

DECIZIE nr. 814 din 24 noiembrie 2015 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor [art. 60 alin. \(1\) lit. g\) din Legea nr. 53/2003](#) - Codul muncii**EMITENT • CURTEA CONSTITUȚIONALĂ**Publicat în **MONITORUL OFICIAL nr. 950 din 22 decembrie 2015****Data intrării în vigoare 22-12-2015**

Daniel Marius Morar	- președinte
Valer Dorneanu	- judecător
Petre Lăzăroiu	- judecător
Mircea Ștefan Minea	- judecător
Mona-Maria Pivniceru	- judecător
Puskas Valentin Zoltan	- judecător
Simona-Maya Teodoroiu	- judecător
Tudorel Toader	- judecător
Ioana Marilena Chiorean	- magistrat-asistent

Cu participarea reprezentantului Ministerului Public, procuror Liviu Drăgănescu.

1. Pe rol se află soluționarea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor [art. 60 alin. \(1\) lit. g\) din Legea nr. 53/2003](#) - Codul muncii, excepție ridicată de Societatea Goodmills - S.A. din localitatea Pantelimon, județul Ilfov (fostă Titan - S.A.) în Dosarul nr. 39.828/3/2014 al Tribunalului București - Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale și care formează obiectul Dosarului Curții Constituționale nr. 1.268D/2015.

2. La apelul nominal răspunde avocatul Marius Eftimie, cu împuternicire avocațială depusă la dosar, pentru Societatea Goodmills - S.A. (fostă Titan - S.A.), precum și partea Ștefan Blacioti. Procedura de citare este legal îndeplinită.

3. Cauza fiind în stare de judecată, președintele acordă cuvântul reprezentantului autoarei excepției de neconstituționalitate, care solicită admiterea acesteia, susținând, în esență, că dispozițiile de lege criticate reglementează o interdicție absolută a concedierii salariaților cu funcții eligibile într-un sindicat, indiferent de motivul concedierii, ceea ce constituie un privilegiu nejustificat al salariatului lider sindical față de ceilalți salariați și încalcă, astfel, art. 16 din Constituție. Pe de altă parte, și reprezentanții salariaților au același rol, dar ei nu beneficiază de aceeași protecție legală ca persoanele cu funcții eligibile într-un sindicat, ceea ce constituie discriminare, așa cum a reținut și Curtea Constituțională prin [Decizia nr. 383 din 23 martie 2011](#). Mai mult, în Expunerea de motive a [Legii nr. 40/2011](#) pentru modificarea și completarea [Legii nr. 53/2003](#) - Codul muncii s-a menționat că se dorește eliminarea protecției absolute a liderilor sindicali. Arată că, în cazul desființării postului și când salariatul refuză alt post oferit, angajatorul este obligat să plătească salariatul care este și lider sindical, fără ca acesta să presteze muncă, ceea ce afectează dreptul de proprietate al angajatorului, în același sens fiind și [Decizia Curții Constituționale nr. 1.276 din 12 octombrie 2010](#). În final, arată că, în speță, imediat ce s-a aflat despre desființarea posturilor, salariații au intrat în concediu medical, timp în care au constituit un sindicat și s-au ales în diferite funcții de conducere, ceea ce pune angajatorul în imposibilitate de a-i concedia. Depune la dosar o copie a Expunerii de motive a [Legii nr. 40/2011](#) pentru modificarea și completarea [Legii nr. 53/2003](#) - Codul muncii și [Decizia Curții Constituționale nr. 383 din 23 martie 2011](#).

4. Președintele întreabă pe reprezentantul autoarei excepției de neconstituționalitate dacă în practica instanțelor judecătorești referitoare la interpretarea art. 60 alin. (1) lit. g) din Codul muncii s-a reținut că interdicția concedierii se referă atât la motive care țin de persoana angajatului, cât și la motive care nu țin de persoana acestuia. Răspunzând acestei întrebări, reprezentantul autoarei excepției de neconstituționalitate arată că, printr-o singură decizie, Curtea de Apel Timișoara a constatat că protecția oferită liderilor sindicali se referă doar la activitatea sindicală și, interpretând coroborat textele din Codul muncii, a decis că, pentru motive care nu țin de persoana salariatului, concedierea este admisibilă, decizie ce a generat practică neunitară. Curtea de Apel București are jurisprudență constantă în sensul că interdicția prevăzută de art. 60 alin. (1) lit. g) din Codul muncii se referă la toate motivele de concediere, atât la cele care țin de persoana salariatului, cât și la cele care nu țin de persoana acestuia, cu excepția concedierii pentru motive disciplinare. Mai mult, prin [Decizia nr. 19/2015](#), Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept a respins, ca inadmisibilă, sesizarea formulată, deoarece există deja practică neunitară. Însă, în opinia judecătorilor-raportori, concedierea aplicabilă categoriei de salariați care dețin o funcție eligibilă într-un organism sindical nu este posibilă, pe durata exercitării mandatului, nici pentru motive care țin de îndeplinirea mandatului și nici pentru alte



motive, reglementate de lege (care țin sau nu de persoana salariatului), cu excepția concedierii pentru motive disciplinare în sensul art. 61 lit. a) din Codul muncii și pentru motive care intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

5. Având cuvântul, partea Ștefan Blaciotti solicită respingerea ca neîntemeiată a excepției de neconstituționalitate. Invocă aspecte ale situației de fapt din dosar, referitoare la data intrării în concediu medical și la data desființării locului de muncă.

6. Reprezentantul Ministerului Public pune concluzii de respingere, ca neîntemeiată, a excepției de neconstituționalitate, arătând că egalitatea nu înseamnă uniformitate, iar situațiile diferite impun diferența de tratament juridic.

CURTEA,

având în vedere actele și lucrările dosarului, constată următoarele:

7. Prin Încheierea din 2 iulie 2015, pronunțată în Dosarul nr. 39.828/3/2014, Tribunalul București - Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale a sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor [art. 60 alin. \(1\) lit. g\) din Legea nr. 53/2003](#) - Codul muncii. Excepția de neconstituționalitate a fost ridicată de intimata Societatea Goodmills - S.A. din localitatea Pantelimon, județul Ilfov (fostă Titan - S.A.) într-o cauză având ca obiect soluționarea contestației la decizia de concediere, formulată de Ștefan Blaciotti. În motivarea excepției de neconstituționalitate autoarea acesteia susține că textul de lege criticat 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 care 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, ei se află într-o situație analogă cu ceilalți salariați care nu ocupă funcții sindicale, deoarece concedierea nu are nicio legătură cu activitatea sindicală. Mai mult, tot aceeași calitate de apărători ai angajaților o au și reprezentanții salariaților, aleși în condițiile art. 221 și următoarele din Codul muncii, care însă nu beneficiază de acest privilegiu, singura interdicție la concedierea acestora fiind cea prevăzută de art. 226 din Codul muncii, respectiv faptul că nu pot fi concediați "pentru motive ce țin de mandatul pe care l-au primit de la salariați". De altfel, însăși Curtea Constituțională a reținut prin [Decizia nr. 383 din 23 martie 2011](#) că diferența de tratament între protecția conferită liderilor de sindicat și cea conferită reprezentanților aleși ai salariaților creează o situație cu efecte discriminatorii. 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 de lege criticate instituie o interdicție absolută la concediere, pentru orice ipoteză dintre cele prevăzute la art. 61 și 65 din Codul muncii, singura excepție fiind concedierea disciplinară pentru abateri grave sau repetate. Susține că, în cazul de față, este vorba despre o situație obiectivă, respectiv desființarea locului de muncă ocupat de către salariatul care în același timp ocupă și o funcție sindicală, fără a avea nicio legătură cu exercitarea mandatului de lider sindical, aceasta cu atât mai mult cu cât, în speță, desființarea postului a avut loc anterior înființării sindicatului și dobândirii calității de lider sindical de către reclamant. Ca mijloc de protecție și ca o garanție suficientă legea reglementează posibilitatea salariatului de a contesta decizia de concediere în fața instanței judecătorești, iar dacă se va proba că adevăratul motiv al concedierii îl reprezintă activitatea sindicală, atunci instanța va putea anula decizia în temeiul altor prevederi legale, cum ar fi: art. 59 din Codul muncii, art. 220 alin. (2) din Codul muncii și [art. 10 alin. \(1\) din Legea dialogului social nr. 62/2011](#). De altfel, însăși Convenția Organizației Internaționale a Muncii din 1971 instituie o protecție a liderilor sindicali care să aibă în vedere exercitarea mandatului, iar nu o protecție absolută. În același sens este și [Decizia Curții Constituționale nr. 1.276 din 12 octombrie 2010](#), prin care s-a arătat că este neconstituțională "o măsură care nu instituie un raport just de proporționalitate între mijloacele folosite și scopul legitim urmărit". Caracterul absolut al protecției prevăzute de art. 60 alin. (1) lit. g) din Codul muncii are în vedere toate tipurile de concediere (cu excepția celei disciplinare) prevăzute la art. 61 și 65 din Codul muncii, cum sunt: cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, cazul în care se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, cazul în care salariatul nu corespunde profesional



locului de muncă în care este încadrat, cazul desființării locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia. Or, toate aceste situații au caracter obiectiv, unele fiind constatate de alte organe ale statului, caracter ce poate fi verificat de instanțele judecătorești în cadrul contestării deciziei de concediere. Însă, din modul de redactare a dispozițiilor de lege criticate, rezultă că nu se poate dispune concedierea unui lider de sindicat în niciuna din ipotezele menționate.

9. Autoarea excepției de neconstituționalitate mai susține că dispozițiile de lege criticate contravin și prevederilor constituționale ale art. 41 referitoare la dreptul la muncă și protecția socială a muncii, deoarece prin instituirea imunității la concediere a liderilor sindicali este afectat dreptul la protecție în caz de concediere al celorlalți salariați care se află în aceeași situație obiectivă. Prin privilegiul instituit de art. 60 alin. (1) lit. g) din Codul muncii se afectează în esență și dreptul salariatului la protecție împotriva concedierii, deoarece pot exista situații în care, potrivit criteriilor obiective, un anumit salariat nu ar trebui selectat în vederea concedierii, ci liderul sindical.

10. Totodată, autoarea excepției susține că dispozițiile de lege criticate contravin și art. 44 din Constituție privind protecția proprietății private, deoarece, în situația obiectivă în care locul de muncă ocupat de salariatul lider sindical este desființat, în mod automat dispar și atribuțiile aferente aceluși 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 art. 60 alin. (1) lit. g) din Codul muncii 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 munca, dar față de care este obligat să îi plătească salariul, în virtutea unui contract de muncă activ, este afectat în esență și dreptul de proprietate al angajatorului, ceea ce contravine art. 44 din Constituție. Invocă, în acest sens, considerentele [Deciziei Curții Constituționale nr. 1.276 din 12 octombrie 2010](#).

11. Tribunalul București - Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale nu și-a exprimat opinia asupra excepției de neconstituționalitate.

12. Potrivit prevederilor [art. 30 alin. \(1\) din Legea nr. 47/1992](#), încheierea de sesizare a fost comunicată președinților celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului și Avocatului Poporului, pentru a-și exprima punctele de vedere asupra excepției de neconstituționalitate. 13. Avocatul Poporului consideră că dispozițiile de lege criticate sunt constituționale. În privința pretensei încălcări a art. 16 din Constituție arată că salariații se află într-o situație diferită față de salariații-lideri sindicali, întrucât numai aceștia din urmă contribuie la apărarea drepturilor și la promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale salariaților. Astfel, salariații-lideri sindicali pot întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiuni în justiție, în numele membrilor de sindicat, fără a avea nevoie de un mandat expres din partea celor în cauză. Așadar, prin specificul atribuțiilor lor, aceștia constituie un puternic factor de echilibru economic și social, capabil să asigure îmbunătățirea continuă a condițiilor de muncă și de viață ale membrilor de sindicat. În acest sens este și jurisprudența Curții Constituționale ([deciziile nr. 107 din 1 noiembrie 1995](#) și nr. 14 din 22 ianuarie 2013) și jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (hotărârile din 13 iunie 1979, pronunțată în Cauza Marckx împotriva Belgiei, din 8 iunie 1976, pronunțată în Cauza Engel și alții împotriva Olandei, sau din 28 noiembrie 1984, pronunțată în Cauza Rasmussen împotriva Danemarcei). În aceste condiții nu se poate susține nici încălcarea art. 41 din Constituție, cu atât mai mult cu cât Codul muncii prevede numeroase garanții, menite să împiedice comportamentul abuziv al angajatorilor, printre care foarte importantă este stricta reglementare a condițiilor de încetare a contractului individual de muncă în urma manifestării unilaterale de voință a angajatorului. Prevederile de lege criticate trebuie coroborate cu art. 220 alin. (2) din Codul muncii și cu cele ale [art. 10 din Legea dialogului social nr. 62/2011](#) și, ca urmare, protecția liderilor sindicali nu este absolută, concedierea acestora fiind posibilă în toate celelalte cazuri prevăzute de Codul muncii (pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de această persoană - art. 61 și 65). De altfel, în art. 24 lit. a) din Carta socială europeană revizuită se prevede posibilitatea concedierii salariaților pentru "un motiv întemeiat, legat de aptitudinea sau conduita acestora ori de cerințele de funcționare a întreprinderii, a instituției sau a serviciului". Totodată, persoanele care



exercită funcții eligibile într-un organism sindical sunt remunerate pentru îndeplinirea atribuțiilor specifice, prevăzute la art. 223 din Codul muncii, și anume apărarea și promovarea intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale salariaților.

14. Președinții celor două Camere ale Parlamentului și Guvernul nu au comunicat punctele lor de vedere asupra excepției de neconstituționalitate.

CURTEA,

examinând încheierea de sesizare, punctul de vedere al Avocatului Poporului, raportul întocmit de judecătorul-raportor, concluziile reprezentantului autoarei excepției și ale părții prezente la dezbateri, actele depuse la dosar, concluziile procurorului, dispozițiile legale criticate, raportate la prevederile Constituției, precum și [Legea nr. 47/1992](#), reține următoarele: 15. Curtea Constituțională a fost legal sesizată și este competentă, potrivit dispozițiilor art. 146 lit. d) din Constituție, precum și ale art. 1 alin. (2), ale [art. 2, 3, 10 și 29 din Legea nr. 47/1992](#), să soluționeze excepția de neconstituționalitate. 16. Obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie dispozițiile [art. 60 alin. \(1\) lit. g\) din Legea nr. 53/2003](#) - Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, având următorul cuprins: "(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă: [...] g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;"

17. Autoarea excepției de neconstituționalitate susține că dispozițiile de lege criticate încalcă prevederile constituționale ale art. 16 privind egalitatea în drepturi, ale art. 41 privind munca și protecția socială a muncii și ale art. 44 alin. (1) privind protecția proprietății private.

18. Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea reține, cu privire la cadrul legislativ referitor la protecția persoanelor care ocupă funcții eligibile într-un organism sindical, că [Legea nr. 53/2003](#) - Codul muncii prevede în titlul VII: "Dialogul social", cap. II: "Sindicatul", art. 220 alin. (2), următoarele: "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." Reglementări referitoare la protecția persoanelor alese în organele de conducere ale organizațiilor sindicale sunt cuprinse și în [Legea dialogului social nr. 62/2011](#), republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 625 din 31 august 2012, titlul II, cap. II, secțiunea a 2-a: "Conducerea organizațiilor sindicale". Astfel, potrivit art. 9, "Membrilor organelor de conducere alese ale organizațiilor sindicale li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare în exercitarea funcțiilor lor", iar, în conformitate cu art. 10 alin. (1), "Sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă ale membrilor organizațiilor sindicale pentru motive care privesc apartenența la sindicat și activitatea sindicală."

19. Curtea reține că dispoziția de lege criticată face parte din titlul II: "Contractul individual de muncă", cap. V: "Încetarea contractului individual de muncă", secțiunea a 2-a: "Concedierea" (art. 58-60) din Codul muncii. Potrivit art. 58, 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)], iar 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.

20. Curtea constată că, în reglementarea anterioară modificării aduse prin [Legea nr. 40/2011](#) pentru modificarea și completarea [Legii nr. 53/2003](#) - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 225 din 31 martie 2011, și republicării [Legii nr. 53/2003](#) în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, dispoziția de lege criticată se regăsea la art. 60 alin. (1) lit. h) și avea același conținut. Însă dispozițiile art. 220 alin. (2), care, înainte de republicare se regăseau la art. 223 alin. (2), prevedeau că "Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate". Totodată, [art. 10 alin. \(1\) și \(2\) din Legea sindicatelor nr. 54/2003](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 73 din 5 februarie 2003, lege abrogată prin [Legea dialogului social nr. 62/2011](#), prevedeau următoarele: "(1) În timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea mandatului, reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale nu li se poate modifica sau desface contractul individual de muncă pentru motive neimputabile lor, pe care legea le lasă la aprecierea celui care angajează, decât cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizației sindicale. (2) Sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă, atât ale reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, cât și ale membrilor acestora, din inițiativa angajatorului, pentru motive care privesc activitatea sindicală." 21. De asemenea, referitor la protecția reprezentanților sindicali, Curtea reține că, potrivit art. 1 din Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind protecția reprezentanților lucrătorilor în întreprinderi și înlesnirile ce se acordă acestora [nr. 135/1971](#), ratificată de România prin [Decretul nr. 83/1975](#), publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 86 din 2 august 1975, "Reprezentanții lucrătorilor din întreprinderi trebuie să beneficieze de o protecție eficace împotriva oricăror măsuri care i-ar putea prejudicia, inclusiv desfacerea contractului de muncă, și care ar avea drept cauză calitatea sau activitățile lor de reprezentanți ai lucrătorilor, apartenența sindicală sau participarea la activități sindicale, în măsura în care acționează potrivit legilor, convențiilor colective sau altor aranjamente convenționale în vigoare", iar potrivit art. 2, "1. În întreprinderi trebuie să se acorde înlesniri reprezentanților lucrătorilor, pentru a putea să-și îndeplinească repede și eficace funcțiile lor. 2. Din acest punct de vedere, trebuie să se țină seama de caracteristicile sistemului de relații profesionale aplicate în țara respectivă, precum și de nevoile, importanța și posibilitățile întreprinderii interesate. 3. Acordarea înlesnirilor nu trebuie să împiedice buna funcționare a întreprinderii interesate." 22. Totodată, Curtea constată că art. 7 (cu denumirea marginală "Protecția reprezentanților lucrătorilor") din [Directiva 2002/14/CE](#) a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial seria L, nr. 80/2002, prevede că "Statele membre se asigură că reprezentanții salariaților, în exercițiul funcțiunii, beneficiază de protecție și garanții suficiente pentru a le permite să își îndeplinească corespunzător obligațiile care le-au fost încredințate". Prin Hotărârea din 11 februarie 2010, în Cauza C - 405/08, Ingeniorforeningen i Danmark împotriva Dansk Arbejdsgiverforening, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a stabilit, răspunzând unei întrebări preliminare, că art. 7 din [Directiva 2002/14/CE](#) trebuie interpretat în sensul că nu impune ca reprezentanților lucrătorilor să le fie acordată o protecție sporită împotriva concedierii, dar a precizat că orice măsură luată pentru transpunerea directivei, indiferent dacă este prevăzută de o lege sau de o convenție colectivă, trebuie să respecte limita minimă de protecție prevăzută la art. 7 din [Directiva 2002/14/CE](#). S-a subliniat totodată, în cuprinsul considerentelor, că directiva face referire la un cadru general care stabilește cerințe minime, astfel că, "în ceea ce privește măsurile de protecție și garanțiile care trebuie acordate în privința reprezentanților lucrătorilor, legiuitorul Uniunii a lăsat o largă libertate de apreciere statelor membre, sub rezerva obligației acestora din urmă de a garanta atingerea rezultatelor impuse de această directivă". 23. Având în vedere acest cadru legislativ intern și internațional, Curtea Constituțională constată că protecția persoanelor alese într-un organism sindical este expresia libertății sindicale, prevăzute de art. 9 din Constituție, potrivit căruia sindicatele "contribuie la



apărarea drepturilor și la promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor lor". În acest sens, o protecție eficientă și garanții suficiente pentru a le permite reprezentanților sindicali să își îndeplinească corespunzător obligațiile care le-au fost încredințate sunt prevăzute de [art. 1 din Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 135/1971](#) și de art. 7 din [Directiva 2002/14/CE](#) a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002. În plan legislativ intern, această protecție este prevăzută de dispozițiile art. 220 alin. (2) din Codul muncii, care interzic concedierea persoanelor alese în funcții de conducere într-un organism sindical pentru motive ce privesc activitatea sindicală desfășurată, și de [art. 10 alin. \(1\) din Legea nr. 62/2011](#) care interzice modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă ale membrilor organizațiilor sindicale pentru motive care privesc apartenența la sindicat și activitatea sindicală. Pe de altă parte, însă, dispozițiile de lege criticate interzic absolut concedierea salariaților cu funcții eligibile într-un organism sindical (cu cele două excepții permise de lege, și anume concedierea pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate și concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii), indiferent dacă există sau nu o legătură între activitatea sindicală desfășurată și motivele de concediere, astfel cum sunt prevăzute la art. 61 (motive care țin de persoana salariatului) și art. 65 (motive care nu țin de persoana salariatului) din Codul muncii. Referitor la dispozițiile art. 220 alin. (2) din Codul muncii și ale [art. 10 alin. \(1\) din Legea nr. 62/2011](#), ce instituie protecția împotriva concedierii din motive ce țin de activitatea sindicală, Curtea s-a pronunțat în numeroase rânduri asupra excepției de neconstituționalitate a acestora, raportată la art. 16 din Constituție, statuând că aceste dispoziții, atât în forma anterioară republicării Codului muncii, cât și în forma ulterioară, sunt constituționale. Astfel, Curtea a reținut că liderii sindicali se află într-o situație diferită de cea a celorlalți salariați, iar protecția lor legală este nu numai justificată, dar și necesară. Angajații cu funcții eligibile într-un organism sindical sunt în situații diferite față de ceilalți angajați, astfel încât tratamentul juridic aplicabil cu privire la concediere este justificat obiectiv. Măsura de protecție a mandatului exercitat de reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor are caracterul unei garanții legale împotriva eventualelor acțiuni de constrângere, de șantaj sau de reprimare, de natură să împiedice exercitarea mandatului. Este evident că liderii sindicali nu și-ar putea îndeplini mandatul încredințat de salariați de a le apăra drepturile și de a promova interesele profesionale, economice și sociale ale acestora, dacă ar fi expuși unor represalii, amenințări sau șantajări din partea angajatorilor. Situația deosebită în care se află salariații membri ai organelor de conducere ale sindicatelor este determinată de atribuțiile lor în asigurarea îndeplinirii rolului sindicatelor, prevăzut în teza a doua a art. 9 din Constituție, potrivit căreia sindicatele "contribuie la apărarea drepturilor și la promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale salariaților". De asemenea, Curtea a reținut că dispozițiile legale criticate reprezintă o măsură de protecție a liderilor sindicali, pentru ca aceștia să poată îndeplini în bune condiții atribuțiile cu care au fost însărcinați de salariații membri de sindicat care i-au ales. Măsura de protecție se justifică prin necesitatea de a se contracara eventualele măsuri abuzive, cu caracter represiv sau de intimidare, din partea angajatorului. În acest sens sunt [deciziile nr. 104 din 31 octombrie 1995](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 40 din 26 februarie 1996, [nr. 24 din 22 ianuarie 2003](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, [nr. 194 din 31 martie 2005](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 468 din 2 iunie 2005, [nr. 124 din 15 februarie 2007](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 213 din 29 martie 2007. Prin [Decizia nr. 104 din 31 octombrie 1995](#), Curtea a mai stabilit că [art. 11 din Legea nr. 54/1991](#) cu privire la sindicate nu are însă semnificația unui privilegiu, ci a unei măsuri de protecție spre a se asigura egalitatea de tratament între sindicat, pe de o parte, și societatea comercială, pe de altă parte, ca părți în contractul colectiv de muncă. În lipsa unei asemenea măsuri de protecție, societatea comercială ar avea un puternic mijloc de presiune asupra reprezentantului sindicatului, care ar afecta poziția de egalitate a sindicatului față de societatea comercială, precum și îndeplinirea de către sindicat a rolului său constituțional, consfințit de art. 9 din Constituție, de a apăra interesele profesionale, economice și sociale ale salariaților. Prin [Decizia nr. 124 din 15 februarie 2007](#), Curtea a reținut că organizațiile sindicale, și mai ales liderii acestora, în calitatea lor de reprezentare, promovare și apărare a drepturilor și intereselor profesionale și economice ale salariaților, vin mai des în contact direct cu reprezentanții angajatorului, adesea în stări conflictuale, situații în care nu ar mai putea acționa eficient dacă ar fi expuși eventualelor măsuri represive din partea angajatorului. Aceste circumstanțe îi plasează pe



liderii sindicali într-o situație obiectiv diferită față de cea a celorlalți salariați, ceea ce justifică și tratamentul juridic diferențiat, prin reglementarea unor măsuri speciale și mai eficiente de apărare a stabilității raporturilor de muncă.

25. Ținând cont de această jurisprudență, Curtea constată că protecția de care beneficiază persoanele cu funcții eligibile într-un organism sindical, prevăzută de art. 220 alin. (2) din Codul muncii, este o protecție necesară, adecvată, eficientă și care corespunde cerințelor constituționale și celor prevăzute de actele internaționale, instituită în scopul respectării libertății sindicale. Curtea reține 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, așa cum s-a arătat, de prevederile art. 220 alin. (2) din Codul muncii.

26. Analizând dispozițiile art. 60 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, Curtea reține, însă, că acestea reglementează o interdicție absolută, generală, de concediere a persoanelor cu funcții eligibile într-un organism sindical, atât pentru motive care țin de persoana salariatului, cât și pentru motive care nu țin de persoana acestuia, singurele excepții fiind concedierea pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate și concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului. Potrivit textului de lege criticat, persoanele cu funcții eligibile într-un organism sindical nu pot fi concediate nici pentru celelalte motive care țin de persoana salariatului, prevăzute de art. 61 din Codul muncii [și anume lit. b) - "în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală"; lit. c) - "în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat"; lit. d) - "în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat"], nici pentru motive care nu țin de persoana salariatului, prevăzute de art. 65 din Codul muncii (și anume "desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia"). Așadar, Curtea constată că, indiferent dacă măsura concedierii are sau nu legătură cu activitatea sindicală desfășurată, concedierea angajaților cu funcții eligibile într-un organism sindical este interzisă. Totodată, Curtea constată, pe de-o parte, că dispozițiile de lege criticate prevăd că interdicția concedierii se aplică pe toată durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, durată care nu este limitată, iar, pe de altă parte, că nu există nicio prevedere de lege care să precizeze categoriile de funcții eligibile care pot beneficia de această protecție, persoanele protejate fiind așadar hotărâte exclusiv de organismul sindical.

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

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



29. Curtea constată că, în situațiile în care motivele de concediere prevăzute de art. 61 și 65 din Codul muncii au legătură cu motivul ce privește îndeplinirea mandatului în cadrul organismului sindical, tratamentul juridic diferențiat al persoanelor ce ocupă funcții eligibile într-un organism sindical, prin reglementarea unor măsuri speciale și mai eficiente de apărare a stabilității raporturilor de muncă, instituit prin dispozițiile de lege criticate, este justificat în mod obiectiv și rezonabil, așa cum a reținut Curtea în jurisprudența sa constantă, menționată la paragraful 24.
30. Însă, în ipotezele în care nu există o legătură între activitatea sindicală și concedierea pentru unul dintre motivele prevăzute la art. 61 și 65 din Codul muncii, Curtea constată că instituirea tratamentului juridic diferit al persoanelor cu funcții eligibile într-un organism sindical, și anume interdicția de concediere a acestora, nu are o justificare obiectivă și rezonabilă, protecția acestor persoane trebuind să funcționeze exclusiv în raport cu activitatea sindicală efectiv desfășurată. Prin urmare, textul de lege criticat, interzicând concedierea salariaților cu funcții eligibile într-un organism sindical, în cazurile în care aceasta nu are legătură cu activitatea sindicală desfășurată, instituie un privilegiu al acestor persoane față de ceilalți salariați, sub aspectul garanțiilor pentru neîngrădirea dreptului la muncă, ceea ce contravine dispozițiilor art. 16 din Constituție.
31. Referitor la critica de neconstituționalitate raportată la dispozițiile art. 44 din Constituție, Curtea reține că prevederile de lege criticate obligă angajatorul la plata unei remunerații care să facă abstracție de situația concretă și obiectivă a salariatului care ocupă și o funcție eligibilă într-un organism sindical și care este, de exemplu, arestat preventiv sau arestat la domiciliu pe o perioadă mai mare de 30 zile sau față de care s-a constatat inaptitudinea fizică și/sau psihică, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat, sau față de care s-a constatat că nu corespunde profesional sau căruia i s-a desființat locul de muncă. Or, în lipsa muncii prestate, angajatorul nu poate fi obligat la plata unei remunerații care să facă abstracție de aceste situații concrete și obiective. În același sens s-a pronunțat Curtea și prin [Decizia nr. 1.276 din 12 octombrie 2010](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 746 din 9 noiembrie 2010, având ca obiect excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor [art. 35 alin. \(1\) din Legea sindicatelor nr. 54/2003](#) (potrivit căruia "Membrii aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar cu 3-5 zile pentru activități sindicale, fără afectarea drepturilor salariale"), prin care a admis excepția de neconstituționalitate și a constatat că textul de lege criticat afectează în esență și dreptul de proprietate al angajatorului, ceea ce contravine art. 44 din Constituție, deoarece, "în lipsa muncii prestate, angajatorul nu poate fi obligat la plata unei remunerații care să facă abstracție de această situație concretă și obiectivă." Având în vedere acestea, și în cauza de față, Curtea constată că scopul reglementării, acela de a proteja activitatea sindicală, vine într-o evidentă coliziune cu interesele angajatorului, care este pus în situația de a suporta o sarcină excesivă, de natură a-i afecta esența dreptului de proprietate, și, în consecință, dispozițiile de lege criticate contravin prevederilor art. 44 din Constituție.
32. În continuare, Curtea reține că interzicerea absolută a concedierii, atât pentru motive care țin de persoana salariatului (și anume arestarea preventivă sau arestarea la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, constatarea inaptitudinii fizice și/sau psihice a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat; necorespunderea profesională cu locul de muncă în care este încadrat), cât și pentru motive care nu țin de persoana salariatului (și anume desființarea locului de muncă), îngreșește dreptul angajatorului de a-și organiza în plan intern activitatea, prin limitarea dreptului de a concedia - chiar și în condițiile stricte prevăzute de lege. Astfel, imposibilitatea absolută a angajatorului de a concedia persoanele care ocupă funcții eligibile într-un organism sindical (cu cele două excepții prevăzute de lege) reprezintă o limitare a activității economice, prin îngreșirea prerogativei angajatorului de a hotărî cu privire la organizarea activității sale în unitate, limitare evidentă, de exemplu, în cazul desființării locului de muncă. Potrivit art. 45 din Constituție, accesul liber al persoanei la o activitate economică și exercitarea acesteia în condițiile legii sunt garantate, iar legiuitorul are, astfel, posibilitatea de a stabili condițiile și limitele exercitării activității economice.
33. Potrivit jurisprudenței Curții Constituționale, concretizate, cu titlu de exemplu, prin [Decizia nr. 266 din 21 mai 2013](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 443 din 19 iulie 2013, și [Decizia nr. 462 din 17 septembrie 2014](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 775 din 24 octombrie



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

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

35. Curtea reține că în același sens este și [art. 2 pct. 3 din Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 135/1971](#), potrivit căruia acordarea unor înlesniri în favoarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu trebuie să împiedice buna funcționare a unității. Or, interzicerea absolută a concedierii liderilor sindicali, indiferent dacă măsura concedierii are sau nu legătură cu activitatea sindicală, poate să conducă la afectarea bunei desfășurări a activității angajatorului, fără de care nu s-ar mai justifica nici existența organismului sindical.

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



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

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

39. Pentru considerentele expuse mai sus, în temeiul art. 146 lit. d) și al art. 147 alin. (4) din Constituție, precum și al art. 1-3, al art. 11 alin. (1) lit. A.d) și al [art. 29 din Legea nr. 47/1992](#), cu majoritate de voturi,

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

În numele legii

DECIDE:

Admite excepția de neconstituționalitate ridicată de Societatea Goodmills - S.A. din localitatea Pantelimon, județul Ilfov (fostă Titan - S.A.) în Dosarul nr. 39.828/3/2014 al Tribunalului București - Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale și constată că dispozițiile [art. 60 alin. \(1\) lit. g\) din Legea nr. 53/2003](#) - Codul muncii sunt neconstituționale.

Definitivă și general obligatorie.

Decizia se comunică celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului și Tribunalului București - Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale și se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Pronunțată în ședința din data de 24 noiembrie 2015.

PREȘEDINTE
DANIEL MARIUS MORAR
Magistrat-asistent,
Ioana Marilena Chiorean

Toate drepturile rezervate © 2024 - [iLegis](#) - SC CTCE SA



+40 720 528 028



legis@legistm.ro



www.legistm.ro