

# Capitolul I

## Dialogul social. Pacea socială.

### Negocierea colectivă

#### 1. Dialogul Social

##### 1.1. Considerații introductive

Dialogul ține într-un mod exclusiv de ființa umană, fiind principala formă de comunicare între oameni. O societate umană fără dialog ar fi de neconceput. Din multitudinea de accepțiuni pe care Dicționarul explicativ al limbii române le conferă vocabulei „dialog”, cele mai relevante pentru demersul nostru sunt următoarele: „Convorbire între două sau mai multe persoane. ♦ Spec. Convorbire (cu caracter oficial) care are loc între reprezentanții a două părți, a două țări etc.”<sup>[1]</sup>.

Datorită importanței sale, dialogul se manifestă atât la nivelul persoanelor privite în mod individual, cât și între colectivități. Având în vedere această perspectivă a dialogului, se poate afirma că și statele se află în dialog, negociind cu privire la probleme de interes comun. S-a afirmat că în sistemele democratice dialogul de la nivelul societății se concretizează în următoarele forme: dialogul social, dialogul civic și dialogul politic<sup>[2]</sup>. Desigur că, în afară de aceste forme principale de dialog, pot fi imaginate și alte categorii de domenii care implică dialogul la nivelul societății, cum ar fi dialogul cultural.

Dialogul social este purtat între principalii actori ai relațiilor de muncă. Este vorba despre angajați, reprezentați de sindicate sau în alt mod prevăzut de lege, angajatori, reprezentați, la rândul lor, conform legii, și, în cazul dialogului social tripartit, și de guvern. Această formă de dialog se numește „dialog social”, deoarece are ca obiect atingerea prin dialog la consens în probleme care țin

---

<sup>[1]</sup> A se vedea <http://dexonline.ro/definitie/dialog>, accesat în data de 7 aprilie 2014.

<sup>[2]</sup> V. Dorneanu, *Dreptul muncii. Partea generală*, Ed. Universul Juridic, București, 2012, p. 127.

de politica socială. Dialogul social evoluează în fiecare stat în funcție de factorii economici și politici care influențează modul de desfășurare a acestei forme de dialog. Principalul obiectiv al dialogului social este înfăptuirea păcii sociale. Mai mult, după cum vom arăta pe parcursul acestei lucrări, datorită importanței sale, dialogul social este reglementat și în cadrul dreptului internațional, în special la nivelul Organizației Internaționale a Muncii (O.I.M.) și în cadrul Uniunii Europene (U.E.). În România, dialogul social s-a consolidat după anul 1989, în prezent, dialogului social fiindu-i consacrată și o lege care îi reglementează regimul juridic (este vorba despre Legea nr. 62/2011)<sup>[1]</sup>. Prevederi legale relevante sunt cuprinse și în Codul muncii, care reglementează parțial regimul juridic al dialogului social<sup>[2]</sup>.

## 1.2. Accepțiunea legală

Articolul 211 C. muncii prevede că „pentru asigurarea climatului de stabilitate și pace socială, prin lege sunt reglementate modalitățile de consultări și dialog permanent între partenerii sociali”. Este o dispoziție deosebit de relevantă, deoarece cuprinde principalul scop al dialogului social, și anume asigurarea păcii sociale. În articolele subsecvente, respectiv art. 212 și art. 213, Codul muncii cuprinde dispoziții succinte referitoare la Consiliul Economic și Social (C.E.S.) și la comisiile de dialog social din cadrul ministerelor și prefecturilor, subliniind așadar incidența statului în cadrul dialogului social.

Legea nr. 62/2011, în art. 1 lit. b), definește dialogul social ca fiind „procesul voluntar prin care partenerii sociali se informează, se consultă și negociază în vederea stabilirii unor acorduri în probleme de interes comun”. În decelarea regimului juridic al dialogului social, legiuitorul, în cuprinsul aceleiași legi, definește cele două forme în care se poate manifesta dialogul social, respectiv dialogul social de tip bipartit și cel de tip tripartit. În virtutea

---

<sup>[1]</sup> Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată în M. Of. nr. 625 din 31 august 2012 în temeiul art. 80 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010, privind Codul de procedură civilă (M. Of. nr. 365 din 30 mai 2012).

<sup>[2]</sup> Codul muncii – Legea nr. 53/2003, republicată în M. Of. nr. 345 din 18 mai 2011 în temeiul art. V din Legea nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 225 din 31 martie 2011).

art. 1 lit. c) din Legea nr. 62/2011, dialogul social bipartit este „dialogul desfășurat numai între sindicate sau organizații sindicale și angajatori ori organizații patronale”. Conform art. 1 lit. d) din Legea nr. 62/2011, dialogul social tripartit este „dialogul desfășurat între sindicate sau organizații sindicale, angajatori ori organizații patronale și autoritățile administrației publice”.

### 1.3. Accepțiunea doctrinară

Importanța dialogului social este recunoscută într-un mod fără echivoc la nivelul doctrinei juridice. În acest sens, s-a afirmat că „dialogul între partenerii sociali – organizațiile sindicale și organizațiile patronale – și între ei și factorii guvernamentali constituie în ziua de azi o cerință obiectivă, o axiomă a dezvoltării economico-sociale a statului de drept”<sup>[1]</sup>. Într-o opinie asemănătoare, se susține că „în lumea de azi este de neconceput existența păcii sociale și a unui climat de stabilitate fără menținerea unui dialog și consultări permanente între partenerii sociali în vederea armonizării intereselor acestora”<sup>[2]</sup>.

Dialogul social a fost definit ca fiind „o modalitate suplă și concretă care urmărește explicit realizarea democrației economico-sociale prin aducerea la masa dialogului, a discuțiilor și a negocierilor a celor doi mari parteneri sociali care se întâlnesc atât în procesul muncii, dar și în diverse activități de gestionare a treburilor societății”<sup>[3]</sup>. S-a susținut corect că dialogul social se poate desfășura la nivel de unitate, la nivel de sector sau local, la nivel național, la nivel continental și, respectiv, internațional<sup>[4]</sup>.

### 1.4. Pacea socială – scopul esențial al dialogului social

Pacea socială a fost definită ca fiind „o stare de înțelegere, de concordie între membrii unui grup social sau ai unei națiuni, în ansamblul său”<sup>[5]</sup>. Acest deziderat este cu atât mai complex, cu cât una dintre caracteristicile societății umane este lupta de clasă.

---

[1] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a 3-a revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 102.

[2] R. Gidro, *Dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2013, p. 307.

[3] V. Dorneanu, op. cit., p. 127.

[4] G. Codreanu, *Dialogul social și pacea socială*, Ed. Tribuna Economică, București, 2007, p. 27.

[5] *Idem*, p. 18.

În acest sens, s-a afirmat că „transpusă în plan social, teoria luptei contrariilor se înfățișează sub forma *luptei dintre clase*: istoria tuturor societăților împărțite în clase antagoniste ar fi istoria luptelor de clasă, care constituie principala forță motrice a dezvoltării acestora”<sup>[1]</sup>.

Cel mai potrivit termen care ar defini pacea socială este cel de „echilibru” social, care poate fi atins atunci când nu există neînțelegeri majore între principalii actori de la nivelul societății. Filosoful grec Aristotel denumea această stare de echilibru „autarhie”, constituind proiectarea stării de echilibru interior al omului la nivelul cetății<sup>[2]</sup>. Negocierea colectivă, ca principal instrument de desfășurare a dialogului social în scopul realizării păcii sociale, apare într-o epocă a relațiilor dintre părți în care acestea exclud conflictul, încercând să ajungă la consens în ceea ce privește principalele aspecte referitoare la relațiile de muncă.

Dreptul colectiv al muncii contribuie într-un mod decisiv la instaurarea păcii sociale. Aceasta datorită faptului că obiectul său de activitate îl constituie reglementarea regimului juridic al organizațiilor sindicale și patronale, al reprezentanților salariaților, stabilind și cadrul legal pentru implicarea statului în dialogul social. Pacea socială reprezintă, în acest context, asigurarea unui echilibru între scopurile opuse urmărite de partenerii sociali.

Pacea socială reprezintă un deziderat urmărit atât de state private în mod individual, cât și de societatea internațională, acest obiectiv fiind prevăzut în cele mai reprezentative documente de drept internațional. Conflictele de muncă și, după caz, greva, alături de alte mișcări sociale de protest sunt expresii ale eșecului dialogului social la nivelul unei societăți și trecerii la starea de conflict, sub auspiciile căreia pacea socială nu se poate înfăptui.

### **1.5. Modalitățile de realizare a dialogului social**

Modurile prin care se poate înfăptui dialogul social sunt următoarele: informare, consultare, negociere și acord, gestionare în comun<sup>[3]</sup>. Legea nr. 62/2011 reglementează în art. 1 informarea, consultarea și negocierea colectivă ca fiind principalele moduri de realizare a dialogului social.

<sup>[1]</sup> G. Codreanu, op. cit., p. 18.

<sup>[2]</sup> A se vedea *Aristotel*, *Politica*, Ed. Paideia, București, 2001.

<sup>[3]</sup> G. Codreanu, op. cit., p. 29.

Conform art. 1 lit. b) pct. (i), informarea reprezintă „transmiterea de date de către angajator către sindicat sau, după caz, către reprezentanții aleși ai angajaților, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză”. Pentru ca dialogul social să fie eficient, părțile participante la dialog trebuie să se informeze reciproc cu privire la problemele care se circumscriu obiectului dialogului social. Doar că legiuitorul, în definiția dată informării, o prezintă ca o obligație ce incumbă numai angajatorului, ceea ce apare ca fiind eronat. Suntem de părere că și organizațiile sindicale, respectiv reprezentanții salariaților, trebuie să-l informeze pe angajator referitor la problematica dezbaterii, deoarece angajatorul trebuie să fie în temă cu solicitările angajaților, astfel încât să poată răspunde într-un mod cât mai corespunzător acestor solicitări<sup>[1]</sup>. Mai mult, în cadrul dialogului social tripartit, factorii guvernamentali trebuie informați cu privire la obiectul dialogului social, respectiv cu privire la solicitările părților, astfel încât să se poată stabili în concret posibilitatea de intervenție a statului în cadrul dialogului social. Așadar, nu se poate afirma că informarea are un caracter unilateral, privind doar una dintre părți. S-a afirmat, în mod judicios, că reciprocitatea obligației de informare în cadrul dialogului social izvorăște din principiul bunei-credințe, fiind un mijloc concret de împiedicare a abuzului de drept<sup>[2]</sup>.

Conform art. 1 lit. b) pct. (ii), consultarea reprezintă „schimbul de opinii în cadrul dialogului social”. Principalele modalități prin care se realizează consultarea sunt stabilirea cadrului normativ aplicabil raporturilor juridice de muncă și determinarea elementelor concrete de conținut ale raporturilor de muncă<sup>[3]</sup>. Legiuitorul a stabilit în anumite situații și obligativitatea consultării în cadrul relațiilor de muncă, fără însă ca cealaltă parte să fie obligată să respecte solicitările primite în cadrul consultării respective. Cu titlu de exemplu, Codul muncii stabilește în sarcina angajatorului obligația de a-i consulta pe salariați în legătură cu regulamentul intern. Chiar dacă în urma consultărilor nu se ajunge la un consens

---

[1] Pentru susținerea acestei opinii, a se vedea G. Codreanu, op. cit., p. 31-32. Ca un argument de drept comparat, legislațiile anumitor state, ca, de exemplu, Bulgaria, prevăd în mod expres că obligația de informare este valabilă și pentru sindicate. A se vedea *infra* Capitolul III, 6.3.

[2] G. Codreanu, op. cit., p. 32.

[3] *Ibidem*.

cu privire la conținutul regulamentului intern, angajatorul poate adopta regulamentul intern în forma inițială. Cu toate acestea, dincolo de formalismul stabilit de lege pentru consultări, în vederea unui dialog social eficient, este indicat ca partenerii sociali să se consulte cât mai des cu putință și să respecte solicitările rezonabile venite de la partenerii de dialog.

Legea nr. 62/2011, în art. 1 lit. b) pct. (iii), definește negocierea colectivă ca fiind „negocierea dintre angajator sau organizația patronală și sindicat ori organizația sindicală sau reprezentanții angajaților, după caz, care urmărește reglementarea relațiilor de muncă ori de serviciu dintre cele două părți, precum și orice alte acorduri în probleme de interes comun”.

## 2. Organizațiile sindicale

### 2.1. Considerații introductive

Apărută inițial în Anglia<sup>[1]</sup>, istoria mișcării sindicale este tumultuoasă, sindicatele alternând între reglementare și prohibiție, cunoscând adevărata consacrare odată cu creșterea semnificativă a numărului lucrătorilor și dezvoltarea fulminantă a industriei. În România, Legea sindicatelor din anul 1921 a constituit un moment de referință în materie, deoarece a fost prima lege care reglementa regimul juridic al organizațiilor sindicale.

Regimul juridic al sindicatelor a fost influențat de momentele politice care s-au succedat, sindicatele având un rol restrâns sub aspectul revendicărilor sociale în cadrul sistemului socialist, însă, după anul 1989, dreptul sindical a cunoscut un adevărat reviriment, sindicatele dobândind, cel puțin din punct de vedere legal, un rol însemnat în cadrul dialogului social<sup>[2]</sup>. Cele mai importante legi din țara noastră care au reglementat sindicatele, intrate în vigoare ulterior anului 1921, au fost Legea nr. 52/1945 asupra sindicatelor profesionale<sup>[3]</sup>, Legea nr. 54/1991 cu privire la sindicate<sup>[4]</sup> și

---

[1] V. Dorneanu, op. cit., p. 152.

[2] Dreptul sindical a fost definit ca fiind „ansamblul normelor juridice care reglementează organizarea și funcționarea sindicatelor, rolul lor în cadrul societății, îndeosebi în raporturile cu organizațiile patronale și cu autoritățile publice” – I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic...*, p. 108.

[3] M. Of. nr. I din 17 din 21 ianuarie 1945.

[4] M. Of. nr. 164 din 7 august 1991.

Legea nr. 54/2003 (a sindicatelor)<sup>[1]</sup>. În prezent, sediul materiei se află în Legea nr. 62/2011 și parțial în Codul muncii.

## 2.2. Accepțiunea legală a sindicatelor

### A. La nivel internațional

Datorită importanței sale, dreptul sindical își află sediul juridic și în documentele internaționale. Evidențiem, cu titlu de exemplu, următoarele:

- Convenția nr. 87 (1948) a O.I.M. asupra libertății sindicale și protecției dreptului sindical<sup>[2]</sup>;
- Carta socială europeană revizuită<sup>[3]</sup>;
- Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene<sup>[4]</sup>;
- Convenția europeană a drepturilor omului din anul 1950<sup>[5]</sup>;
- Pactul internațional privind drepturile civile și politice, ONU, 1966.

### B. În dreptul intern

Dreptul de asociere este un drept fundamental, care se regăsește și în art. 40 alin. (1) din Constituția României<sup>[6]</sup>, conform căruia: „cetățenii se pot asocia liber în partide politice, în sindicate, în patronate și în alte forme de asociere”. Prevederile constituționale sunt dezvoltate și concretizate de Legea nr. 62/2011 și parțial de Codul muncii. Codul muncii nu reglementează în mod exhaustiv regimul juridic al sindicatelor, ci stabilește doar cadrul legal general, lăsând, conform art. 214 alin. (2), constituirea, organizarea și funcționarea sindicatelor în sarcina legii. Codul muncii, în art. 214 alin. (1), definește organizațiile sindicale după cum urmează: „Sindicatelor, federațiile și confe-

<sup>[1]</sup> M. Of. nr. 73 din 5 februarie 2003.

<sup>[2]</sup> Ratificată prin Decretul nr. 213 din 18 mai 1957 (B. Of. nr. 4 din 18 ianuarie 1958).

<sup>[3]</sup> Ratificată prin Legea nr. 74 din 3 mai 1999 (M. Of. nr. 193 din 4 mai 1999).

<sup>[4]</sup> J.O.C. nr. 83 din 30 martie 2010.

<sup>[5]</sup> Ratificată prin Legea nr. 30 din 18 mai 1994 (M. Of. nr. 135 din 31 mai 1994).

<sup>[6]</sup> Republicată în M. Of. nr. 767 din 31 octombrie 2003.

derațiile sindicale, denumite în continuare organizații sindicale, sunt constituite de către salariați pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte”.

Legea nr. 62/2011 definește la art. 1 atât organizațiile sindicale, cât și sindicatele. Articolul 1 lit. u) din legea amintită definește organizația sindicală astfel: „denumire generică pentru sindicat, federație sau confederație sindicală. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul apărării drepturilor prevăzute în legislația națională, în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă, precum și în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, pentru promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor săi”. Articolul 1 lit. w) din Legea nr. 62/2011 definește sindicatul ca fiind o „formă de organizare voluntară a angajaților, în scopul apărării drepturilor și promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale în relația cu angajatorul”.

Din aceste accepțiuni legale ale sindicatelor se deduc următoarele:

În primul rând, deși legiuitorul a reglementat în mod distinct sindicatele de organizațiile sindicale, din analiza definițiilor de mai sus nu rezultă elemente notabile care să justifice diferența de abordare a legiuitorului, ceea ce ne îndreptățește să afirmăm că, în lumina prevederilor legale, organizațiile sindicale sunt sinonime cu sindicatele.

În al doilea rând, din decelarea conținutului definițiilor analizate, reies anumite aspecte controversate. Legea nr. 62/2011 cuprinde și dispoziții referitoare la funcționarii publici, respectiv la acordurile colective de muncă. Tot în cuprinsul acestei legi este folosit termenul de „angajat”, fapt care confirmă într-un mod fără echivoc opțiunea legiuitorului de a se referi și la funcționarii publici. Codul muncii face referire în art. 214 alin. (1) și la drepturile colective din cadrul acordurilor colective de muncă și al raporturilor de serviciu, astfel încât se poate afirma că și definiția din Codul



muncii îi privește deopotrivă atât pe salariați, cât și pe funcționarii publici<sup>[1]</sup>.

În al treilea rând, dincolo de aspectele precizate anterior, în ceea ce privește conținutul, cele trei definiții sunt consonante.

### 2.3. Accepțiunea doctrinară a sindicatelor

În cadrul doctrinei juridice, sindicatele au fost definite ca fiind „organizații profesionale autonome care desfășoară o activitate de interes public”<sup>[2]</sup>. Conform altei opinii, „sindicatul este o grupare de persoane fizice și juridice, ce se asociază în scopul apărării și promovării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor lor prevăzute în legislația muncii și în contractele colective de muncă, ce își desfășoară activitatea potrivit statutelor proprii”<sup>[3]</sup>. Într-o altă viziune, „sindicatul este o grupare de persoane fizice și juridice, ce se asociază în mod liber, având ca scop reprezentarea, apărarea și promovarea intereselor membrilor săi, în condițiile și în limitele impuse de lege”<sup>[4]</sup>.

În ceea ce ne privește, considerăm că sindicatele pot fi definite ca fiind: „*organizații profesionale ale angajaților, independente de organizațiile patronale, de instituțiile și autoritățile publice și de factorul politic, înființate conform legii și având ca principal scop apărarea și promovarea drepturilor și intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor lor*”.

### 2.4. Trăsăturile și principiile organizațiilor sindicale

#### A. Trăsăturile organizațiilor sindicale

În doctrina juridică, au fost evidențiate, apreciem, corect, o serie de trăsături specifice ale organizațiilor sindicale, după cum urmează<sup>[5]</sup>:

[1] A se vedea și I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic*..., p. 111.

[2] V. Dorneanu, *op. cit.*, p. 170.

[3] C. Cernat, *Dreptul muncii*, ed. a 5-a revizuită și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 306. De remarcat că autorul nu are în vedere faptul că, în actuala reglementare, spre deosebire de trecut, organizațiile sindicale nu mai au în mod expres competențe în materia drepturilor culturale și sportive ale membrilor lor.

[4] M. Volonciu, *Negocierea colectivă în România*, Teză de doctorat, Facultatea de Drept, Universitatea București, 1998, p. 98.

[5] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic*..., p. 115; V. Dorneanu, *op. cit.*, p. 170-171; C.-A. Moarcăș Costea, *Dreptul colectiv al muncii*, Ed. C.H. Beck,

- sunt persoane juridice de drept privat;
- sunt înființate după o procedură stabilită de lege, desfășurându-și activitatea în conformitate cu prevederile statutare;
- dobândesc reprezentativitate pentru fiecare palier de negociere colectivă în funcție de anumite criterii stabilite de lege, care țin în principal de numărul de membri, de autonomia patrimonială și de criteriile teritoriale;
- au la bază principiul libertății sindicale, fiind independente (în conformitate cu prevederile naționale și internaționale în materie) de orice ingerință a patronatelor, a instituțiilor și autorităților publice și a politicului;
- se înființează în vederea apărării drepturilor și intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor lor. Sunt excluse drepturile de natură politică, pentru care sindicatele nu pot milita în activitatea lor.

### *B. Principiile dreptului sindical*

Organizațiile sindicale funcționează în conformitate cu o serie de principii care le guvernează activitatea. Doctrina juridică a relevat următoarele principii ale organizațiilor sindicale: principiul libertății sindicale, principiul pluralismului sindical și principiul independenței sindicale<sup>[1]</sup>.

*Principiul libertății sindicale* este un principiu esențial, consacrat atât în cadrul dreptului intern, cât și în documentele internaționale de referință în materie. Structura acestui principiu este dihotomică, înglobând atât libertatea individuală în materie sindicală, cât și libertatea colectivă, prin faptul că organizațiile sindicale au dreptul de a se asocia liber în federații și confederații sindicale<sup>[2]</sup>. Sub aspectul dimensiunii individuale a libertății sindicale, nicio persoană nu poate fi obligată să facă sau nu parte dintr-o organizație sin-

---

București, 2012, p. 68-69; C. Cernat, op. cit., p. 306-307; R. Gidro, op. cit., p. 308-309; R.R. Popescu, *Dreptul muncii*, ed. a 4-a revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2013, p. 50; Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*. Legislație. Doctrină. Jurisprudență, ed. a 8-a, revizuită și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 154-155.

<sup>[1]</sup> I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic...*, p. 111-114; V. Dorneanu, op. cit., p. 170-171; R.R. Popescu, *Dreptul muncii...*, p. 50; C.-A. Moarcăș Costea, op. cit., p. 69-72.

<sup>[2]</sup> I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic...*, p. 111-113.

dicală sau să se retragă dintr-o asemenea organizație. Singura limitare se referă la imposibilitatea unei persoane de a face parte din mai multe organizații sindicale, salariații neputând fi membri decât ai unui singur sindicat.

În ceea ce privește aspectul colectiv al libertății sindicale, Legea nr. 62/2011 prevede la art. 41 alin. (1) că „sindicatul legal constituit se pot asocia după criteriul sectoarelor de activitate”. Astfel, două sau mai multe sindicate care se constituie în cadrul aceluiași sector de activitate pot constitui o federație sindicală [art. 41 alin. (2) din Legea dialogului social]. Două sau mai multe federații sindicale din sectoare de activitate diferite pot constitui confederații sindicale [art. 41 alin. (3) din Legea dialogului social]. Federațiile și confederațiile sindicale se pot constitui în uniuni sindicale teritoriale, care dobândesc personalitate juridică în conformitate cu prevederile Legii nr. 62/2011. Dobândirea personalității juridice se realizează în cadrul unei proceduri necontencioase, asemănătoare celei pentru sindicate, doar că, în acest caz, competența aparține tribunalului în raza căruia se află uniunea sindicală respectivă. Momentul dobândirii personalității juridice de către uniunea sindicală este cel al înscrierii în registrul special al federațiilor, al confederațiilor și al uniunilor sindicale, ținut de fiecare tribunal.

În virtutea *principiului pluralismului sindical*, se pot înființa mai multe sindicate, atât la nivel de unitate, cât și la nivelurile superioare<sup>[1]</sup>. Fiind mai multe sindicate, drepturile și interesele salariaților pot fi mult mai bine promovate. Numai că, după modificările legislative din anul 2011, la nivel de unitate doar un singur sindicat poate fi reprezentativ, putând negocia și încheia contractul colectiv de muncă, respectiv cel care întrunește jumătate plus unu din numărul salariaților. Sindicatele legal constituite, dar nereprezentative pot încheia numai acorduri, convenții și înțelegeri conform art. 153 din Legea nr. 62/2011. Reprezentativitatea sindicatelor este o condiție esențială pentru ca acestea să poată exercita deplinătatea drepturilor lor în materia reprezentării angajaților. Legiuitorul român a optat pentru reglementarea condițiilor pentru dobândirea reprezentativității prin lege, nefuncționând recunoașterea reciprocă a partenerilor sociali ca în sistemul de tip *common law*.

[1] A se vedea și I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic...*, p. 113-114.

*Principiul independenței sindicale* se referă la faptul că autoritățile și instituțiile publice, precum și ceilalți angajatori, nu pot limita sau împiedica exercițiul dreptului sindical [art. 7 alin. (2) din Legea dialogului social]. Nici partidele politice nu pot limita activitatea sindicală. Acest principiu se întinde pe toată durata existenței organizațiilor sindicale, de la momentul întemeierii lor și până la cel al încetării. În acest sens, art. 40 alin. (1) din Legea nr. 62/2011, stabilește că „organizațiile sindicale nu pot fi dizolvate și nu li se poate suspenda activitatea în baza unor acte de dispoziție ale autorităților administrației publice sau ale patronatelor”.

## **2.5. Persoane care se pot sindicaliza**

Legiuitorul a stabilit o gamă largă de persoane care pot constitui un sindicat sau care pot adera la o organizație sindicală. S-ar putea afirma că regula în materie o constituie posibilitatea de a face parte dintr-un sindicat, fapt care consonează și cu prevederile constituționale în materie. Conform art. 3 alin. (1) din Legea nr. 62/2011, pot constitui sau adera la un sindicat fără nicio îngădire sau autorizare prealabilă „persoanele încadrate cu contract individual de muncă, funcționarii publici și funcționarii publici cu statut special în condițiile legii, membrii cooperatori și agricultorii încadrați în muncă”.

## **2.6. Persoane care nu se pot sindicaliza**

Având în vedere natura activității desfășurate, care implică de cele mai multe ori exercitarea autorității de stat, unele categorii de angajați nu au dreptul de a constitui sau adera la o organizație sindicală. Conform art. 4 din Legea nr. 62/2011, „Persoanele care dețin funcții de demnitate publică conform legii, magistrații, personalul militar din Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Administrației și Internelor, Serviciul Român de Informații, Serviciul de Protecție și Pază, Serviciul de Informații Externe și Serviciul de Telecomunicații Speciale, unitățile și/sau subunitățile din subordinea ori coordonarea acestora nu pot constitui și/sau adera la o organizație sindicală”.

În doctrină, s-a afirmat că din rândul celor care nu se pot sindicaliza fac parte și pensionarii, elevii, studenții, șomerii, deși aceste categorii pot înființa anumite asociații, un fel de „sindicate”,

care să la apere drepturile<sup>[1]</sup>. Cu privire la posibilitatea asocierii în alte tipuri de asociații pentru categoriile de lucrători care nu au dreptul de a se sindicaliza, Curtea Constituțională a stabilit că, „prevăzând posibilitatea constituirii mai multor tipuri de asociații, nedeterminate în mod limitativ, art. 40 alin. (1) din Legea fundamentală are în vedere și posibilitatea limitării sferei persoanelor care pot constitui ori pot adera la diferite feluri de asociații (...) categoriile de persoane care nu pot constitui ori nu pot adera la anumite tipuri de asociații pot face parte din alte tipuri de asociații, dreptul lor la liberă asociere nefiind atins”<sup>[2]</sup>.

Un aspect controversat în ceea ce privește dreptul de sindicalizare îl constituie eventuala posibilitate a preoților de a constitui sau adera la o organizație sindicală. În anul 2008, în Mitropolia Olteniei a fost înființat sindicatul „Păstorul cel Bun” de către preoți și mireni. Decizia clericilor de a înființa un sindicat a stârnit o serie de controverse legate în special de activitatea specifică a preoților, care este una de tip vocațional. Pe de altă parte, în nicio lege nu există un text care să interzică înființarea sindicatelor de către preoți și de către alte categorii de personal clerical. În atari condiții, Tribunalul Dolj a respins cererea de înființare a sindicatului „Păstorul cel Bun”<sup>[3]</sup>.

Decizia instanțelor din România a fost atacată la una dintre camerele C.E.D.O., care, în ianuarie 2012, s-a pronunțat în sensul admiterii cererii reclamațiilor, statul român având evident și obligația de a recunoaște legal acest sindicat. Considerentele care au stat la baza adoptării acestei decizii de către Curte au constat în aceea că Biserica primește bani de la stat, preoții fiind plătiți din bani publici, astfel încât, având în vedere și calitatea lor de contribuabili, se cuvine ca și ei să poată înființa organizații sindicale. Principalul temei de drept a constat însă în faptul că în dreptul românesc nu este interzisă înființarea organizațiilor sindi-

[1] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic...*, p. 117.

[2] Decizia nr. 574 din 4 mai 2011 referitoare la obiecția de neconstituționalitate a dispozițiilor Legii dialogului social în ansamblul său, precum și, în special, ale art. 3 alin. (1) și (2), art. 4, art. 41 alin. (1), titlul IV privind Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social, titlul V privind Consiliul Economic și Social, art. 138 alin. (3), art. 183 alin. (1) și (2), art. 186 alin. (1), art. 202, art. 205, art. 209 și art. 224 lit. a) din lege (M. Of. nr. 368 din 26 mai 2011).

[3] Dec. civ. din 11 iulie 2008, a se vedea adresa de web [www.jurisprudenta.org](http://www.jurisprudenta.org), accesată în data de 20 martie 2014.

cale de către clerici, cadrul legal existent nefiind, așadar, potrivit unui asemenea demers.

Statul român a atacat această decizie la Marea Cameră a C.E.D.O., care, infirmând decizia dată în primă instanță de către una dintre Camere, a considerat că statul român nu a încălcat prevederile art. 11 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, cu privire la libertatea de întrunire și asociere. Având în vedere că hotărârile CEDO sunt obligatorii, nu se pot constitui sindicate ale preoților. Aceeași interdicție vizează și preoții militari.

## **2.7. Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor sindicale**

Legea nr. 62/2011 stabilește la art. 3 alin. (2) că pentru constituirea legală a unui sindicat este necesar un număr de cel puțin 15 salariați din aceeași unitate. Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 939 din 13 noiembrie 2012 asupra excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 3 alin. (2) din Legea dialogului social nr. 62/2011<sup>[1]</sup>, respectiv Decizia nr. 1089 din 18 decembrie 2012<sup>[2]</sup>, a stabilit că dispozițiile legale privind numărul minim de salariați pentru constituirea legală a unui sindicat sunt constituționale. În acest sens, în cuprinsul Deciziei nr. 1089 din 18 decembrie 2012, instanța constituțională a statuat că această dispoziție legală „se impune pentru a se asigura organizației sindicale constituite o reprezentativitate minimă în vederea desfășurării activităților specifice de apărare a drepturilor și a intereselor membrilor săi”.

Fiecare organizație sindicală are un statut care conține prevederile cu privire la constituirea, organizarea, funcționarea, reorganizarea și încetarea organizației respective. Datorită conținutului său, statutul reprezintă cel mai important document care stă la baza activității organizației sindicale<sup>[3]</sup>. Sindicatele pot funcționa

<sup>[1]</sup> Republicată în M. Of. nr. 30 din 14 ianuarie 2013.

<sup>[2]</sup> M. Of. nr. 75 din 5 februarie 2013.

<sup>[3]</sup> Conform art. 6 din Legea nr. 62/2011 „(1) Statutele organizațiilor sindicale cuprind cel puțin următoarele prevederi cu privire la:

- a) scopul constituirii, denumirea și sediul organizației sindicale;
- b) modul în care se dobândește și încetează calitatea de membru al organizației sindicale;
- c) drepturile și îndatoririle membrilor;

numai după îndeplinirea procedurilor legale privind dobândirea personalității juridice. Este vorba despre o procedură necontencioasă, la instanța din raza teritorială în care se află sediul sindicatului. În cazul federațiilor sau confederațiilor sindicale, instanța competentă este tribunalul din raza teritorială în care se înființează uniunea sindicală respectivă.

În vederea dobândirii personalității juridice de către sindicat, împuternicitul special al membrilor fondatori depune la sediul instanței competente procesul verbal de constituire a sindicatului, semnat de membrii fondatori, statutul și lista membrilor organului executiv de conducere al sindicatului, cu datele de identificare ale acestora<sup>[1]</sup>. Cererea este examinată de judecătoria în termen de 5 zile de la primirea acesteia. Dacă cererea depusă întrunește condițiile pentru admitere, instanța o soluționează în termen de 10 zile de la înregistrare, cu citarea împuternicitului membrilor fondatori. Dacă documentația depusă conține nereguli, instanța îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul membrilor fondatori și îi solicită remedierea neregulilor în termen de cel mult 7 zile. Instanța emite o hotărâre motivată, care va fi transmisă semnatului cererii de înscriere a sindicatului, în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare. Hotărârea este supusă numai apelului, în termen de 15 zile de la comunicare. Instanța de apel judecă cererea în termen de cel mult 30 de zile, cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori. După judecată, instanța de apel transmite dosarul judecătoriei în termen de 5 zile de la pronunțare.

S-a afirmat, în mod judicios, că judecătoria nu analizează temeinicia și oportunitatea cererii, ci numai aspectele privind legalitatea statutului și corectitudinea documentelor<sup>[2]</sup>. Organizația sindicală dobândește personalitate juridică din momentul înscrierii sindicatului în registrul special de evidență a sindicatelor ținut

---

d) modul de stabilire și încasare a cotizației;

e) organele executive de conducere, denumirea acestora, modul de alegere și de revocare, durata mandatelor și atribuțiile lor;

f) condițiile și normele de deliberare pentru modificarea statutului și de adoptare a hotărârilor;

g) mărirea și compunerea patrimoniului inițial;

h) divizarea, comasarea sau dizolvarea organizației sindicale, transmiterea ori, după caz, lichidarea patrimoniului”.

[1] A se vedea art. 14 alin. (2) din Legea nr. 62/2011.

[2] V. Dorneanu, op. cit., p. 175.