

Cod ECLI ECLI:RO:CABUC:2020:123. _____

Dosar nr. _____ (Număr în format vechi _____)

R O M Â N I A
CURTEA DE APEL BUCUREȘTI
SECȚIA A VII-A PENTRU CAUZE PRIVIND CONFLICTE DE MUNCĂ
ȘI ASIGURĂRI SOCIALE

DECIZIA CIVILĂ Nr.4488

Ședința publică din data de 24.11.2020

Completul de judecată compus din:

Președinte:

A _____ F _____

Judecător:

A _____ R _____ G _____ P _____

Grefier:

N _____ C _____

Pe rol, soluționarea apelului formulat de apelanta A _____ A _____ DE TRANSPORTURI AERIENE ROMÂNE - TAROM S.A. împotriva sentinței civile nr.7293 din data de 17.12.2019, pronunțată de Tribunalul București - Secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale în dosarul nr. _____, în contradicție cu intimatul B _____ B _____, cauza având ca obiect „contestată decizie de sancționare”.

Dezbaterile asupra cauzei de față au avut loc în ședința publică din data de 10.11.2020, susținerile părților fiind consemnate în încheierea de ședință de la acea dată, încheiere ce face parte integrantă din prezenta decizie și fiind, având nevoie de timp pentru a delibera, Curtea a amânat pronunțarea la data de 24.11.2020 hotărând următoarele:

CURTEA

Prin cererea de apel, înregistrată pe rolul Curții de Apel București la data de 28.05.2020, apelanta A _____ A _____ de Transporturi Aeriene Române - Tarom S.A. a criticat sentința civilă nr.7293 din data de 17.12.2019, pronunțată de Tribunalul București - Secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale în dosarul nr. _____, arătând că ”în mod eronat a reținut prima instanță aspecte precum:

- „la art. 2 litera a) din Decizia contestată angajatorul a făcut o descriere generică a faptelor, nefiind nici un exemplu concret pentru a se putea constata dacă expresiile folosite pot fi calificate astfel cum a pretins pârâta, ca afirmații denigratoare, sau dacă acestea au sau nu legătura cu activitatea sindicală”;
- „în plus, nu sunt menționate datele la care au fost făcute postările, făcându-se o referire generică la formularea și postarea pe facebook”;
- „mențiunea privitoare la datele la care au fost săvârșite faptele este esențială., pentru a se putea stabili dacă angajatorul mai era sau nu în termen să îl sancționeze pe angajat”;

Așadar, în realitate, contrar celor reținute de instanța de fond, care, prin raportare la aprecierile anterior expuse, pare că nu a procedat la o analiză atentă și integrală a actului contestat, în conținutul deciziei de sancționare se specifică atât elemente concrete de identificare

a faptelor la care fac referire dispozițiile art. 2 lit. a), cât și argumentele, acolo unde este cazul, pentru care afirmațiile intimatului-reclamant din cadrul postărilor sale nu corespundea realității:

- „Postarea din 04.02.2019, ora 5:56 PM: Poate mai reducem din cei 26 de consilieri ai domnului Wolff... consilieri care împing aerul (...);”

- „Comentariul Salariatului la postarea din data de 01.02.2019, 10:39 PM „adică ăla își trage 22 de consilieri care devalizează fondul de salariu”;

- „Postarea din data de 05.02.2019, ora 12:54 PM: PS.: De curând ING. P_____ îl băgase într-o comisie disciplinară pentru un fapt pueril, special pentru a crea o presiune psihică suplimentară... comisia disciplinară l-a găsit nevinovat pe dl. F_____ C_____”;

- „în realitate, Comisia de cercetare disciplinară l-a găsit vinovat pe F_____ Cazacă, însă directorul general nu a aprobat aplicarea sancțiunii disciplinare [a se vedea rezoluția directorului general pe Raportul (final) al Comisiei de cercetare disciplinara prealabila nr. SG/9092/13.11.2018]”

- „Postarea din data de 21.12.2018: dumneavoastră domnule Director General la aproape 10.000 euro salariu și bonusuri/lună ne sfidați de-a dreptul;

- „în realitate, indemnizația directorului general este în cuantum de doar 26.583 lei net (...) mai mult decât atât, indemnizația directorului general este singura formă de remunerare a acestuia, acesta nebeneficiind de alte bonusuri”.

- „Postarea din data de 04.02.2019, ora 05:56 PM: ... în jurul orelor 14 mai mulți salariați ai atelierului structura din cadrul Direcției Tehnice TAROM au oprit lucru deoarece conducerea companiei refuza să le dea documentele pentru prelungirea licențelor de personal tehnic coroborata cu declarația Salariatului din data de 07.02.2019: Autorizația este dată de companie, iar compania nu mai cheltuie niciun ban cu examenele care se dau la Autoritatea Aeronautică. Astfel, celor care au autorizație se dau aceleași drepturi precum celor care au licența. Se încearcă o economie de câțiva zeci de mii de euro pe spatele oamenilor”.

- „în realitate, compania TAROM a efectuat, în anul 2018, cheltuieli cu licențierea personalului tehnic în cuantum de 126.000 lei. Conducerea companiei a afirmat că doar personalul tehnic care desfășoară activitățile pentru care compania deține licența este îndreptățit să beneficieze de drepturile conferite de lege, și nu orice purtător de licența”

- „Comentariul salariatului la postarea din data de 28.01.2019, ora 18.13: ai dreptate, unora ca voi a dat 7-8 % mărire, adică câteva sute de lei și unora mai șmecheri le-a dat 2000 lei mărire și zile libere (cam 3 luni legate) cât vor ei să facă ce vor... apoi a promis încă o mărire în octombrie ... dar nu s-a mai putut ... și uite cum plătim 8 lei pe lună pentru consilieri la fel de valoroși ca ai L_____ și acum de aceea taie licențe, taie zile de concediu ... taie zile de înmormântare și taie și taie ... anunț că bonul de masă pentru ăștia cărora le taie licențele e la fel ca prin 2011 adică 9 lei cu toate că de vreo 3 ani a ajuns la 15 lei ... oricum va fi mișto ... mai ales la hangar unde veți avea cât de curând un «nou proprietar» probabil”;

- „în realitate, fondul de salarii al Direcției Tehnice a fost majorat în anul 2018 (prima mărire consistentă de salarii în ultimii 10 ani) cu 7%, acesta fiind distribuit doar către persoanele care ocupau funcții de execuție, și nu de conducere. Mincinoasă este și afirmația potrivit căreia hangarul în care își desfășoară activitatea Direcția Tehnică va fi înstrăinat. În fapt, conducerea companiei a încercat să găsească soluții pentru diminuarea chiriei percepute de către Compania Națională Aeroporturi București pentru terenul de sub hangar și eventuala cumpărare a acestui teren.”

- „caracterizarea măsurilor conducerii companiei ca fiind «jigodism», folosirea la adresa managementului companiei a unor apelative precum «javre», «jalnici», «hoți», «suferind de autism» sau la adresa unor colegi a unor calificative precum «nebun», «criminal», acuzațiile indirecte referitoare la presupuse acte nelegale făcute de către conducerea companiei în

exercitarea atribuțiilor de serviciu «Asta e munca sindicală să apere drepturile oamenilor de hoția șefilor (...) vi se pare normal ca un individ care e pus de un an de zile director să mă sfideze pe mine cu 27 ani vechime căruia compania îi datorează acțiuni și ore suplimentare muncite... adică asta își trage 22 de consilieri care devalizează fondul de salarii (ți se pare un tip ok. Face angajări pe sprânceana cum vrea mușchii lui)»”;

Fără a avea studii medicale și fără ca un cadru medical să fi stabilit un diagnostic, salariatul a adus acuze foarte grave la adresa unui alt coleg, numindu-l pe acesta «criminal» și responsabil cu inducerea unei comății cerebrale unui alt angajat (Fiorin C_____). Comisia a citat, în acest sens, următoarele postări: un criminal în Tarom Cocoloșit De Conducere - ING. P_____ C_____ (Șef secție componente). Se face vinovat de inducerea comății cerebrale subalternului său C_____ F_____. Presiunea psihică permanentă creată de ing. P_____, și la care a fost supus F_____ C_____ au condus la acest oribil accident ... sunt martori care vor depune mărturie pentru ce s-a întâmplat lui F_____ C_____. Să vă fie rușine domnule wolff!... sunteți complice direct fiindcă cunoșteți situația lui P_____ de când ați fost înscăunat la Tarom! tolerați un nebun să afecteze siguranța zborului! nu se mai poate așa!”

-, în realitate, așa cum rezultă din informarea transmisă de către dr. C_____ A_____ din cadrul companiei, în data de 05.02.2019, C_____ F_____ a fost internat în Serviciul Neurochirurgie din cadrul Spitalului Clinic Universitar de Urgență Elias. În urma consultului de specialitate și investigațiilor imagistice s-a decis intervenția neurochirurgicală pentru îndepărtarea unei formațiuni cerebrale înlocuitoare de spațiu o cărei evoluție în timp a dus la apariția simptomatologiei. Prin urmare, F_____ C_____ nu a suferit o comăție cerebrală, așa cum a afirmat Salariatul, cauzată de către C_____ P_____ (cu „complicitatea” directorului general), starea acestuia din data de 05.02.2019 survenind ca urmare a unei afecțiuni preexistente”!

- „Totodată, așa cum rezultă din conținutul unor postări, acestea nu s-au adresat numai membrilor sindicatului reprezentat de Salariat ori numai salariaților Tarom, ci, dimpotrivă, se constată că prin formulele de adresare utilizate [ex: de prin Tarom pentru opinia publică - postare 04.02.2019 ora 05:56 PM, respectiv Tarom a ajuns Cenușăreasa companiilor românești, voi călătorii și clienții noștri trebuie să știți -21.12.2018 postare foto: peisaj de iarna/21 XII 2018, Otopeni - intrare sediu Tarom /intrare departamentul Aviației Civile; stimați telespectatori! - Comentariul Salariatului la postarea din data de 01.02.2019] Salariatul a urmărit un public ținta mult mai larg, respectiv clienții sau posibili clienți ai Tarom”

Tot în mod eronat a mai reținut prima instanță faptul că nu pot fi reținute susținerile părâtei în sensul că abaterea disciplinară pentru care a fost sancționat contestatorul reprezintă o abatere disciplinară cu caracter continuu, în condițiile în care contestatorului i s-a reținut că abatere postarea unor mesaje diferite, la intervale diferite de timp, că fiecare astfel de postare (...) reprezintă în sine o abatere disciplinară, termenul de șase luni pentru emiterea deciziei de sancționare calculându-se pentru fiecare postare în parte și că „față de data emiterii deciziei contestate - 20.03.2019 - este cert că orice faptă săvârșită anterior datei de 20.09.2018 nu mai putea fi sancționată, intervenind prescripția dreptului de a mai aplica sancțiunea.

În raționamentul instanței de fond, conform căruia nu s-ar putea reține că abaterea disciplinară pentru care a fost sancționat intimatul ar reprezenta o faptă cu caracter continuu, dat fiind faptul că, în viziunea acesteia, fiecare postare reprezintă în sine o abatere disciplinară, nu a fost inclus și analizat unul dintre elementele esențiale ce reliefează și susține, în mod evident, caracterul continuu al faptei salariatului - stocarea permanentă a conținutului (cu excepția situațiilor în care utilizatorul alege să șteargă postările - moment ce ar coincide cu momentul consumării unei fapte continue) și posibilitatea de accesare în orice moment a informațiilor publicate pe pagina de Facebook, în special în condițiile în care, în funcție de anumiți algoritmi (ex: numărul și periodicitatea comentariilor, al vizualizărilor și al redistribuirilor respectivelor postări de către ceilalți utilizatori pe propriile pagini), platforma de

socializare Facebook poate reda conținutul publicat de un utilizator pe pagina de noutăți (news feed) a celorlalți utilizatori-prieteni pe o perioadă îndelungată de timp.

În ce privește fapta menționată la dispozițiile Art. 2 lit. b) din cadrul deciziei anulate, vizând o _____ declarații ale intimatului cu caracter defăimător și care nu corespundeau adevărului, instanța de fond s-a rezumat la a reține că pârâta a avut în vedere la calificarea drept abatere disciplinară a acestei declarații doar calitatea contestatorului de salariat, iar nu și pe aceea de reprezentant sindical, calitate în care apreciază instanța ca nu era necesară obținerea unui acord al paratei, această condiție nefiind în acord cu scopul art. 220 alin. 1 C. muncii, care garantează un regim distinct aplicabil reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor, acestora fiindu-le asigurată protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

La motivarea soluției pronunțate, prima instanță pare să nu fi avut în vedere faptul că orice sancțiune disciplinară vizează, în principal, persoana salariatului. Protecția conferită de lege persoanelor care întrunesc și calitatea de reprezentant ales în organele de conducere ale sindicatelor capătă eficiență doar în măsura în care există o legătură între motivul concedierii și activitatea sindicală desfășurată de salariat.

Or, cu referire la fapta salariatului, este evident că acțiunile acestuia nu au avut și nici nu ar fi putut avea vreo legătură cu activitatea sindicală, declarațiile sale neexprimând poziția organizației sindicale și a salariaților pe care îi reprezenta, ci o poziție pur subiectivă și tendențioasă a acestuia.

De altfel, intimatul nu a făcut în niciun moment contradovada faptului că poziția exprimată nu ar reprezenta părerea sa subiectivă și tendențioasă, ci poziția obiectivă și oficială a organizației sindicale, în special în contextul în care este raport de regulă instituită de dispozițiile art. 272 Codul muncii, subscrisa am _____ dovada faptului că declarațiile reprezintă poziția personală a salariatului.

Una dintre dovezi o constituie _____ captură de ecran a paginii de Facebook a salariatului (a se vedea anexă la Referatul privind propunerea de declanșare a cercetării disciplinare prealabile - înscris deus împreună cu _____ formulată de subscrisa la fond), ce conține o _____ postări publicate de pe pagina _____ personală de Facebook a intimatului (iar nu pe pagina oficială a organizației sindicale), în „timp _____ (său) liber” - astfel cum chiar el însuși a recunoscut în repetate rânduri - postări ce, în context _____ expus (făcute în timpul liber și de pe pagina personală), exprimă în mod evident opiniile personale ale reclamantului, opinii distincte de poziția organizației sindicale. Conținutul și tonul adoptat în cadrul postărilor în discuție coincid cu cele ale declarațiilor mass-media ale salariatului pentru care acesta a fost sancționat, aspect ce confirmă și natura personală a opiniilor exprimate în cadrul declarațiilor media.

Dovada faptului că declarațiile salariatului reprezentau poziția oficială a organizației sindicale ar fi trebuit să conștie în înscrisuri precum: procese-verbale, note, minute încheiate în urma ședințelor organizațiilor sindicale - singurele elemente probatorii ce ar fi putut, într-o oarecare măsură, reda poziția organizației sindicale.

Pe de altă parte, este relevant a aminti, în aceste circumstanțe, faptul că o organizație sindicală reprezintă o entitate abstractă, lipsită de capacitatea de a emite aprecieri de natură subiectivă, individuală (păreri), singurele aprecieri ce ar putea fi exprimate de o entitate abstractă fiind cele de natură obiectivă, colectivă. Opiniile, aprecierile colective ia (sublinierea Curții: cel mai probabil, redactorul cererii de apel a dorit să înscrie "iau") naștere ca efect al omogenizării unor opinii individuale ce au fost, în prealabil, supuse dezbaterilor unui grup de membri, acestea materializându-se, într-un final, în poziția oficială a organizației.

Totodată, rolul principal al organizațiilor sindicale, și implicit cel al organelor de conducere ale acestora, este acela de partener social (iar nu de antagonist), constituit cu scopul apărării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice și sociale ale salariaților.

Or este lesne de anticipat că un astfel de scop nu ar putea fi îndeplinit prin intermediul unor acțiuni denigratoare, de tipul celor întreprinse de către salariat, și a unei atitudini agresive și vădit conflictuale afișate în moc constant față de angajator.

Este de domeniul evidenței faptul că astfel de abordări și comportamente nu au și nici nu pot avea capacitatea de a asigura apărarea drepturilor și promovării intereselor salariaților, din contră-acestea generând chiar efectul advers - tensiune și potențiale conflicte între salariați/reprezentanții acestora și angajator.

De asemenea, nu mai puțin important de menționat este și faptul că, în îndeplinirea atribuțiilor sale, de esența îndatoririi oricărui lider sindical de a acționa în permanență cu diligență, chibzuință, moderație și prudență în relațiile cu angajatorul pentru a putea concretiza activitatea sa în rezultate favorabile drepturilor și intereselor salariaților, în special în contextul în care între părți există un dialog social constructiv de lungă durată, materializat prin încheierea succesivă a unor contracte colective de muncă sau acorduri colective, este și datoria acestuia de a epuiza în mod gradual toate resursele de care dispune organizația sindicală (ex.: dialog direct cu angajatorul, sesizări interne ale unor posibile neregularități, solicitări de mediere/conciliere, sesizări oficiale către organele abilitate și, în ultimă instanță, doar în măsura în care niciuna dintre pârghiile cel mai ușor accesibile nu se dovedesc a fi eficiente, să se apeleze la comunicate sau declarații oferite în mass-media).

Tot în ce privește fapta reținută la dispozițiile art. 2 lit. b) din decizia contestată instanța de fond a mai apreciat că are în vedere aplicabilitatea, în cazul contestatorului, a dispozițiilor Legii nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcările legii, legea care are ca scop asigurarea unui cadru propice, de protecție, care să încurajeze personalul din administrația publică, inclusiv cel aferent companiilor naționale, de a aduce la cunoștința publică atât fapte de încălcare a legii, în vederea diminuării corupției din acest segment de activitate cât și fapte contrare principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței.

În ce privește fapta intimatului reclamant, este evident că nu se poate vorbi despre o exercitare a unui drept, ci, în cel mai favorabil caz pentru acesta, despre „exercitarea” unui drept cu încălcarea bunei-credințe și a scopului în vederea căruia acesta a fost recunoscut de lege și cu depășirea limitelor sale interne, pe scurt despre un evident abuz de drept.

Aprecierile mai sus enunțate de instanța de fond conduc la concluzia că aceasta nu a efectuat o analiză completă și amănunțită a situației de fapt, în condițiile în care în cauză nu a fost administrată nici măcar o singură probă din care să rezulte, fie și indirect, că afirmațiile salariatului ar fi corespuns adevărului, respectiv că la nivelul Companiei Tarom au fost identificate fapte de încălcare a legii sau fapte contrare principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității și transparenței.

Din înscrisurile probatorii depuse de subscrisa la fond rezultă că Tarom efectuate achitarea, la zi, a tuturor facturilor către A.A.C.R. (Autoritatea Aeronautică Civilă Română), fapt ce infirmă în mod vădit afirmațiile intimatului (conform cărora - Tarom nu cheltuie bani cu licențierea personalului). În plus, s-a dovedit că nici afirmațiile salariatului potrivit cărora „celor cu autorizație nu le dau aceleași drepturi precum celor care au licență, se încearcă o economie de câteva zeci de mii de euro pe spatele oamenilor” nu corespundeau adevărului, toate drepturile aferente personalului licențiat fiind menținute în cadrul Companiei și toate drepturile bănești aferente concediilor, salariile compensatorii și drepturile bănești acordate pentru hrană fiind achitate, de asemenea, la zi.

În ce privește fapta prevăzută la dispozițiile art. 2 pct. c) din conținutul deciziei contestate, instanța de fond face o _____ aprecieri contradictorii, respectiv:

- pe de-o parte, reține că, în ce privește abaterea reținută la art. 2 pct. c), este descrisă în concret, inclusiv cu coordonate temporale, fapta de a se fi adresat cu petiție Primului Ministru, la data de

19.12.2018, solicitându-i-se să intervină în managementul companiei în vederea opririi atacurilor împotriva liderilor Sindicatului N_____ Tehnic Tarom,

- iar, pe de altă parte, ulterior, reține că, fața de nementionarea datelor în care au fost făcute aceste petiții nu se poate analiza dacă a intervenit sau nu prescripția dreptului angajatorului de a aplica sancțiunea disciplinară și că, în lipsa menționării afirmațiilor făcute, instanța nu poate aprecia dacă, prin conținutul lor, acestea erau de natură a afecta imaginea companiei.

Prin urmare, deși a constatat că una dintre petițiile abuzive pentru care intimatul a fost sancționat „este descrisă în concret, inclusiv cu coordonatele temporale”, instanța nu a considerat necesar a analiza în continuare dacă fapta salariatului de a înainta petiția în discuție a fost săvârșită cu vinovăție și dacă aceasta a produs prejudicii angajatorului, reținând, în mod bizar și contradictoriu, faptul că în conținutul deciziei nu s-ar fi menționat datele și nici conținutul vreunei petiții.

Nu în ultimul rând, prin încheierea pronunțată în data de 04.11.2019, instanța de fond s-a pronunțat asupra probelor solicitate de părți dispunând încuviințarea probei cu înscrieri pentru ambele părți și respingând ca neutile soluționării cauzei celelalte probe solicitate de contestator, nefăcând însă vreo referire la celelalte probe solicitate de către pârâtă, în ciuda faptului că solicitasem în termen proba cu martorii și proba cu interogatoriul reclamantului, instanța de fond omițând a se pronunța asupra celorlalte probe solicitate de către intimată prin intermediul întâmpinării formulate și depuse în termen la fondul cauzei, respectiv: proba cu interogatoriul reclamantului și proba cu martorii N_____ C_____, D_____, A_____, N____, C_____, R____, P____, C_____.

Aceste probe ar fi fost utile, pertinente și concludente soluționării cauzei, în special în contextul în care, din conținutul soluției pronunțate, instanța de fond pare să nu fi captat imaginea de ansamblu a cauzei deduse judecării, permițându-se identifica, în acest sens, o _____ porțiune din motivarea hotărârii care prezintă lacune privind situația de fapt sau care conțin aprecieri contradictorii, astfel cum am arătat pe larg în cadrul celor anterior expuse.

Intimatul a fost sancționat disciplinar cu desfacerea contractului individual de muncă pentru săvârșirea a 3 fapte descrise în cadrul actului contestat și reținute ca abateri disciplinare, angajatorul având în vedere, la emiterea deciziei de sancționare, atât gravitatea faptelor analizate individual, cât și criteriul pluralității acestora.

Astfel cum se specifică cu acuratețe și în conținutul deciziei de sancționare disciplinară, intimatul a afișat pe pagina personală de Facebook o serie de afirmații și de informații denigratoare, care nu corespundeau adevărului și care afectau imaginea și reputația societății și onoarea, reputația și demnitatea persoanelor din cadrul companiei.

În ce privește informațiile publicate pe pagina personală de Facebook a intimatului, un aspect relevant îl constituie faptul că setările contului de Facebook al acestuia permiteau vizualizarea conținutului și informațiilor publicate pe pagina personală de către orice utilizator Facebook, fără vreo restricție (cont cu acces public). În plus, numărul de prieteni al contului de utilizator al salariatului depășea 2000 de persoane, ceea ce confirmă faptul că postările efectuate de pe pagina sa (ce includeau expresii jignitoare și informații false cu privire la companie și la unii dintre salariații acesteia) aveau natura de a aduce atingere onoarei și demnității acestora și de a afecta imaginea și reputația companiei.

De altfel, amintim că, în ce privește caracterul de spațiu public al paginilor de social media, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat că „fapta constând în sloganul postat pe pagina rețelei de socializare îndeplinește exigența juridică privind «caracterul public». Întrucât mesajul a fost postat pe o rețea de socializare care prin natura sa este destinată accesului public/oricărui utilizator”.

În apărarea sa, cu referire la fapta supusă analizei, salariatul a invocat următoarele: Conținutul (postărilor) reprezintă o formă a libertății de exprimare a sindicatului, deși

informațiile au fost publicate de pe pagina personală a salariatului, iar nu de pe pagina sindicatului și de acasă, astfel cum însuși intimatul a afirmat. În plus, dispozițiile art. 30 din Constituție vizează libertatea de exprimare reglementează și limitele acestei libertăți, alin (6) prevăzând, în acest sens, că libertatea de exprimare nu poate prejudicia demnitatea, onoarea, viața particulară a persoanei și nici dreptul la propria imagine, iar alin (7) prevăzând că sunt interzise manifestările obscene, contrare bunelor moravuri. Or este de domeniul evidenței faptul că exprimări sau apelative precum jigodism, javre, jalnici, hoți, suferind, nebun, criminal, hoția șefilor depășesc, cu mult și în mod vădit, limitele libertății de exprimare.

În data de 07.02.2019, salariatul a făcut o serie de declarații în presă cu privire la cheltuielile Companiei cu licențierea personalului Tarom, declarații care, astfel cum reiese și din înscrisurile probatorii, nu corespundeau adevărului și au fost de natură a afecta imaginea și reputația Companiei.

În cadrul declarației, salariatul a afirmat că "autorizația a fost dată de companie, iar compania nu mai cheltuie niciun ban cu examenele care se dau la Autoritatea Aeronautică. Astfel, celor cu autorizație nu le dau aceleași drepturi precum celor care au licență. Se încearcă o economie de câteva zeci de mii de euro pe spatele oamenilor".

Or intimatul avea cunoștință de faptul că societatea efectuase, în anul 2018, cheltuieli cu licențierea personalului tehnic în cuantum de 126.000 lei și de faptul că toate drepturile aferente personalului licențiat au fost menținute, toate drepturile bănești aferente concediilor, salariile compensatorii și drepturile bănești acordate pentru concediu fiind achitate, de asemenea, la zi.

Prin urmare, faptul că salariatul a făcut aceste declarații în cunoștință de cauză relevă că acesta a săvârșit fapta în discuție cu înșelăciune, producând prejudicii de imagine și afectând reputația societății prin acțiunile sale.

Petițiile adresate de salariat membrilor instituțiilor ale statului, inclusiv către Primul-Ministru, conțineau informații false, denaturate sau inexacte cu privire la măsurile dispuse de către conducerea executivă a Companiei în vederea optimizării rezultatelor financiare.

Prin urmare, acestea nu prezintă caracteristicile unor acțiuni de apărare a drepturilor membrilor de sindicat sau a salariaților societății.

De asemenea, s-a reținut că salariatul i-a prezentat Secretarului General al Federației Internaționale a Lucrătorilor în Transporturi o _____ fapte denaturate cu privire la conduita managementului companiei față de SNTT și față de salariații B____ B____ și Ș____ V____, care au avut ca efect inducerea în eroare a organizației internaționale și a condus la o solicitare a Secretariatului General al Federației Internaționale a Lucrătorilor în Transporturi, bazată pe date și fapte inexacte, denaturate sau false prezentate de către intimat, adresată Primului-Ministru în data de 19.12.2018, de a interveni în managementul companiei în vederea opririi pretinselor „atacuri” ce ar fi fost inițiate împotriva membrilor SNTT - B____ B____ și Ș____ V____. De altfel, este evident că în cazul în care alegerile intimatului ar fi corespuns și în cea mai mică măsură adevărului, intimata ar fi fost supusă unor controale amănunțite și, ulterior, unor sancțiuni drastice, fapt care, la mai bine de 1 an de la petițiile transmise de salariat, nu s-a concretizat în vreun fel.

Și în acest caz, vinovăția salariatului rezultă, în mod indirect, din apărările formulate în cadrul cercetării disciplinare prealabile, la întrebarea Comisiei de cercetare „dacă în aceste petiții pot fi inserate orice fel de dezinformări/afirmații, acesta afirmând că „este problema sindicatului ce scrie în petiții”.

Decizia nr. DG 50/20.03.2019 a fost emisă în conformitate cu prevederile interne ale angajatorului, precum și în conformitate cu prevederile legale aplicabile.”

Intimatul B____ B____ B____ a depus, la dosar, întâmpinare, la data de 12.08.2020, prin care a solicitat, în principal, respingerea tuturor motivelor invocate prin cererea de apel și, pe cale de consecință, respingerea cererii de apel ca neîntemeiată, iar, în subsidiar, în măsura în

care ar fi admisă cererea de apel, să se constate că sancțiunea disciplinară aplicată prin decizie a fost greșit individualizată și, în conformitate cu decizia nr. 11/2013 a Înaltei Curți de Casație și Justiție pronunțată de către completul competent să judece recursul în interesul legii, să fie dispusă înlocuirea sancțiunii aplicate cu altă sancțiune disciplinară dintre cele enumerate de art. 248 C. muncii.

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului București – Secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale la data de 23.04.2019, sub nr. _____, contestatorul C____, B____ B____ a solicitat, în contradictoriu cu A____ A____ de Transporturi Aeriene Române - Tarom S.A, pronunțarea unei hotărâri prin care să se dispună, în principal, în conformitate cu art. 80 alin. (1) C. muncii, fie anularea, în tot, a deciziei nr. 1650 din 20.03.2019, emisă de Tarom prin Directorul General W____ - Wilhelm Wolff, fie anularea, în parte, a deciziei, în privința pretinselor fapte disciplinare săvârșite de către contestator în anul 2018, pentru care dreptul Tarom de a aplica sancțiunea disciplinară s-a prescris.

Prin sentința civilă nr.7293 din data de 17.12.2019, Tribunalul București - Secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale a admis contestația, a anulat decizia nr. 1650/20.03.2019 emisă de intimată, a dispus reintegrarea contestatorului în postul și funcția deținute anterior concedierii și a obligat-o pe intimată la plata unor despăgubiri egale cu drepturile salariale indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat contestatorul de la data concedierii până la data reintegrării sale efective.

Prin aceeași sentință, a fost dispusă obligarea intimății la plata sumei de 4760 lei reprezentând cheltuieli de judecată.

Pentru a se pronunța astfel, instanța de fond a reținut următoarea situație de fapt și de drept:

„Contestatorul a fost salariat al companiei începând cu anul 1992, pe postul de tehnician aeronave, în cadrul Direcției Tehnice, Secția Întreținere Linie, Departamentul Întreținere Linie, conform contractului individual de muncă nr. _____/07.1992, deținând totodată și calitatea de Președinte al Sindicatului N____ Tehnic Tarom.

La data de 20.03.2019, intimată a emis decizia nr. 1650, prin care contestatorul a fost sancționat cu desfacerea disciplinară a contractului de muncă, reținându-se un număr de trei abateri grave săvârșite de acesta, după cum urmează:

a. Salariatul B____ B____ B____ a formulat și postat pe pagina de Facebook o _____ afirmații mincinoase și denigratoare, fără nici un suport probator, atât la adresa companiei Tarom și a managementului acesteia, cât și la adresa altor angajați ai companiei, afirmații care au afectat sau care au fost de natură să afecteze atât imaginea și reputația companiei, cât și onoarea, reputația și demnitatea persoanelor din cadrul companiei menționate în postările Salariatului;

b. În data de 7 februarie 2019, salariatul a făcut declarații către mass-media fără a avea vreo aprobare din partea companiei, cu privire la cheltuielile TAROM cu licențierea personalului tehnic;

c. Salariatul, în cursul anului 2018, în numele Sindicatului N____ Tehnic Tarom, a transmis, alături de alți sindicaliști, petiții către diverse instituții ale statului, inclusiv către P____-Ministrul Guvernului României, în care au fost făcute afirmații mincinoase cu privire la măsurile luate de către conducerea executivă a companiei în vederea optimizării rezultatelor financiare ale companiei și a intervenit pe lângă Secretarul General al Federației Internaționale a Lucrătorilor în Transporturi, prin prezentarea unor fapte denaturate și alegații nefondate cu privire la conduita managementului companiei față de Sindicatul N____ Tehnic TAROM și față de salariații B____ B____ și Ș____ V____, care au avut ca efect inducerea acestuia în eroare, culminând cu solicitarea acestuia, adresată P____-Ministrului Guvernului României în data de

19.12.2018, de a interveni în managementul companiei în vederea opririi atacurilor împotriva liderilor Sindicatului N_____ Tehnic Tarom.

Conform art. 61 lit. a din Codul muncii, angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară, iar art. 62 alin. 2 și 3 din același act normativ statuează că în cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. a), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozițiilor art. 247 – 252, decizia emițându-se în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.

Potrivit art. 252 alin. 1 și 2 din Codul muncii, angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei. Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu: a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară; b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat; c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 251 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea; d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică; e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată; f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

Se vor avea în vedere și dispozițiile art. 220 alin. 2 din Codul muncii, potrivit cu care, pe toată durata mandatului, reprezentanții și membrii 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, dat fiind faptul că, potrivit sursei citite, contestatorului, concedierea să are legătură cu activitatea sindicală.

Se mai reține că, potrivit art. 79 din Codul Muncii, republicat, în caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

Va fi analizată, cu prioritate, legalitatea deciziei de concediere, criticile aduse de contestator sub acest aspect vizând împrejurarea că nu sunt cuprinse, în decizie, în mod explicit, faptele disciplinare care i se impută, descrierea faptelor fiind generică și referindu-se la pretinse fapte săvârșite în cursul anului 2018, astfel fiind eludate dispozițiile legale care prevăd posibilitatea de a aplica sancțiunea disciplinară nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii abaterii disciplinare.

Aceste critici nu pot viza, însă, toată decizia, în condițiile în care sancțiunea s-a aplicat pentru un număr de trei fapte reținute, fapte care, la rândul lor, înglobează mai multe acțiuni, astfel că se vor analiza separat acestea, inclusiv sub aspectul legalității, legalitate care are în vedere modalitatea de descriere a faptelor.

În ce privește menționarea precisă a situației de fapt, acest lucru e necesar pentru că numai astfel este realizabil controlul instanței în privința temeiniciei deciziei de sancționare. Descrierea faptei ce constituie abatere disciplinară trebuie făcută în mod concret și precis, pentru a permite instanței să verifice temeinicia sancțiunii aplicate prin raportare la o faptă concretă și la obligațiile stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă și regulamentul intern. Descrierea faptei nu poate rezulta din actele care au stat la baza deciziei prin care s-a constatat săvârșirea abaterii disciplinare de către salariat, deoarece condiția

descrierii faptei în mod concret și detaliat este prevăzută de lege imperativ și trebuie să rezulte din decizia de sancționare, și nu din alte înscrisuri.

La art. 2 litera a din decizia contestată, **angajatorul a făcut o descriere generică a faptelor, nefiind nici un exemplu concret pentru a se putea constata dacă expresiile folosite pot fi calificate astfel cum a pretins pârâta, ca afirmații denigratoare, sau dacă acestea au sau nu legătură cu activitatea sindicală. În plus, nu sunt menționate datele la care au fost făcute postările, făcându-se o referire generică la formularea și postarea pe Facebook.**

Mențiunea privitoare la datele la care au fost săvârșite faptele este esențială, pentru a se putea stabili dacă angajatorul mai era sau nu în termen să îl sancționeze pe angajat, aceasta în condițiile în care art. 252 alin. 1 din Codul muncii prevede termenul maxim de 6 luni de la data săvârșirii faptelor.

Nu pot fi reținute susținerile pârâtei în sensul că abaterea disciplinară pentru care a fost sancționat contestatorul reprezintă o abatere disciplinară cu caracter continuu, în condițiile în care contestatorului i s-a reținut că abatere postarea unor mesaje diferite, la intervale diferite de timp. Fiecare astfel de postare, apreciată de societate ca având, în conținutul său, afirmații mincinoase și denigratoare, fără suport probatoriu la adresa companiei, a managementului acesteia și la adresa altor angajați ai companiei, prezintă, în sine, o abatere disciplinară, **termenul de șase luni pentru emiterea deciziei de sancționare calculându-se pentru fiecare postare în parte.**

De aceeași lacună - a neindicării datelor de săvârșire - se lovește cea de-a treia abatere disciplinară reținută în sarcina contestatorului, aceea de a transmite, alături de alți sindicaliști, petiții către diverse instituții ale statului, „în cursul anului 2018”, „culminând cu solicitarea acestuia, adresată P___ - Ministrului Guvernului României în data de 19.12.2018, de a interveni în managementul companiei (singura faptă individualizată).

Față de data emiterii deciziei contestate – 20.03.2019 –, este cert că orice faptă săvârșită anterior datei de 20.09.2018 nu mai putea fi sancționată, intervenind prescripția dreptului de a mai aplica sancțiunea.

Așadar, descrierea faptei de la litera a) a articolului 2 nu întrunește condițiile privind concretețea și precizia care să permită instanței să verifice temeinicia sancțiunii aplicate prin raportare la o faptă concretă și la obligațiile stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă și regulamentul intern, astfel că această faptă nu va fi reținută.

În ce privește fapta reținută la art. 2 lit. b din decizia contestată, abaterea constă în aceea că a făcut contestatorul declarații către mass-media, în data de 7 februarie 2019, fără a avea aprobare din partea companiei, cu privire la cheltuielile Tarom, încălcând dispoziții ale Regulamentului intern potrivit cu care salariații au obligația de a nu acorda, fără aprobarea prealabilă a conducerii Companiei TAROM, interviuri, declarații etc. defăimătoare și neconforme cu realitatea, prin orice mod (presă, radio, televiziune, internet, blog etc), salariaților le este interzis, indiferent de post, să divulge către terți informații și materiale referitoare la activitatea companiei, deținute sau intrate în posesia salariaților sub orice formă, fără aprobarea expresă și prealabilă a conducerii companiei.

Pârâta a avut în vedere la calificarea drept abatere disciplinară a acestei declarații doar calitatea contestatorului de salariat, iar nu și pe aceea de reprezentant sindical, calitate în care apreciază instanța că nu era necesară obținerea unui acord al pârâtei, această condiție nefiind în acord cu scopul art. 220 alin. 1 C. muncii, care garantează un regim distinct aplicabil reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor, acestora fiindu-le asigurată protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

Se va avea în vedere, în acest sens, că **dreptul de a exprima opinii prin intermediul presei sau alte modalități constituie unul dintre elementele esențiale ale drepturilor sindicale.**

În cadrul celei de a 54-a sesiuni, în iunie 1970, Conferința Internațională a Muncii a adoptat rezoluția privind drepturile sindicale și relațiile lor cu libertățile civile. Documentul enumera explicit drepturile fundamentale necesare exercitării libertății sindicale, în special: a) dreptul la libertate și la siguranța persoanei, precum și la protecție împotriva arestărilor și detențiilor arbitrare; b) libertatea de opinie și de exprimare, în special dreptul la propriile opinii fără nicio ingerință și de a căuta, primi și răspândi, independent de frontiere, informații și idei prin orice fel de mijloc de exprimare; c) libertatea de întrunire; d) dreptul la un proces echitabil în fața unei instanțe independente și parțiale; e) dreptul la apărarea bunurilor sindicatelor.

Nu în ultimul rând, este avută în vedere aplicabilitatea, în cazul contestatorului, a dispozițiilor Legii nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii, lege care are ca scop asigurarea unui cadru propice, de protecție, care să încurajeze personalul din administrația publică, inclusiv cel aferent companiilor naționale (pârâta Tarom fiind o astfel de companie), de a aduce la cunoștință publică atât fapte de încălcare a legii cât și în vederea diminuării corupției din acest segment de activitate cât și fapte contrare principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței.

Potrivit dispozițiilor art. 3 din Legea nr. 571/2004 prin: noțiunea de avertizor se înțelege persoana care face o sesizare potrivit lit. a) și care este încadrată în una dintre autoritățile publice, instituțiile publice sau în celelalte unități prevăzute la art. 2, iar prin noțiunea de avertizare în interes public – sesizare făcută cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței.

Printre cei care pot fi sesizați, au fost enumerate și la litera g), mass-media.

Or, în condițiile în care contestatorul a făcut, către mass – media, declarații prin care reclama încălcări ale principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței în cadrul companiei pârâte, în calitatea sa de reprezentant sindical, sancționarea sa pentru lipsa aprobării din partea companiei este abuzivă și încalcă dreptul sindical la libertatea de opinie și exprimare.

În ce privește abaterea reținută la art. 2 pct. c, este descrisă, în concret, inclusiv cu coordonate temporale, fapta de a se fi adresat cu petiție P___ Ministrului, la data de 19.12.2018, solicitându-i să intervină în managementul companiei în vederea opririi atacurilor împotriva liderilor Sindicatului N_____ Tehnic Tarom, în rest, menționându-se, generic, faptul că, în cursul anului 2018, acesta a transmis, alături de alți sindicaliști, petiții către diverse instituții ale statului, inclusiv către P___ – Ministrul Guvernului României, în care au fost făcute afirmații mincinoase cu privire la măsurile luate de conducerea executivă a companiei în vederea optimizării rezultatelor financiare ale companiei și a intervenit pe lângă Secretarul General al Federației Internaționale a Lucrătorilor din Transporturi, prin prezentarea unor fapte denaturate și alegații nefondate cu privire la conduita managementului companiei față de față de Sindicatul N_____ Tehnic TAROM și față de salariații B___ B___ și Ș___ V___.

În primul rând, față de nemenționarea datelor în care au fost făcute aceste petiții, nu se poate analiza dacă a intervenit sau nu prescripția dreptului angajatorului de a aplica sancțiunea disciplinară.

În al doilea rând, în lipsa menționării afirmațiilor făcute, nu se poate aprecia dacă, prin conținutul lor, acestea erau de natură a afecta imaginea companiei, de natură a intimida și hărțui managementul companiei, astfel cum se reține în decizia de concediere.

Nu în ultimul rând, se va avea în vedere că, dincolo de orice aspect privitor la legalitate (descrierea generică a faptei), **pârâta sancționează, practic, un drept constituțional al reclamantului, acela la petiționare, art. 51 din Constituția României stipulând că cetățenii au dreptul să se adreseze autorităților publice prin petiții formulate numai în numele semnatarilor, organizațiile legal constituite având să adreseze petiții exclusiv în numele colectivelor pe care le reprezintă, exercitarea dreptului de petiționare fiind scutită de taxă, iar autoritățile publice având obligația să răspundă la petiții în termenele și în condițiile stabilite potrivit legii.**

Așadar, indiferent de calitatea de în care au fost făcute petițiile de salariat sau de reprezentant sindical, în numele sindicatului pe care îl reprezintă exercitarea acestui drept nu poate conduce la aplicarea unei sancțiuni disciplinare.

În plus, nu poate fi făcută abstracție de calitatea contestatorului, calitate care îi permite să-și exprime opinia prin orice mijloc de exprimare, fără nicio ingerință, pentru apărarea drepturilor și intereselor membrilor de sindicat.

În consecință, constatând că, pentru acele fapte care au fost descrise, **există legătură între motivul de concediere și activitatea de îndeplinire a mandatului pe care salariatul care ocupă o funcție eligibilă în cadrul 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.** Așadar, va fi admis, sub aspectul analizei contestata și se va fi anulat decizia nr. 1650/20.03.2019, emisă de intimată.

Va fi făcută și aplicarea dispozițiilor art. 80 alin. 1 și 2 din Codul muncii și, față de existența unei cereri a contestatorului în acest sens, va fi dispusă reintegrarea acestuia pe postul și funcția deținute anterior concedierii obligată intimată la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat contestatorul de la momentul concedierii până la efectivă reintegrare.

În temeiul dispozițiilor art. 45 alin. 1 Cod proc. civ., va fi obligată intimată la plata sumei de 4760 lei, reprezentând cheltuieli de judecată – onorariu avocat, conform documentelor justificative depuse la dosar.”

Asupra apelului, Curtea reține următoarele:

Cu privire a prima faptă reținută în sarcina intimatului reclamant, este de observat că, spre deosebire de cererea de apel în care apelanta nu doar expune în ce au constat respectivele afirmații insultătoare și mincinoase, date publicității pe platforma Facebook, dar le și reia (motiv pentru care nu au mai fost redactate, pentru a doua oară, în partea considerentelor destinată expunerii conținutului cererii de apel) în cuprinsul aceleiași cereri, **în decizia de concediere, pârâta s-a limitat la exprimări generale, fără niciun fel de contextualizare specifică.**

Așa cum în cererea de apel, în mod repetat, apelanta a arătat, în concret, în ce au constat postările care, generic, sunt menționate, ca temei al sancționării, în decizia de concediere, la fel trebuia apelanta pârâtă să procedeze și în cuprinsul deciziei de concediere, redând, pentru fiecare postare incriminată, în afara conținutului acesteia (evident, doar în ceea ce privește partea reproșată salariatului, dacă nu este necesar, pentru apreciere, și redarea altor părți din linia de postări), data la care a fost publicată.

Așa cum și prima instanță a arătat, nefiind descrisă, în concret, fapta constând în ”o serie de afirmații mincinoase și denigratoare, fără nici un suport probator, atât la adresa companiei Tarom și a managementului acesteia, cât și la adresa altor angajați ai companiei”, este irelevant dacă fapta a avut sau nu un caracter continuu.

Conținutul concret al faptei nu poate fi "completat" cu ce rezultă din redarea discuției cu salariatul, la momentul desfășurării cercetării disciplinare, după cum nu poate fi completat nici cu ceea ce apare descris, pe larg, chiar în chip repetat, dar în conținutul actelor procedurale din acest dosar, iar nu în decizia de concediere, prevederile art. 252 din Codul muncii fiind foarte clare în acest sens și neadmițând excepții.

Cu privire la cea de-a doua faptă reținută în sarcina intimatului, respectiv declarațiile date de acesta mass-mediei, Curtea reține, similar instanței de fond că, în acea declarație de presă, reclamantul a acționat în calitate sa de lider sindical, calitate în care trebuie să fie protejat, nu doar formal, ci și în concret aceasta fiind una dintre acele situații concrete pentru a-și putea exercita mandatul sindical fără teama de a suporta, pe plan personal, repercusiuni din parte angajatorului.

Doar astfel pot fi aplicate, în practică, în raport de specificul fiecărui conflict de muncă, prevederile art.9 din legea dialogului social potrivit cărora 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.

Chiar și admițând că reclamantul e posibil să fi exagerat în declarațiile sale sau să nu fi oferit, cu exactitate, datele reale despre împrejurările pe care le-a amintit în fața reprezentanților mass-mediei, aceste aspecte nu sunt de natură să conducă la încetarea raporturilor sale de muncă în calitate de salariat, ci doar în această calitate a acordat declarația de presă, ci în calitate de lider sindical.

Un lider sindical eficient și, prin definiție, un partener de dialog social potențial incomod, el nu trebuie să placă angajatorului, el poate provoca, suscita un anumit nivel de tensiune, poate cădea în exagerări sau poate greși, toate acestea fără ca raporturile sale de muncă să fie puse în discuție pentru că, altminteri, confruntat cu spectrul concedierii, liderul sindical ar fi, în realitate, redus la tăcere sau la o atitudine pasivă, de "decor", apărând reprezentativă, doar pentru a se crea senzația că spiritul legii și al Constituției, care garantează ca activitatea sindicală să fie apărată de ingerința oricărui factor extern asupra activității, sunt respectate.

Pentru a se adresa presei sau oricui altcuiva dintre autorități, reclamantul nu avea nevoie, așa cum susține apelanta, să scrie "acoperire" de hârtii, respectiv procese-verbale și alte asemenea, pentru că activitatea sindicală presupune acțiune și demersuri rapide, fruste ca imagine și ecou în societate și în mediul economic, iar nu neapărat ședințe sau alte feluri de întâlniri în care să se dezbată ceea ce ar trebui să se întâmple.

Firește că asemenea întâlniri pot avea loc, potrivit statutului sindical, dar aceasta este o chestiune care privește exclusiv sindicatul, iar nu pe angajator, dar inexistența lor sau neîntocmirea unor înscrisuri la finalul unor asemenea întâlniri informale sau formale, nu poate condiționa reactivitatea liderului sindical. Dacă cei care compun structura sindicală vor avea impresia că reclamantul nu le reprezintă, în mod corespunzător, interesele, au posibilitatea de a-l schimba din funcție, dar numai dacă apreciază membrii sindicatului necesar, fără niciun "ajutor" extern structurii sindicale.

Liderul sindical nu este o persoană care, în mod necesar, este în asentimentul angajatorului, ci este reprezentantul membrilor de sindicat, având menirea să le apere acestora interesul și să semnaleze orice potențială problemă (chiar și atunci când greșește) în legătură cu condițiile de muncă sau cu alte aspecte care privesc raporturile de muncă ale salariaților cu angajatorul și poate formula întrebări sau avea orice păreri pe care să le expună în fața presei, conducerii angajatorului, altor instituții cu atribuții de verificare, în legătură cu modul de cheltuire a bugetului alocat companiei, dacă acesta este o companie care își acoperă o parte sau ce mai mare parte a finanțării din bani publici.

Considerentele ce preced sunt valabile și în ceea ce privește memoriile adresate de către reclamant diverselor instituții, inclusiv primului-ministru, motiv pentru care nu vor fi reluate în analiza celei de-a treia fapte imputate reclamantului.

Față de particularitățile cauzei, Curtea, reținând temeinicia sentinței apelate, totuși, apreciază util să expună și următoarele aserțiuni:

Deși prima faptă nu a fost descrisă, în mod corespunzător, în cuprinsul deciziei, acesta fiind unicul și, totodată, suficientul argument pentru care ea nu a fost reținută ca fiind o abatere de la disciplina în muncă _căci, dacă fapta ar fi fost descrisă, reclamantul ar fi trebuit să suporte rigorile răspunderii disciplinare_ reclamantului intimat nu trebuie să rămână cu impresia eronată că poate scrie orice și oricând pe platformele de socializare, fără a suporta, într-un final, consecințele disciplinare pentru faptele sale

Parcurgând conținutul mesajelor postate, Curtea observă că acesta manifestă o tendință spre exacerbarea importanței calității sale, transformând problemele pe care le poate lua în dezbatere, în calitate de lider sindical, într-o formă de rubrică de cancan din care transpare "nevoia" de a fi cel pune pe toată lumea la curent cu ceea ce crede despre compania cărui angajat este, fără să subziste vreo posibilitate de verificare a realității celor pe care le afirmă, toate acestea atunci când postările sale nu alunecă spre o formă de exprimare din care nu numai că nu transpare calitatea de lider sindical (calitate ce presupune, pe lângă incisivitatea mai sus amintită, și disciplină în reacții și însușirea elementelor de bază ale unei culturi a dialogului, chir și atunci când părțile își mențin pozițiile ireconciliabile), dar care depășesc limitele unei exprimări echilibrate, exprimare înlocuită de fraze construite în grabă, din care reies stări necontrolate de furie sau frustrare.

În alți termeni, reclamantul, pe facebook sau pe orice altă platformă de socializare, în timpul său liber, poate scrie despre orice dorește, dar, dacă vrea să exprime poziții oficiale în calitate de lider sindical și să fie apăsător de legalitatea acestora trebuie exprimate în conferințe, declarații de presă, de pe site-ul dedicat al Sindicatului, prin comunicate sau orice altă formă licită de sensibilizare a publicului sau chiar de pe platforme de socializare, dar de pe o adresă oficială a Sindicatului.

Având în vedere ansamblul considerentelor ce preced, Curtea, în baza art.480 alin.(1) din Codul de procedură civilă, va respinge apelul, ca nefondat.

În temeiul art.453 Cod de procedură civilă, va fi obligată apelanta să plătească intimatului suma de 4760 ron, cu titlu de cheltuieli de judecată efectuate în etapa apelului, reprezentând onorariu de avocat, factura și chitanța, aflate la filele 280 și 281 dosar apel.

**PENTRU ACESTE MOTIVE,
ÎN NUMELE LEGII,
DECIDE:**

Respinge, ca nefondat, apelul formulat de apelanta A_____ A_____ DE TRANSPORTURI AERIENE ROMÂNE - TAROM S.A., C_____ , înregistrată la Oficiul N_____ al Registrului Comerțului sub nr.J_____, cu sediul în Otopeni, Calea Bucureștilor nr.224F, județul I_____ și cu sediul procesual ales la S.P.A.R.L. „R_____ & R_____” din București, _____, 18, intrarea B, etaj 6, sector 1, împotriva sentinței civile nr.7293 din data de 17.12.2019, pronunțată de Tribunalul București - Secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale în dosarul nr._____, în contradictoriu cu intimatul B_____ B_____ B_____, CNP _____, cu domiciliul în București, Calea Călărași nr.244, _____, _____, sector 3 și cu domiciliul procesual ales la SCA „L_____ și Asociații” din București, _____, _____, sector 1.

O obligă pe apelantă să plătească intimatului suma de 4760 ron, cu titlu de cheltuieli de judecată efectuate în etapa apelului.

Definitivă.

Pronunțată azi, 24.11.2020, prin punerea soluției la dispoziția părților de către grefa instanței.

Președinte

A_____ F_____ A_____

Judecător

R_____ G_____ P_____

Grefier

N_____ C_____

Red.:A.F./05.01.2021

Tehnored.:A.C.

Jud. fond: A____-F____ P_____

