

Libertatea sindicală

Reglementări internaționale și interne

Eufemia VIERIU,
doctor în drept, lector superior,
Universitatea Petrol-Gaze Ploiești (România)

SUMMARY

Being considered a fundamental human right, freedom of association, as a counterbalance of the activity of enterprises, was recognized by the Universal Declaration of Human Rights, IOM Conventions, as well as by the Council of Europe and the European Union.

Consacrat ca un drept fundamental al omului, libertatea sindicală, contrapondere a activității întreprinderilor, a fost recunoscută prin Declarația Universală a Drepturilor Omului, prin convențiile OIM, precum și cele ale Consiliului Europei și Uniunii Europene.

Marile curente de gândire socială din a doua jumătate a secolului al XIX-lea au susținut necesitatea proclamării și respectării libertății de asocieră sindicală. Prin enciclica *Rerum Novarum* (Asupra condiției muncitorilor), publicată de Papa Leon al XIII-lea la 15 mai 1891, se proclama solemn dreptul muncitorilor și al patronilor de a se asocia sau de a deveni membri ai unor asociații profesionale. Se sublinia chiar că statul nu trebuie să le interzică, fiind un drept natural.

Termenul de **sindicat** provine din latina veche, din cuvântul *sindiz* care însemna un avocat care reprezintă o colectivitate, care, la rândul său, vine de la cuvântul grecesc *sundikos* care înseamnă asistent de justiție: *dike*-norma, dreptul și *sun*-ceea ce însoțește norma pentru aplicarea ei. Termenul exprimă deci chiar obiectul principal de activitate a sindicatelor: apărarea drepturilor și intereselor salariaților pe plan individual și pe plan colectiv.

Libertatea de asociere, mai ales cea sindicală, a fost consacrată în documente internaționale abia în a doua jumătate a secolului trecut, după un secol de preocupări interne și internaționale în materie. Libertatea de asociere sindicală se regăsește consacrată în documente internaționale de referință, precum:

- Declarația Universală a Drepturilor Omului, 1948;
- Convenția nr. 87/1948 a Organizației Internaționale a Muncii;
- Pactul Internațional referitor la drepturile civile și politice ale Organizației Națiunilor Unite, 1966;

- Pactul Internațional referitor la drepturile economice, sociale și culturale al ONU, 1966;

- Convenția Europeană a Drepturilor Omului, 1950;

- Carta Socială Europeană, 1961, revizuită.

Consacrată ca un drept fundamental al omului, libertatea sindicală, contrapondere a activității întreprinderilor, a fost recunoscută prin Declarația Universală a Drepturilor Omului, prin convențiile OIM, precum și cele ale Consiliului Europei și Uniunii Europene. Apărute încă în perioada avântului industrializării, sindicatele s-au manifestat ca un factor de echilibru social, una din instituțiile esențiale ale societății civile și ale democrației, unul dintre partenerii negocierilor colective și ai dialogului social care a jucat și joacă un rol deosebit în dezvoltarea dreptului muncii.¹ Sindicatele reprezintă concretizarea dreptului fundamental la asociere și o cale importantă de asigurare a justiției sociale.

Organizația Internațională a Muncii a adoptat, mai ales după cel de-al Doilea Război Mondial mai multe convenții ce au ca obiect de reglementare drepturi și libertăți fundamentale ale omului. Printre acestea și unele, ratificate și de România, care constituie la nivel internațional un mecanism eficient de promovare și protecție a libertății sindicale: Convenția nr.87/1948 și Convenția nr. 98/1949. Într-o opinie² cele două convenții sunt complementare, prima reglementând expres raporturile dintre angajatori, lucrători, organizațiile lor cu autoritățile publice, iar cealaltă - relațiile între patroni, lucrători și asociațiile acestora. Ulterior acestor convenții, fundamentale în materie, OIM a elaborat și altele care nuanțează principiile de bază.

Convenția nr. 87/1948 privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical³

Principiul fundamental statuat de convenție

este acela al asigurării dreptului liber exercitat al angajatorilor și angajaților de a se organiza în vederea promovării și apărării intereselor lor. Convenția nu face vreo diferență între dreptul unui partener social (lucrătorul) și celălalt (angajatorul) de a se organiza în sindicate. Termenul „lucrător” trebuie înțeles în sens larg – toți cei care au un raport juridic de muncă, indiferent de izvorul acestuia. De asemenea, au acest drept în mod egal toți lucrătorii, indiferent de sectorul de activitate în care muncesc, pentru a-și constitui un sindicat. În convenție se tranșează și problema controversată a sindicalizării forțelor armate și de poliție, stabilindu-se că legislația națională e în drept să determine gradul în care garanțiile convenției sunt aplicabile acestor categorii.

Organizațiile muncitorilor și patronilor au dreptul, fără autorizație permanentă, să se constituie în organizații sau să se afilieze acestora. Au dreptul de a-și elabora statutele și regulamentele administrative, să-și aleagă liber reprezentanții, să-și organizeze gestiunea și activitatea și să-și formuleze programul de acțiune. Autoritățile publice au obligația de a se abține de la orice intervenție de natură a limita acest drept și de natură a împiedica exercitarea lui legală. Se interzice dizolvarea sau suspendarea acestor organizații pe cale administrativă. Dobândirea personalității juridice a organizațiilor muncitorilor sau patronilor nu trebuie să facă obiectul unor condiții restrictive. Se recunoaște prin convenție și dreptul organizațiilor de a se constitui în federații sau confederații și de a se afilia la astfel de organizații internaționale.

În ceea ce privește dreptul la grevă, acesta nu este prevăzut expres de textul convenției, dar el este acoperit prin garantarea dreptului de a decide al acestor organizații asupra propriei activități. În plus, dreptul la grevă e un corolar implicit al libertății sindicale și al dreptului de negociere colectivă. Nu poate fi un drept absolut el putând fi obiectul unor reglementări naționale și poate fi interzis pentru anumiți lucrători din categoria celor care acționează în sectoare vitale pentru viața social-economică sau poate fi limitat „în cazul serviciilor esențiale”.⁴

Elementele substanțiale ale convenției au fost preluate de legislația română în art. 217-223 din Codul muncii și Legea nr. 54/2003. Art. 220 din Codul muncii prevede dreptul salariaților de a se constitui într-un sindicat recunoscut la nivelul tuturor angajatorilor, cu respectarea drepturilor și libertăților garantate de Constituție și de legile speciale. Art. 2 al. 1 din Legea sindicatelor recu-

noaște că salariații și funcționarii publici au dreptul să constituie organizații sindicale și să adere la acestea, iar persoanele care exercită în mod legal o meserie ori profesiune independent, membrii cooperatori, agricultorii, persoanele în curs de calificare au dreptul, fără nicio îngrădire sau autorizație prealabilă, să adere la o organizație sindicală.

Convenția nr.98/1949 privind dreptul de organizare și de negociere colectivă⁵

Obiectivul convenției este acela de a proteja lucrătorii care exercită dreptul de a se organiza și de a promova negocierea colectivă, statuând relațiile dintre organizațiile angajatorilor și cele ale lucrătorilor.

Protecția se referă la discriminările antisindicale, mai ales pentru a elimina un refuz la angajare pe considerente de afiliere sindicală sau participare la activități sindicale. Muncitorii sunt protejați și împotriva concedierilor sau unor alte consecințe suferite pe temeiul activității sindicale.

Organizațiile de muncitori și de patroni trebuie să beneficieze de o protecție adecvată împotriva oricăror acte de ingerințe ale unora față de celelalte, fie direct, fie prin agenții sau membrii lor, în formarea, funcționarea și administrarea lor. Se au în vedere, în special, măsurile ce tind să provoace crearea de organizații de muncitori dominate de un patron sau de o organizație de patroni sau să sprijine organizații de muncitori în scopul de a le pune sub controlul unui patron sau unei organizații patronale.

Ideea protecției contra actelor de discriminare sindicală este reluată în alte instrumente OIM: Convenția nr. 135/1971, recomandarea nr.143/1971 privind reprezentanții lucrătorilor, Convenția nr.151/1978 privind relațiile de muncă în funcția publică și Convenția nr.158/1983 asupra concedierii. Pentru că limita dintre un act antisindical și un act ce ține de puterea patronală, dar care poate afecta libertatea sindicală, este una sensibilă, Recomandarea nr. 143/1971 sugerează, ca mod de luptă împotriva acestei practici, inversarea sarcinii probei. Conform acestei sugestii angajatorul ar trebui să demonstreze că măsura sa e justificată.

Convenția urmărește și să sporească rolul negocierilor colective în reglementarea condițiilor de muncă. Statele care ratifică acest act își asumă obligația pozitivă de a lua măsuri de promovare a negocierilor colective. În ceea ce privește forțele armate și poliția, statele sunt chemate să se pronunțe asupra măsurii în care garanțiile prevăzute de convenție li se aplică.

Convenția nr. 154/1981 privind promova-

rea negocierilor colective⁶ se aplică în toate ramurile de activitate economică. Reglementarea negocierii colective pentru forțele armate, poliție și funcționarii publici revine legislației și practicii naționale.

Convenția explică noțiunea de „negociere colectivă” ca fiind orice negociere ce are loc între un angajator, un grup de angajatori sau una sau mai multe organizații de angajatori, pe de o parte, și una sau mai multe organizații ale lucrătorilor, pe de altă parte, în vederea fixării condițiilor de muncă și angajare și/sau reglementării relațiilor între angajatori și lucrători și/sau reglementării relațiilor dintre angajatori și organizațiile lor și una sau mai multe organizații ale lucrătorilor.

Se cere statelor ce ratifică să adopte măsuri în funcție de circumstanțele naționale, în vederea promovării negocierii colective. Este necesară și dezvoltarea unor proceduri convenite între organizațiile lucrătorilor și ale angajatorilor, căci negocierea nu trebuie obstaculată de inexistența, insuficiența sau neadecvarea regulilor de procedură. Organele și procedurile de reglementare a conflictelor de muncă trebuie concepute pentru a contribui la promovarea negocierii colective.

Făcând aplicarea Convenției nr.135/1971 privind reprezentanții lucrătorilor, Convenția nr. 154/1981 lasă la latitudinea legislației naționale măsura în care termenul de negociere colectivă nu include în mod egal și negocierile cu acești reprezentanți. Dacă acești reprezentanți sunt acceptați la negocieri, există cerința ca ei să nu contribuie la diminuarea situației organizației lucrătorilor. Convenția nr. 154/1981 nu instituie o barieră în cadrul mecanismelor și instituțiilor de conciliere și/sau arbitraj la care părțile la negociere participă voluntar. De altfel, ea se aplică, având în vedere preexistența Convenției 144/1976 privind consultările tripartite destinată să promoveze punerea în aplicare a normelor internaționale ale muncii, numai după consultări prealabile și prin acord între puterea politică și organizațiile angajatorilor și lucrătorilor.

O dispoziție importantă este cea din Recomandarea nr. 163/1981 care nu se regăsește în Convenția 154/1981 este cea privitoare la negocierea în cunoștință de cauză. Se recomandă ca părțile – angajatori și lucrători – să aibă acces la informațiile necesare. Această prevedere se regăsește în Codul muncii și Legea 130/1966 republicată.

OIM a considerat „precare” din punctul de vedere al libertății sindicale două domenii: lucrătorii rurali și funcționarii publici.

În Convenția nr. 141/1975 privind organizațiile lucrătorilor rurali reia și nuanțează la specificul agriculturii dispozițiile Convenției 87/1948 privind libertatea sindicală, urmărind exercitarea acestei libertăți și în agricultură în condiții de egalitate, inclusiv în ceea ce privește dobândirea personalității juridice a organizațiilor sindicale ale lucrătorilor rurali.

Această convenție nu e ratificată de România. Decizia ratificării ar trebui să atragă după sine modificarea legislației în vigoare, a Legii nr. 54/2003 privind sindicatele.⁷

Convenția nr. 151/1978 privind relațiile de muncă în funcția publică are ca obiect de reglementare protecția funcționarilor publici ce își exercită dreptul sindical, promovarea principiului noningerinței autorităților publice în acest cadru, dreptul la negociere sau participarea la determinarea condițiilor de muncă, instituirea unor garanții pentru reglementarea diferendelor ce pot apărea pe parcursul exercitării funcției publice.

Prin „agenți publici” se desemnează toate persoanele încadrate de autoritățile publice sub rezerva că legile naționale pot determina gradul în care garanțiile convenției se vor aplica anumitor agenți, cum ar fi: personalul forțelor armate, poliției sau înalți funcționari publici, inclusiv demnitari. Organizațiile funcționarilor publici trebuie să beneficieze de independență. Libertatea sindicală a funcționarilor publici e garantată cu rezerva respectării obligațiilor ce decurg din statutul și natura funcțiilor pe care le exercită. Diferendele dintre autoritatea publică și agenții publici trebuie să constituie obiect al negocierii colective sau soluționarea să se realizeze după o procedură care să se caracterizeze prin independență, imparțialitate.

România nu a ratificat această convenție, deși Statutul funcționarilor publici (Legea nr. 188/1999) respectă, în linii generale, prevederile sale.

Convenția europeană a drepturilor omului și libertăților fundamentale, 1950,⁸ Consiliul Europei

Art. 11 al Convenției prevede dreptul de a înființa un sindicat. S-a exprimat opinia⁹ că redactarea e mult prea generală, se referă doar la dreptul de a înființa un sindicat și la dreptul de afiliere la un sindicat, și nu se referă la dreptul organizațiilor de acțiune liberă.

Într-un alt paragraf sunt pomenite și derogările de la acest drept, pe considerente de ordine publică sau din rațiuni legate de exercitarea drepturilor în cadrul forțelor armate, ale poliției sau administrației de stat.

Protecția dreptului de asociere și libertății sindicale prin această convenție e inferioară celei oferite de Convenția nr. 87/1948 a OIM. Iar legislația română în materie e compatibilă cu dispozițiile Convenției.

Carta Socială Europeană¹⁰

Este un document de referință al secolului al XXI-lea în materia drepturilor sociale și reprezintă un corespondent în domeniul social al Convenției europene a drepturilor omului și cuprinde un ansamblu de drepturi fundamentale în domeniul muncii, angajării, relațiilor sociale și securității sociale. Ea a fost redactată cu asistența OIM.

Carta socială europeană din 1961 a fost modificată în 1988, 1991 și 1995, iar la 4 octombrie 1994 România semnase și această Cartă. În 1997, România e al zecelea stat membru și primul din Europa Centrală și de Est care a ratificat Convenția în formă revizuită.

Carta socială europeană are cinci părți. Substanța ei e dată de primele două părți care definesc 19 drepturi, garantate de statele contactante:

- dreptul la muncă;
 - dreptul la condiții de muncă echitabile;
 - dreptul la securitate și igiena muncii;
 - dreptul la remunerație echitabilă;
 - dreptul sindical;
 - dreptul la negociere colectivă;
 - dreptul la protecție al copiilor și adolescenților;
 - dreptul la protecție al lucrătoarelor;
 - dreptul la orientare profesională;
 - dreptul la pregătire profesională;
 - dreptul la ocrotirea sănătății;
 - dreptul la securitate socială;
 - dreptul la asistență socială și medicală;
 - dreptul de a beneficia de serviciile sociale;
 - dreptul persoanelor cu o capacitate fizică sau mentală diminuată de a beneficia de formare profesională și readaptare profesională și socială;
 - dreptul familiei la o protecție socială, juridică și economică;
 - dreptul mamei și al copilului la o protecție socială și economică;
 - dreptul de a exercita o activitate lucrativă pe teritoriul celorlalte state contractante;
 - dreptul lucrătorilor migranți și al familiilor lor la o protecție și asistență socială;
- La 5 mai 1988 se adaugă încă 4 drepturi printr-un protocol adițional:
- dreptul la șanse egale și tratament egal în materie de muncă și de profesie, fără discriminare bazată pe sex;

- dreptul lucrătorilor la informare și consultare în cadrul întreprinderilor;

- dreptul lucrătorilor de a lua parte la stabilirea și îmbunătățirea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;

- dreptul persoanelor în vârstă la protecție socială.

Carta socială europeană cuprinde în prezent 31 de drepturi, pentru că s-au adăugat următoarele 8:

- dreptul la protecție socială a persoanelor în cazul concedierii;

- dreptul lucrătorilor la protecție a creanțelor în cazul insolvenței celui ce i-a angajat;

- dreptul la demnitate în muncă;

- dreptul oricărei persoane cu responsabilități familiale care au sau care urmează să ocupe un loc de muncă de a exercita muncă fără a fi supuse la discriminări prin concilierea muncii cu responsabilitățile familiale;

- dreptul reprezentanților lucrătorilor la protecție contra actelor susceptibile a le aduce prejudicii și dreptul la facilitare în exercitarea funcțiilor lor;

• dreptul lucrătorilor de a fi informați și consultați în procedurile concedierilor colective;

• dreptul la protecție contra sărăciei și excludere socială;

• dreptul la locuință.

Partea III-a definește angajamentele statelor contractante, cea de a IV-a se referă la aplicarea ei, iar ultima stăuează derogările admise.

Pintre articolele ratificate de România se numără și **art 5 referitor la dreptul sindical**. Se statuează principiul libertății de a constitui organizații sindicale și de a adera la acestea atât pentru lucrători, cât și pentru patroni. Acestui drept îi corespunde o obligație „de a face” – absența vreunei dispoziții legale sau practice administrative care ar aduce atingere libertății sindicale și patronale.

Carta admite unele restricții la care face referire în art. G dacă sunt prescrise prin lege și sunt necesare într-o societate democratică pentru a garanta respectarea drepturilor și libertăților altor sau pentru a proteja ordinea publică, securitatea națională, sănătatea publică sau bunele moravuri.

Astfel, principiul înregistrării obligatorii a sindicatelor nu e incompatibil cu art. 5 cu condiția ca persoanele interesate să dispună de garanții suficiente, cu caracter administrativ și jurisdicțional, împotriva unor refuzuri abuzive de înregistrare.

Se aduce atingere libertății sindicale prin omisiunea de a proteja membrii de sindicat în privința

imunităților prevăzute în materia răspunderii civile, precum și concedierea pe motiv de apartenență la un sindicat. Se protejează libertatea sindicală împotriva ingerințelor autorităților în activitatea sindicală, dar sunt admise și considerate necontrare art. 5 din Convenție anumite forme de intervenție a statului în afacerile sindicatului. Se admite, în această idee angajarea răspunderii sindicatului pentru grevele nelegale pentru a fi posibilă acoperirea pagubelor cauzate de o faptă ilegală, ceea ce nu atinge în vreun fel libertatea sindicală în sensul avut în vedere de art. 5 al Cartei. E acceptabilă obligația de a vota pe buletin secret pentru alegerea liderilor sindicali sau pentru declanșarea unei acțiuni revendicative.

În schimb, se consideră ca fiind ingerințe în privința constituirii sindicatelor și îngrădire a libertății protejate de art. 5 limitarea prin lege a dreptului unui sindicat sau confederații de a-și alege sau desemna liderii. O lege nu poate deci stipula că liderii pot fi doar persoane ce exercită efectiv profesia în cauză.

Art. 5 protejează dreptul de a adera la un sindicat, dar, în egală măsură, și dreptul de a nu fi membru al unui sindicat sau de a se retrage dintr-un sindicat. În general, orice formă de sindicalism obligatoriu e considerată incompatibilă cu art. 5 din Cartă.

Nu se permite statelor contractante să introducă în convențiile colective clauze prin care au prioritate la angajare sindicalizații. O astfel de clauză ar reprezenta o presiune împotriva lucrătorilor care nu doresc afilierea la un sindicat. În aceeași idee patronul nu poate rezilia contractul unui salariat care refuză aderarea la un sindicat ca urmare a existenței unui acord de monopol sindical la încadrarea în muncă. Chiar dacă lucrătorul cunoștea condițiile puse de angajator, lipsa protecției împotriva concedierii e o încălcare a libertății sindicale.

Privarea unui lucrător de dreptul la o protecție economică în caz de șomaj, chiar și în cazul lucrătorilor nesindicalizați, reprezintă o măsură inadmisibilă care nu stimulează lucrătorii să devină sau să rămână membri de sindicat și e contrară spiritului și literei art. 5 din Convenție.

Conform art. 5, sunt exceptați de la exercițiul deplin al dreptului la libertate sindicală membrii forțelor armate și poliției. Dar și în privința acestora orice formă de sindicalism obligatoriu e interzisă. Unele țări, în spiritul art. 5, permit înființarea de organizații profesionale ale membrilor poliției care să aibă prerogative sindicale cum ar fi responsabilitatea de a discuta condițiile de muncă

și salarizare, dreptul de întrunire. Sunt admise în privința acestor organizații restricția de a fi alcătuite doar din membrii forțelor armate și de poliție și lucrătorilor din poliție de a adera doar la organizații sindicale ale poliției și organizațiilor sindicale ale poliției de a adera doar la organizații internaționale ale poliției.

În privința funcționarilor orice restricție care impune apartenența lor doar la sindicatele formate doar din funcționari nu este compatibilă cu prevederile Cartei.

Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor (Uniunea Europeană), adoptată la Strasbourg la 9 decembrie 1989 e, în esență, o declarație a principiilor pe care se fundamentează modelul comunitar de drept al muncii. Carta comunitară are rolul de a direcționa orientările în politica socială a UE, apreciată la acel moment ca insuficientă.

În timp ce Carta socială europeană acoperă aspectele de politică socială a statelor, Carta comunitară e mai explicită în privința unor instituții ale dreptului muncii.¹¹

Convențiile OIM, Carta socială europeană a Consiliului Europei, precum și regulamentele Uniunii Europene în materie socială promovează principii convergente.

Prin Tratatul de la Amsterdam se reorganizează competențele Uniunii Europene în domeniul social. Pentru unele competențe se cere ca directiva ce le instituie să aibă acordul majorității calificate a Consiliului Uniunii Europene, la propunerea Comisiei în codecizie cu Parlamentul European și după consultarea Comitetului Economic și Social și a Comitetelor Regiunilor. Pentru altele se cere unanimitatea, iar altele sunt excluse competenței comunitare. Printre cele excluse se află și dreptul de asociere, alături de dreptul la grevă, dreptul la lock-out și salarizare. Excluderea acestor domenii din competența comunitară surprinde. Ea ar putea fi explicată prin faptul că aceste patru domenii sunt puternic corelate cu factorii de propulsie socială, în fiecare stat și la acest nivel trebuie rezolvate și nu la nivel comunitar. O serie de alte argumente pentru fiecare în parte au fost aduse de un autor autohton.

În caz de conflict între convențiile OIM ratificate și o directivă comunitară, statul membru UE va observa întotdeauna prescripțiile comunitare. Dacă preexistă o convenție a OIM și ulterior se adoptă o directivă, pentru statele UE primează directiva, legislația muncii comunitare având prioritate față de normele internaționale ale muncii.

Dacă preexistă o directivă și se adoptă o convenție a OIM în aceeași materie, statele membre UE pot ratifica și convenția, dacă nu contravine directivei, legislația muncii comunitară fiind prioritară.

În cazul domeniilor excluse din competența UE, dar care sunt ratificate prin convenții OIM, cum este și organizarea sindicală și patronală, statele membre pot ratifica și convenția, dacă sunt interesate.

Declarația Universală a Drepturilor Omului (Organizația Națiunilor Unite), adoptată și proclamată de Adunarea Generală ONU prin Rezoluția 217A (III) din 10 decembrie 1948, nu e un document juridic, nu are caracter obligatoriu pentru statele membre. Constituția României prevede că „drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România e parte”.

Pactul Internațional cu privire la drepturile civile și politice¹³ menționează dreptul la nediscriminare, interdicția muncii forțate, dreptul de asociere, respectiv, de asociere în sindicate. Dreptul de asociere este prevăzut într-un mod mai flexibil decât normele OIM, fără a prevedea garanțiile ce se regăsesc în convențiile OIM. Domeniul de aplicare a dreptului de asociere este mai amplu în pact și corespunde celui din convenția OIM.

Pactul Internațional cu privire la drepturile economice, sociale, culturale¹⁴ conține printre alte drepturi specifice dreptului muncii și dreptul de a se asocia în sindicate.

În general, aceste două pacte prevăd norme ce sunt depășite de nivelul garanțiilor date de convențiile OIM.

Legislația română

Dreptul de asociere în sindicate e prevăzut de Constituție¹⁵ în art. 40 al. 1, face obiectul Capitolului II al Titlului VII din Codul muncii¹⁶ și e detaliat de Legea sindicatelor nr. 54/2003¹⁷.

În doctrină se face distincție între dreptul de asociere în sindicate și libertate sindicală, deși dreptul de asociere în sindicate e o premisă indispensabilă a exercitării depline a libertății sindicale. Se distinge între libertatea sindicală două aspecte: individual și colectiv.¹⁸

Libertatea sindicală individuală cuprinde:

- dreptul oricărei persoane ce are clitatea și capacitatea cerute de lege să se asocieze pentru a constitui un sinicat sau să adere la unul;
- dreptul oricărei persoane să nu adere la un sindicat;
- dreptul membrilor de sindicat să desfășoare

activitate sindicală;

- dreptul fiecărui membru de sindicat de a-i fi garantată libertatea sindicală, ceea ce înseamnă interzicerea presiunilor și represaliilor de orice fel în legătură cu apartenența sa la un sindicat sau cu activitatea prestată în sindicat.

Pot să constituie sindicate „persoanele încadrate în muncă și funcționarii publici” (art. 2 al. 1 din Legea sindicatelor). Noțiunea „persoane încadrate în muncă” nu se referă și la persoanele care își desfășoară activitatea în baza unui mandat comercial sau a unui contract civil de prestări de servicii. Ele nu pot constitui un sindicat, textul referindu-se doar la salariați.

Orice funcționar public, inclusiv polițistul,¹⁹ poate participa la constituirea unei organizații sindicale, cu excepția celor care dețin „funcții de conducere”(art. 4 din Legea sindicatelor).

Persoanele în curs de calificare, cele care exercită o meserie sau o profesiune independent, membrii cooperatori, agricultorii au dreptul de a adera la un sindicat, nu și acela de a constitui un sindicat. Asupra acestei teze s-a ridicat excepția de neconstituționalitate, iar Curtea Constituțională a decis că prevederea e conformă Constituției și în acord cu prevederile internaționale.²⁰

Expresie a libertății sindicale e și aspectul negativ – dreptul de a nu adera la un sindicat. În plus, art. 33 din Legea sindicatelor permite membrilor unei organizații sindicale să se retragă, fără a fi obligat să arate motivele, iar în art. 1 al. 3 stabilește că nicio persoană nu poate fi constrânsă să facă sau să nu facă, să se retragă sau să nu se retragă dintr-o organizație sindicală.

Nici legal, nici prin contractele colective de muncă sau individuale nu se pot realiza discriminări negative sau pozitive după cum salariatul este sau nu membru de sindicat într-o anumită unitate. Încălcarea dreptului de a nu aparține unui sindicat are consecințe diverse în dreptul comparat.²¹ În Franța, ca și în România, e interzisă orice înțelegeră de natură să afecteze dreptul persoanei de a nu deveni membru de sindicat. În sistemul anglo-saxon, Israel și țări latino-americane e permisă condiționarea ocupării unor posturi de apartenență la un sindicat. Astfel de condiții se pot introduce în contractele colective, dar în acest cadru nu e permisă și limitarea, ca atare, a însuși exercițiului dreptului sindical. În Germania se acceptă această diferențiere între sindicaliști și nesindicaliști doar dacă e vorba de o utilitate socială (sănătate publică, securitate națională).

Angajarea, repartiția în muncă, formarea pro-

fesională, avansarea, salarizarea, acordarea de avantaje sociale, măsurile disciplinare, concedierea nu trebuie să depindă în vreun fel de apartenența și activitatea sindicală a unui individ. Clauzele de neafiliere sindicală din contractele de muncă sunt nule. S-ar atinge libertatea sindicală prin orice manifestare a angajatorilor de natură a favoriza un anumit sindicat.

Libertatea sindicală colectivă cuprinde:

- dreptul oricărui sindicat de a se asocia în uniuni sindicale, federații, confederații și dreptul de a se afilia la astfel de organisme;
- dreptul oricărui sindicat de a nu se constitui sau de a nu se afilia la astfel de organisme;
- dreptul oricărui sindicat de a-și alege reprezentanții sau liderii;
- dreptul sindicatelor de a-și stabili propria democrație sindicală și propria disciplină sindicală.

Conform art. 41 din Legea sindicatelor, două sau mai multe organizații sindicale se pot asocia după criteriul ramurii de activitate, al profesiei sau după criteriul teritoriului în vederea constituirii unei federații profesionale. La rândul lor, două sau mai multe federații profesionale din ramuri de activitate diferite se pot asocia în vederea constituirii unei confederații sindicale. S-au formulat și critici asupra acestor prevederi deoarece permit o fărâmițare sindicală excesivă.²²

Raporturile sindicate - organizații economice (statale sau politice) sunt guvernate de următoarele principii de natură a asigura libertatea sindicală:

- a) egalitatea în drepturi și pluralism sindical în raporturile dintre diferite sindicate;
- b) interdicția oricărei ingerințe sau forme de intimidare în raporturile sindicatelor cu partidele politice;
- c) egalitatea de drepturi și parteneriat în raporturile sindicatelor cu unitățile în care sunt constituite, patronii, organizațiile patronale.

În România libertatea sindicală e protejată și garantată prin prevederile Codului muncii și, mai ales, ale Legii sindicatelor.

În primul rând, sindicatele se constituie liber în sensul că nu e necesară o autorizare prealabilă, că nu e posibilă dizolvarea sau suspendarea activității în baza unor acte de dispoziție ale autorităților administrației publice sau ale patronatelor (art. 39 din Legea sindicatelor). Adeziunea la un sindicat e liberă ca și neadeziunea sau retragerea.

E importantă, sub aspectul independenței sindicatelor și în strânsă legătură cu principiul libertății sindicale, prevederea art. 7 al. 1 din Legea

sindicatelor: „Organizațiile sindicale au dreptul de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea și de a-și formula programe proprii de acțiune cu respectarea legii”. Legea sindicatelor menționează expres independența sindicatelor față de autoritățile publice, partidele politice și patronate în art. 1 al. 2. Deci legiuitorul nu reglementează organizarea internă a sindicatelor, rămânând de la momentul legiferării în poziție neutră. Dar, fără a fi o atenuare a libertății sindicale, potrivit art. 26 al. 2 activitatea economico-financiară și modul de virare a obligațiilor către bugetul de stat sunt supuse controlului organelor administrației de stat competente.

Derivat din libertatea sindicală e și pluralismul sindical ce dă posibilitatea să se constituie mai multe sindicate în aceeași ramură, în același domeniu, teritoriu sau unitate. Legea română împune critei de reprezentativitate.

Tot în spiritul libertății sindicale, art. 9 din Legea sindicatelor și art. 223 al. 1 din Codul muncii asigură reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor protecția împotriva oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

Conform art. 10 al. 1 din Legea sindicatelor și art. 223 al. 2 din Codul muncii pe durata executării mandatului 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 ce nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate. În plus, prevederea din Legea sindicatelor include și interdicția modificării contractului individual de muncă.

În legătură cu prevederea art. 223 al. 2 din Codul muncii s-a pronunțat și Curtea Constituțională²³ care a considerat că reprezintă o garanție legală împotriva eventualelor acțiuni de constrângere, de șantaj sau de reprimare, de natură să împiedice exercitarea mandatului. Liderii sindicali se află într-o situație diferită față de ceilalți salariați, iar protecția lor legală este nu numai justificată, ci și necesară. Curtea Constituțională a invocat și prevederile Convenției OIM nr. 135/1971 privind protecția reprezentanților lucrătorilor în întreprinderi și înlesnirile acestora, ratificată și de România. S-a stabilit că prevederea din Codul muncii are caracterul unei măsuri de protecție și nu de privilegiu tocmai pentru a se asigura egalitatea între sindicat și unitate, în caz contrar unitatea ar avea un mijloc

de presiune asupra reprezentantului sindical.

Într-o opinie contrară²⁴ prevederile art. 223 al. 2 din Codul muncii sunt „în neconcordanță cu principiile care guvernează într-o economie de piață, atât activitatea agenților economici, cât și eficiența activității autorităților și instituțiilor publice”. Se consideră că măsura de protecție instituită de Convenția OIM se referă doar la motivele ce țin de împlinirea mandatului lor primit de la salariați.

Tot pentru a proteja libertatea sindicală, Legea sindicatelor, în al. 1 și 2 ale art. 11, prevede că pe perioada în care persoana din organul de conducere este salarizată de organizația sindicală, contractul său individual de muncă sau, după caz, raportul de serviciu se suspendă, iar acesta își păstrează funcția și locul de muncă avute anterior, precum și vechimea în muncă. La revenirea în post li se va asigura un salariu care nu poate fi mai mic decât cel ce putea fi obținut în condițiile de continuitate la acest loc de muncă.

Desfășurarea activității sindicale nu poate constitui motiv pentru desfacerea contractului individual de muncă. Sunt vizați cei aleși în organele sindicale (unitate, teritoriu, ramură, național), chiar și când organizația respectivă nu e reprezentativă. Pentru alte motive ce nu țin de activitatea sindicală se aplică art. 60 al. 1 lit. h și art. 223 al. 2

din Codul muncii. Interdicția continuă să-și producă efecte și dacă cei în cauză au fost revocați din funcțiile de conducere pentru încălarea prevederilor statutare.

În practică angajatorul, prin măsurile sale, nu trebuie nici să avantajeze, nici să dezavantajeze pe liderii sindicali. Interesul pentru o astfel de conduită e reciproc și e o condiție necesară pentru un dialog corect și pentru asigurarea prestigiului liderilor sindicali în rândul personalului salariat.²⁵

Membrii aleși în organele de conducere ale sindicatelor, 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 (art. 35 din Legea sindicatelor).

Legea sindicatelor consideră ca fiind infracțiuni ce se pedepsesc cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau amenda și următoarele fapte ce aduc atingere exercițiului libertății sindicale:

- împiedicarea exercițiului dreptului de liberă organizare sau asociere sindicală, în scopurile și limitele prevăzute de lege;

- condiționarea sau constrângerea, în orice mod, având ca scop limitarea exercitării atribuțiilor funcției membrilor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale.

BIBLIOGRAFIE

1. Andrei Popescu, *Dreptul internațional al muncii*, Editura CH Beck, București, 2006;
2. Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, Editura LuminaLex, București, 2003.
3. N. Voiculescu, *Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare*, Editura Rosetti, București, 2003.
4. Constituția României revizuită.
5. Codul muncii.
6. Legea sindicatelor nr. 54/2003.

Prezentat: 5 iulie 2011.

E-mail: sae@aap.gov.md

¹ Valer Dorneanu, *Introducere în dreptul muncii, dreptul colectiv al muncii*, Editura Fundației „România de Măine”, București, 2000, p. 139.

² Andrei Popescu, *Dreptul internațional al muncii*, Editura CH Beck, București, 2006, p.191.

³ Ratificată de România prin Decretul nr.213/1957, B Of nr. 4 din 18 ianuarie 1958.

⁴ Andrei Popescu, op. cit., p.192.

⁵ Ratificată de România prin Decretul nr.352/1958, B Of nr. 34 din 30 august 1958.

⁶ Ratificată de România prin Legea nr.112/1992.

⁷ Andrei Popescu, op. cit., p. 199.

⁸ Ratificată de România prin Legea nr. 30/1994 publicată în Monitorul Oficial nr.135 din 31 mai 1994.

⁹ Andrei Popescu, op. cit., p. 275.

¹⁰ Adoptată la Strasbourg la 3 mai 1966, ratificată de România prin Legea nr.74/1999, Monitorul Oficial nr.193 din 4 mai 1999.

¹¹ Andrei Popescu, op. cit., p. 280.

¹² Vezi: Andrei Popescu, op. cit., p. 319-320.

¹³ Ratificat de România prin Decretul nr. 212/1974 Monitorul Oficial nr.140 din 20 noiembrie 1974.

¹⁴ Ratificat prin Decretul 212/1974.

¹⁵ Revizuită prin Legea nr. 429/2003 și republicată în Monitorul Oficial nr.767 din 31 octombrie 2003.

¹⁶ Aprobat prin Legea nr. 53/2003. Monitorul Oficial nr. 72 din 5 februarie, cu modificările ulterioare.

¹⁷ Publicată în Monitorul Oficial nr. 73/2003.

¹⁸ N. Voiculescu, Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare, Editura Rosetti, București, 2003, p. 92-95.

¹⁹ Conform Conv. OIM nr. 87/1948 măsura în care garanțiile prevăzute de convenție se aplică forțelor armate și poliției va fi determinată de legislația națională.

²⁰ Decizia nr. 25/2003, Monitorul Oficial nr.73 din 5 februarie 2003.

²¹ Ion Traian Ștefănescu, Tratat de dreptul muncii, Editura Lumina Lex 2003, p. 131.

²² N. Voiculescu, op. cit. p. 97.

²³ Decizia nr. 24 din 22 ianuarie 2003.

²⁴ I. T. Ștefănescu, op. cit., p. 146.

²⁵ I. T. Ștefănescu, op. cit., p. 151.