că interzicerea concedierii, atât pentru motive care țin de persoana salariatului (și anume constatarea inaptitudinii fizice și/sau psihice a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat; necoresponderea profesională cu locul de muncă în care este încadrat), cât și pentru motive care nu țin de persoana salariatului (și anume desființarea locului de muncă), îngrădește dreptul angajatorului de a-și organiza în plan intern activitatea, prin limitarea dreptului de a concedia — chiar și în condițiile stricte prevăzute de lege. Astfel, imposibilitatea angajatorului de a concedia persoanele care ocupă funcții eligibile într-un organism sindical în condițiile date reprezintă o limitare a activității economice, prin îngrădirea prerogativei angajatorului de a hotărî cu privire la organizarea activității sale în unitate, limitare evidentă, de exemplu, în cazul desființării locului de muncă. (par.32).

20. Or, în prezenta cauză, prin consacrarea unei soluții legislative care stabilește interdicția de concediere a persoanelor alese în organele de conducere ale sindicatelor, pentru alte motive decât cele care au legătură cu activitatea sindicală, și, cât privește aceste din urme motive, pentru o perioadă ce depășește durata mandatului, legiuitorul a încălcat, pentru aceleași motive, mai sus prezentate în esență, prevederile art.16, 41 și 44 din Constituție. Este indiscutabilă, din această perspectivă, distincția pe care legiuitorul o face, în textul criticat în prezenta cauză, între motive de concediere care nu au legătură cu activitatea sindicală, respectiv *”motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesională”* și cele care au legătură cu activitatea sindicală, respectiv *”motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate”*, câtă

vreme utilizează în redactarea textului conjuncția disjunctivă ”sau”. Astfel fiind, este clar că intenția legiuitorului a fost aceea de a extinde protecția liderilor sindicali dincolo de circumstanțierea realizată de art.220 alin.(2) din Codul muncii, aceasta în condițiile în care Curtea Constituțională a statuat deja, obligatoriu *erga omnes*, că o astfel de protecție trebuie să funcționeze exclusiv în raport cu activitatea sindicală efectiv desfășurată și astfel cum este prevăzută de art.220 alin.(2) din Codul muncii.

21. În acest mod, o soluție legislativă cuprinsă într-un text legal constatat ca fiind neconstituțional [art.60 alin.(1) lit.g) din Codul muncii] este reluată într-un alt text, cuprins într-un alt act normativ (Legea dialogului social). Or, în jurisprudența sa, Curtea a statuat că adoptarea de către legiuitor a unor norme contrare celor hotărâte într-o decizie a Curții Constituționale, prin care se tinde la păstrarea soluțiilor legislative afectate de vicii de neconstituționalitate, încalcă Legea fundamentală. Într-un stat de drept, astfel cum este proclamată România în art.1 alin.(3) din Constituție, autoritățile publice nu se bucură de nicio autonomie în raport cu dreptul, Constituția stabilind în art.16 alin.(2) că nimeni nu este mai presus de lege, iar în art.1 alin.(5) că respectarea Constituției, a supremației sale și a legilor este obligatorie (a se vedea Decizia nr.1.018 din 19 iulie 2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.511 din 22 iulie 2010, Decizia nr.195 din 3 aprilie 2013, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.223 din 18 aprilie 2013, Decizia nr.463 din 17 septembrie 2014, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.704 din 25 septembrie 2014, paragraful 38, sau Decizia nr.895 din 17 decembrie 2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.84 din 4 februarie 2016, paragraful 25). De asemenea, în jurisprudența sa, Curtea a subliniat „importanța principiului constituțional general al comportamentului loial și a stabilit că revine, în principal, autorităților publice sarcina de a-l aplica și respecta în raport cu valorile și principiile Constituției, inclusiv față de principiul consacrat de art.147 alin.(4) din Constituție referitor la caracterul general obligatoriu al deciziilor instanței constituționale (a se vedea, cu privire la înțelesul principiului comportamentului loial al autorităților publice, Decizia nr.1.257 din 7 octombrie

2009, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.758 din 6 noiembrie 2009, Decizia nr.1.431 din 3 noiembrie 2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.758 din 12 noiembrie 2010, Decizia nr.51 din 25 ianuarie 2012, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.90 din 3 februarie 2012, Decizia nr.727 din 9 iulie 2012, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.477 din 12 iulie 2012, Decizia nr.924 din 1 noiembrie 2012, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.787 din 22 noiembrie 2012, sau Decizia nr.260 din 8 aprilie 2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.318 din 11 mai 2015, paragraful 30). Prin încălcarea efectelor *erga omnes* ale deciziei de constatare a neconstituționalității, legiuitorul procedează într-un mod contrar comportamentului constituțional loial de care acesta trebuie să dea dovadă față de instanța constituțională și față de jurisprudența acesteia. Întrucât respectarea jurisprudenței Curții Constituționale constituie una dintre valorile care caracterizează statul de drept, obligațiile constituționale care rezultă din jurisprudența instanței constituționale circumscriu cadrul activității legislative viitoare; or, prin adoptarea unei soluții legislative similare cu cea constatată, în precedent, ca fiind contrară dispozițiilor Constituției, legiuitorul acționează *ultra vires*, încălcându-și obligația constituțională rezultată din art.147 alin.(4) (a se vedea Decizia nr.895/2015, precitată, paragraful 26).

22. În expunerea de motive a legii se invocă jurisprudența acestei Curți de până în anul 2010, fără a se avea în vedere întreaga evoluție jurisprudențială referitoare la instituția juridică a protecției liderilor sindicali, așadar și Decizia nr.814/2015, de asemenea obligatorie *erga omnes*, în unitatea sa dată de dispozitiv și considerentele ce îl susțin. Soluția acolo pronunțată și considerentele care au fundamentat-o sunt de natură să cristalizeze o concepție exprimată și în jurisprudența de până la acel moment, pe care Curtea o invocă în mod expres în considerentele Deciziei nr.814/2015. Scopul circumstanțierii realizate de Curte în această din urmă decizie a fost acela de a elimina orice interpretare ce ar putea exista în sensul că legiuitorul ar putea consacra o interdicție legală cu caracter absolut de concediere a liderilor

sindicali. Toate argumentele reținute în jurisprudența de până în 2015 în sprijinul ideii de protecție legală a liderilor sindicali, nu pot privi decât activitatea specifică efectiv desfășurată ca lideri de sindicat. Acesta nu înseamnă o lipsire de protecție împotriva eventualelor abuzuri ale angajatorilor, întrucât, așa cum Curtea a reținut în Decizia nr.814/2015, «instanțele judecătorești, în cadrul analizării legalității deciziei de concediere a unui salariat care are și o funcție eligibilă într-un organism sindical, sunt cele care examinează dacă există vreo legătură între motivul de concediere avut în vedere (prevăzut la art.61 — motive care țin de persoana salariatului sau art.65 — motive care nu țin de persoana salariatului, din Codul muncii) și îndeplinirea mandatului pe care salariatul care ocupă o funcție eligibilă în cadrul organismului sindical l-a primit de la salariații din unitate, angajatorului revenindu-i, potrivit art.272 din Codul muncii, sarcina de a dovedi legalitatea deciziei de concediere. În cazul în care se constată vreo legătură între motivul de concediere și activitatea de îndeplinire a mandatului pe care salariatul care ocupă o funcție eligibilă într-un organism sindical l-a primit de la salariații din unitate, decizia de concediere a acestuia este nelegală, în baza art.220 alin.(2) din Codul muncii, potrivit căruia, ”pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate”» (par.38).

23. În concluzie, întrucât reglementarea criticată consacră o protecție împotriva concedierii liderilor sindicali pentru alte motive decât activitatea efectiv desfășurată în această calitate, respectiv, cât privește aceste din urmă motive, pentru o durată ce depășește mandatul acestora, considerentele reținute în Decizia nr.814/2015, mai sus redate, sunt aplicabile *mutatis mutandis*, cu concluzia încălcării, prin Art.unic.pct.1 din Legea pentru modificarea și completarea Legii dialogului social nr.62/2011, a prevederilor constituționale ale art.16, art.41, art.44, prin raportare la art.147 alin.(4) din Constituție. Legiuitorul nu poate consacra o interdicție cu caracter absolut de concediere a liderilor sindicali pentru motive care sunt stabilite distinct de cele ce țin de îndeplinirea mandatului pe care aceștia l-au primit de la salariații din unitate și,

de asemenea, nu poate extinde această protecție dincolo de perioada de îndeplinire a mandatului.

24. Pentru considerentele expuse, în temeiul art. 146 lit. a) și al art.147 alin. (4) din Constituție, precum și al art.11 alin.(1) lit.A.a), al art.15 alin.(1) și al art.18 alin.(2) din Legea nr.47/1992, cu unanimitate de voturi,

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

În numele legii

Decide:

Admite obiecția de neconstituționalitate și constată că dispozițiile Articolului unic pct.1 din Legea pentru modificarea și completarea Legii dialogului social nr.62/2011 sunt neconstituționale.

Definitivă și general obligatorie.

Decizia se comunică Președintelui României, președinților celor două Camere ale Parlamentului, prim-ministrului, și se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Pronunțată în ședința din data de 23 noiembrie 2016.