



Deutsch-Rumänische
Industrie- und Handelskammer
Camera de Comerț și Industrie
Româno-Germană

Str. Clucerului 35, Etaj 2 | RO-011363 | București, Romania Telefon:

+ 40 21 2231531

Fax: + 40 21 2231538

E-mail: drahk@ahkrumaenien.ro

Internet: www.ahkrumaenien.ro

Doamnei Claudia-Ana Costea

Ministru

Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale

Str. Dem. I. Dobrescu nr. 2-4

București

București 22.01.2016

Ref.: Punctul de vedere cu privire la proiectul de Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003-Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare ale grupului de lucru „Dreptul Muncii“ din cadrul Camerei de Comerț și Industrie Româno-Germane

Stimată doamnă Ministru,

Camera de Comerț și Industrie Româno-Germană (AHK România), înființată în septembrie 2002, numără în prezent peste 500 de firme membre și este cea mai mare cameră de comerț bilaterală din România. Fiind reprezentanța oficială a economiei germane în România are ca principal scop susținerea și dezvoltarea relațiilor economice între cele două țări.

Prin grupul de lucru „Dreptul Muncii” al Camerei de Comerț Româno-Germane, se intenționează o analiză a situației actuale într-un mod deschis și în același timp critic pentru a asigura transparență, eficiență și condiții competitive corecte pentru piața muncii din România, astfel se monitorizează cu atenție propunerile de modificare a legislației muncii din România, acesta fiind și unul din aspectele de care se interesează investitorii germani de câte ori planifică o investiție în România.

În acest context, AHK Romania a analizat proiectul de Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003-Codul muncii.

Textul proiectului de ordonanță de urgență propune modificarea și completarea prevederilor art. 60 alin.(1) lit. g din Legea 53/2003 – Codul muncii, în forma republicată, cu modificările și completările ulterioare, care au fost declarate neconstituționale, conform cărora este interzisă concedierea persoanelor care ocupă funcții eligibile într-un organism sindical"[...] 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 [...]" cu următorul text: "[...] pe toată durata exercitării mandatului de reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, pentru motive ca nu țin de

Deutsch-Rumänische Industrie- und Handelskammer | Camera de Comerț și Industrie Româno-Germană

Präsident / Președinte: Dr. Radu Merica

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied / Director General, Membru în Consiliul Director: Sebastian Metz

USt-IdNr. / Cod de TVA: RO 14870017

Banca: UniCredit Țiriac Bank | BIC: BACXROBU | Cont EUR: RO96BACX0000000070265001

Banca: UniCredit Țiriac Bank | BIC: BACXROBU | Cont RON: RO26BACX0000000070265000

persoana salariatului, pentru necorespondere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate; [...]"

Protecția reprezentanților aleși care conduc și reprezintă sindicatul în raport cu angajatorul este normală, însă ar trebui să se refere numai la aspecte care țin de activitatea sindicală și să acopere exclusiv perioada în care aceste persoane își exercită mandatul, fără a împiedica concedierea reprezentantului ales al sindicatului pentru alte motive pe durata mandatului și după expirarea acestuia.

Este binevenită ideea de a proteja liderii sindicali împotriva concedierilor dispuse cu scopul de a le îngreuna/ împiedica activitatea sindicală, respectiv în vederea slăbirii poziției instituției reprezentării salariaților prin sindicate. Este evident că astfel de concedieri s-ar putea baza, în mod formal, pe alte motive decât cele care țin de exercitarea mandatului sindical, ascunzând de fapt concedieri abuzive.

AHK România este însă de părere că o modificare care interzice în mod absolut orice concediere bazată pe motive ce nu țin de persoana salariatului, respectiv pe motiv de necorespondere profesională nu este necesară, poate fi considerată o discriminare a altor salariați (supuși fără îndoială regulilor privind concedierea) și în plus încalcă prevederile dreptului internațional aplicabil precum și decizia Curții Constituționale nr. 814 din 24.11.2015.

În ceea ce privește dreptul internațional, în speță Convenția O.I.M. nr. 135/1971, ratificată prin Decretul nr. 83/1975, art. 1 din aceasta prevede protecția reprezentanților salariaților „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”. Protecția prevăzută este ca urmare limitată la măsuri împotriva liderilor sindicali, determinate de activitatea sau apartenență sindicală.

Prin Decizia nr. 814 din 24.11.2015, Curtea Constituțională a reținut că art. 60 alin. 1 lit. g din Codul Muncii este neconstituțional în raport de următoarele prevederi din Constituție:

- art. 16 privind egalitatea în fața legii;
- art. 44 privind dreptul de proprietate privată și
- art. 45 privind activitatea economică.

Ideea principală subliniată de Curtea Constituțională este neconstituționalitatea interdicției oricărei forme de concediere (cu excepția celei disciplinare), atât timp cât salariatul în cauză deține calitatea de lider sindical. Cu alte cuvinte, faptul în sine că salariatul a fost ales într-o astfel de poziție în cadrul sindicatului nu poate atrage interdicția angajatorului de a-l concedia pe motive prevăzute de lege, dacă acestea nu au nici o legătură cu mandatul sindical.

Așa cum constată Curtea Constituțională la punctul 27 din decizia sus menționată, „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” (...). „Or, protecția persoanelor alese în funcții de conducere ale organismului sindical trebuie să funcționeze exclusiv în raport cu activitatea sindicală efectiv desfășurată” (...). „iar nu și în ceea ce privește activitatea profesională - de bază – a angajatului”.

Considerăm că în cazurile de concediere motivate de desființarea postului, respectiv necorespondere profesională nu se poate stabili în mod absolut o legătură a acestora cu activitatea sindicală. Astfel, introducerea motivelor care nu țin de persoana salariatului și necoresponderea profesională în textul propus nu face altceva decât să încalce decizia menționată anterior, apreciind în abstract că acestea au în orice situație legătură cu activitatea sindicală.

Acest lucru este aplicabil și în cazul extinderii interdicției de concediere pe o perioadă de doi ani după încetarea mandatului, deoarece după încetarea mandatului nu se poate prezuma o legătură între activitatea sindicală și motivul de concediere.

Drept urmare, considerăm că textul de ordonanță de urgență propus contravine atât Constituției, cât și dreptului internațional aplicabil în domeniu și nu trebuie aprobat. Protecția necesară și eficientă a celor aleși într-o funcție de conducere a sindicatelor se poate și trebuie realizată exclusiv prin interzicerea oricărei concedieri, dacă aceasta se întemeiază pe exercitarea mandatului în sindicat. O astfel de interdicție este deja reglementată în mod expres în art. 220 alin. 2 din Codul Muncii, precum și în art. 10 alin. 1 din Legea 62/2011 cu privire la dialogul social. Aceste prevederi asigură protecția împotriva oricărei concedieri pe motiv de activitate sindicală, „mascată” în mod abuziv ca o concediere bazată pe alt motiv. În plus, considerăm că extinderea unei astfel de interdicții după expirarea mandatului nu este admisibilă. Drept urmare, singura măsură legislativă necesară pentru modificarea Codului Muncii în acord cu prevederile Constituției este abrogarea, fără înlocuire, a art. 60 alin. 1 lit. g din acesta.

Grupul de lucru, prin reprezentanții și membrii săi, vă mulțumește pentru timpul acordat și este deschis oricăror forme de colaboare pe care le considerați benefice în vederea îmbunătățirii legislației muncii din România.

Grupul de lucru “Dreptul Muncii”

Sebastian Metz
Director General
Camera de Comerț Româno-Germană

Anca Grigorescu
Coordonator
Grup de lucru