

# ARMONIZAREA LEGISLAȚIEI NAȚIONALE CU LEGISLAȚIA UNIUNII EUROPENE PRIVIND PROTECȚA SALARIAȚILOR ÎN CAZUL TRANSFERULUI DE ÎNTREPRINDERE

*Drd. Anca-Verginica LĂCRARU\**

**Abstract :** *Among the many economic activities conducted on the world market, the companies transfer has also become a business. To accommodate ongoing economic developments, the European Union and Member States had to create legislation applicable to these economic realities. The need to adopt legal norms lies in the requirement that the legislator has to ensure social protection and eliminating abuse and discrimination from employers.*

*Thus, had appeared laws both in the common law of the European Union and in each country's own legislation, governing the employee rights and the obligations of both transferor employer and transferee employer.*

*In Romania, Council Directive 2001/23 / EC was transposed into national law by Law no. 67/2006, which regulates the protection of employees' rights in case of transfer of the undertaking, unit or parts thereof. At the same time, provisions concerning employees' rights in the event of transfer of the undertaking are also included in the Labour Code.*

**Key-words:** *Enterprise transference, employees protection, European Union law, dismissal*

Așa cum este bine-cunoscut, menținerea drepturilor salariaților în cazul transferului de întreprinderi, unități, sau al unei părți de întreprinderi sau unități este reglementat la nivel european de Directiva nr. 2001/23/CE a Consiliului privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la menținerea drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, unității sau al unor părți de întreprindere sau unități.

Sub acest aspect, Directiva protejează interesele lucrătorilor, în caz de schimbare a conducerii întreprinderii, în principal prin asigurarea menținerii drepturilor lor.<sup>1</sup>

La nivelul legislației noastre, pentru transpunerea directivei, pe lângă reglementările din Codul muncii (art. 173-174), s-a adoptat Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora.

Potrivit art. 288 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (versiunea consolidată) „directiva este obligatorie pentru fiecare stat membru destinat cu privire la rezultatul care trebuie atins, lăsând autorităților naționale competența în ceea ce privește forma și mijloacele.”

Statul român se obligă să îndeplinească întocmai și cu bună-credință obligațiile ce-i revin din tratatele la care este parte<sup>2</sup>, obligație care pare a fi îndeplinită în materia protecției slariaților în cazul transferului unei întreprinderi sau unități dintr-o întreprindere, ceea ce ne este sugerat chiar din titlul Legii nr. 67/2006, astfel cum a fost preluat din Directiva nr. 2001/23/CE.

Trecând însă la analiza comparativă a celor două acte normative, observăm că norma Uniunii Europene este mai detaliată, explicitând prevederile articolelor principale la care, de altfel, s-a limitat

---

\* Doctorand, Institutul de Cercetări Juridice „Andrei Rădulescu”, e-mail: [anca.aldescu@yahoo.com](mailto:anca.aldescu@yahoo.com).

<sup>1</sup> Diaconu D.C., Dumitrescu E.A., *Armonizarea dreptului muncii cu reglementările comunitare în materie – scurtă analiză de doctrină și jurisprudență*, Articol publicat în Revista Română de Dreptul muncii nr. 2/2011, preluat din Programul legislativ Sintact – aparținând Wolters Kluwer România.

<sup>2</sup> Art. 11 alin. (1) din Constituție.

Legea nr. 67/2006. Adoptându-se o astfel de soluție legislativă, s-a deschis, din păcate, posibilitatea apariției unor neclarități și ambiguități în aplicarea sa.<sup>3</sup>

Pentru asigurarea aplicării integrale a dreptului Uniunii Europene în această materie, trebuie avute în vedere prevederile art. 148 alin. (2) din Constituție și aplicate dispozițiile Uniunii Europene cu prioritate față de dispozițiile contrare din legile interne, cu respectarea prevederilor actului de aderare, dar și jurisprudența reprezentativă a Curții de Justiție a Uniunii Europene în materie. Totodată legislația și jurisprudența Uniunii Europene în materie se aplică și în cazul în care legislația națională nu cuprinde prevederi legale specifice.

În ceea ce privește cadrul legal aplicabil, conform art. 1 alin. (1) din Directiva (CE) nr. 23/2001, aceasta se aplică în cazul oricărui transfer al unei întreprinderi, unități sau al unei părți de întreprindere sau de unitate către un alt angajator, ca rezultat al unei cesiuni convenționale sau al unei fuziuni.

Potrivit art. 1 din Legea nr. 67/2006, prevederile acestei legi se aplică în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora către un alt angajator, ca rezultat al unei cesiuni sau fuziuni, potrivit legii.

Astfel, Directiva nr. 23/2001 este aplicabilă indiferent de modalitatea de transfer a întreprinderii ce își păstrează identitatea, cu condiția ca transferul să fie convențional, pe când Legea nr. 67/2006 reglementează transferul unei întreprinderi ca rezultat al unei cesiuni sau fuziuni, potrivit legii. Chiar dacă Directiva vorbește expres despre cesiunea convențională, iar Legea nr. 67/2006 vorbește despre cesiune în condițiile legii, în realitate cesiunea în dreptul românesc nu poate fi decât voluntară, motiv pentru care sub aspectul cadrului legal aplicabil, directiva este transpusă în mod fidel de Legea nr. 67/2006.

Dacă Legea nr. 67/2006 nu distinge între tipurile de întreprinderi cărora li se aplică, ci prevede că ea este aplicabilă întreprinderilor indiferent de natura capitalului social, creând astfel ambiguități în practică la aplicare, dispozițiile directivei sunt mult mai clare și prevăd că ele se aplică atât întreprinderilor publice, cât și celor private, esențială fiind desfășurarea unei activități economice, indiferent de scopul lucrativ sau nelucrativ pentru care activitatea este desfășurată. Singura excepție, potrivit directivei, se referă la reorganizarea administrativă a autorităților administrative publice sau la transferul funcțiilor administrative între autoritățile administrative publice.

Dispozițiile legale europene, dar și cele naționale privind protecția salariaților în cazul transferului de întreprindere, nu se aplică și în cazul în care cedentul este subiectul unei proceduri de reorganizare judiciară sau faliment, instituite în vederea lichidării bunurilor cedentului și care se află sub controlul unei autorități publice competente (care poate fi un judecător sindic autorizat de o autoritate competentă).

Cu toate acestea jurisprudența CJUE a decis că statele membre pot adopta soluții de protecție a salariaților în cazul în care cedentul, aflat sub controlul unei autorități publice competente, face obiectul unei proceduri de insolvență care nu este instituită în vederea lichidării bunurilor sale, ori care este instituită în vederea lichidării acestor bunuri, dar statele membre au decis să adopte măsurile de protecție instituite de Directiva 2001/23/CE, precum și în cazul în care cedentul se află într-o criză

---

<sup>3</sup> Voiculescu N., *Legislația română, comunitară și jurisprudență, privind protecția salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau unor părți ale acestora*, Articol publicat în Revista Română de Dreptul muncii nr. 1/2006, pp. 22-27.

economică gravă, definită de legislația națională, sub condiția ca această situație să fie recunoscută de o autoritate publică competentă și să fie supusă controlului judiciar.<sup>4</sup>

Trebuie precizat că aria de acoperire a art. 1 al directivei privește și navele maritime, cu referire la întreprinderi în sensul oferit de Directiva nr. 23/2001, și personalul navigant din marina comercială potrivit legislației naționale. Legea nr. 67/2006 a preluat în cadrul art. 3 prevederile din directivă, în forma lor inițială, în sensul că aceste prevederi legale nu sunt aplicabile navelor maritime/personalului navigant din marina comercială. Însă, la data de 9 octombrie 2015 art. 1, alin. (3) din capitolul I din Directiva 2001/23 a fost modificat de art. 5 din Directiva 1794/06.10.2015 în sensul că „directiva se aplică în cazul unui transfer al unei nave maritime care face parte din transferul unei întreprinderi, unități sau al unei părți de întreprindere sau de unitate în sensul alineatelor (1) și (2), cu condiția ca cesionarul să fie situat sau ca întreprinderea, unitatea sau partea de întreprindere transferată să rămână în cadrul domeniului de aplicare teritorial al tratatului; directiva nu se aplică în cazul în care obiectul transferului constă exclusiv din una sau mai multe nave maritime”.

Cu toate că în legislația europeană a intervenit o modificare cu privire la cadrul legal aplicabil, România nu și-a modificat legislația, existând astfel neconcordanțe în ceea ce privește protecția personalul navigant din marina comercială.

În sensul Directivei nr. 23/2001 *transferul de întreprindere* este transferul prin cesiune convențională sau fuziune către alt angajator a unei entități economice (i.e. ansamblu organizat de mijloace, care are obiectivul de a desfășura o activitate economică, indiferent dacă acea activitate este centrală sau auxiliară) care își menține identitatea.

Conform, Legii nr. 67/2006 transferul de întreprindere este definit ca fiind trecerea din proprietatea cedentului în proprietatea cesionarului a unei întreprinderi, unități sau a unor părți ale acestora, având ca scop continuarea activității principale sau secundare, indiferent dacă urmărește sau nu obținerea unui profit.

Comparând textele Directivei nr. 23/2001 și ale Legii nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unei părți ale acestora, se constată că legiuitorul român a ales să restrângă sfera de protecție a salariaților doar la situațiile în care operează un transfer de proprietate de la o întreprindere/unitate/parte a acesteia la o altă astfel de entitate. În aceeași definiție dată de legea română transferului de întreprindere se mai poate observa și că Legea nr. 67/2006 limitează aplicabilitatea dispozițiilor sale numai la situația în care activitatea este continuată de cesionar, iar nu și atunci când ea este reluată. În aceste cazuri, având în vedere caracterul prioritar al aplicării normelor adoptate la nivelul UE față de dispozițiile legale naționale, ori de câte ori va opera un transfer de întreprindere, unitate sau o parte din acestea printr-un act juridic, altul decât prin act translativ de proprietate, se vor putea invoca dispozițiile Directivei C.E nr. 23/2001.<sup>5</sup>

CJCE<sup>6</sup> s-a pronunțat în sensul interpretării suplă, *lato sensu*, a noțiunii de transfer începând cu Cauza Abels<sup>7</sup>.

---

<sup>4</sup> Vlăsceanu A.M., *Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți ale acestora*, Editura Universul Juridic, București, 2016, pp. 47-48.

<sup>5</sup> Gherasim A.G., *Aplicabilitatea dispozițiilor Legii nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora*, Articol publicat la data de 17.12.2014 pe site-ul euroavocatura.ro ([http://www.euroavocatura.ro/articole/1881/Aplicabilitatea\\_dispozitiilor\\_Legii\\_nr\\_67\\_2006\\_privind\\_protectia\\_drepturilor\\_salariaților\\_in\\_cazul\\_transferului\\_intreprinderii,\\_al\\_unitatii\\_sau\\_al\\_unor\\_parti\\_ale\\_acestora](http://www.euroavocatura.ro/articole/1881/Aplicabilitatea_dispozitiilor_Legii_nr_67_2006_privind_protectia_drepturilor_salariaților_in_cazul_transferului_intreprinderii,_al_unitatii_sau_al_unor_parti_ale_acestora)).

<sup>6</sup> Prin Tratatul de la Lisabona semnat la 13 decembrie 2007 de cei 27 de șefi de stat sau de guvern ai statelor membre ale Uniunii și intrat în vigoare la 1 decembrie 2009 s-a schimbat denumirea Curții de Justiție a Comunității

Pornind de la această jurisprudență, CJCE a statuat în Cauzele Redmond Stichting<sup>8</sup>, Merckx și Neuhuys<sup>9</sup> și Bork International<sup>10</sup> că Directiva transferului de întreprindere se aplică în toate ipotezele de schimbare, în cadrul relațiilor contractuale, a angajatorului.

Prin urmare, nu este necesar să se transfere proprietatea asupra întreprinderii, fiind suficientă încheierea unui contract de locațiune, așa cum reiese din Cauza Ny Molle Kro<sup>11</sup>. De asemenea, este vorba despre un „transfer” în sensul Directivei și în cazul concesiunii sau al subcontractării, astfel cum reiese din Cauzele Rask<sup>12</sup> și Schmidt<sup>13</sup>.

În sensul celor arătate mai sus, ponderea elementelor menționate variază în funcție de tipul de întreprindere și natura investițiilor pe care aceasta le presupune. În Cauza Schmidt CJCE a decis că există un transfer de întreprindere în sensul Directivei și dacă nu a fost transferat niciun activ, iar în Cauza Allen<sup>14</sup> a decis că există un transfer de întreprindere în sensul Directivei și dacă activitatea economică a întreprinderii se baza în mod esențial pe personalul său.

Raportat la cele expuse mai sus, rezultă că pentru a fi în prezența unui transfer de întreprindere, acesta trebuie să îndeplinească următoarele elemente: (i) transferul să conducă la schimbarea persoanei fizice sau juridice responsabile pentru exploatarea întreprinderii, aceasta contractând obligațiile angajatorului în privința angajaților întreprinderii; (ii) transferul să aibă loc printr-o cesiune convențională sau printr-o fuziune; (iii) întreprinderea transferată trebuie să fie o entitate economică organizată în mod stabil și autonom; (iv) după realizarea transferului, întreprinderea transferată trebuie să își păstreze identitatea.

Cu privire la noțiunea de „întreprindere” însă, cele două acte normative nu conțin o definiție în funcție de care să ne raportăm.

Noțiunea de întreprindere a fost definită de art. 1 alin. (1) din Directiva 1977/187<sup>15</sup> ca fiind orice entitate economică organizată în mod stabil, independent de statutul juridic și de modul de finanțare a acesteia.

Întreprinderea a fost definită de CJCE – între altele în Cauza Suzen<sup>16</sup> - ca fiind un ansamblu organizat, structurat și autonom, de mijloace materiale, intelectuale și umane ce servesc unei activități

---

Europene în Curtea de Justiție a Uniunii Europene. Având în vedere că toate deciziile invocate sunt pronunțate de către Curtea de Justiție sub această denumire, vom folosi în continuare denumirea CJCE.

<sup>7</sup> CJCE, Decizia din 07.02.1985, C – 135/85.

<sup>8</sup> CJCE, Decizia din 19.05.1992, C – 29/91.

<sup>9</sup> CJCE, Decizia din 07.03.1996, C – 171/94 și 172/94.

<sup>10</sup> CJCE, Decizia din 15.06.1988, C – 101/87.

<sup>11</sup> CJCE, Decizia din 17.12.1987, C – 287/86.

<sup>12</sup> CJCE, Decizia din 12.11.1992, C – 209/91.

<sup>13</sup> CJCE, Decizia din 14.04.1994, C – 392/92.

<sup>14</sup> CJCE, Decizia din 02.12.1999, C – 234/98.

<sup>15</sup> Directiva (CE) nr. 187/1977 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferurilor de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități („Directiva nr. 187/1977”) a fost prima reglementare la nivelul Uniunii Europene în cazul transferului de întreprinderi, aceasta garantând menținerea drepturilor salariaților și solicitând cedentilor și cesionarilor să informeze și să consulte reprezentanții salariaților în timp util. De la momentul adoptării sale, Directiva nr. 187/1977 a fost substanțial modificată în funcție de, între altele, impactul pe care l-a avut pe piața internă, tendințele legislațiilor statelor membre și jurisprudența CJCE.

În vederea înglobării tuturor acestor schimbări, a fost adoptată Directiva (CE) nr. 23/2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferurilor de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități („Directiva nr. 23/2001”) prin care a fost abrogată Directiva nr. 187/1977.

<sup>16</sup> CJCE, Decizia din 11.03.1997, C – 13/95.

economice. Această definiție a fost reiterată și în Cauzele Hernández Vidal<sup>17</sup> și Mayeur<sup>18</sup> și implementată în Directiva nr. 23/2001 în sensul arătat anterior.

Directiva se aplică unei întreprinderi care își păstrează identitatea indiferent de intervenirea transferului. Directiva nu se aplică unei întreprinderi care nu posedă, anterior transferului, caracterele care definesc o „întreprindere” în sensul Directivei. Acestea au fost conturate de CJCE în Cauza Spijkers<sup>19</sup>. Astfel, o entitate este caracterizată drept „întreprindere” dacă, între altele, (i) desfășoară o afacere/activitate economică, (ii) posedă active afectate activității sale, (iii) are personal, și (iv) are clientelă.

Celelalte noțiuni de cedent, cesionar, lucrător/salariaț, reprezentanții lucrătorilor/salariaților au fost transpuse în mod corect și complet în legislația națională.

Conform dispozițiilor art. 3 alin. (1) din Directiva nr. 23/2001 și art. 5 alin. (1) din Legea nr. 67/2006, de protecția conferită de aceste acte normative beneficiază doar lucrătorii existenți la data transferului. Aceasta deoarece scopul Directivei nr. 23/2001 este acela de a asigura că, în situația intervenirii unui transfer de întreprindere, relațiile de muncă sunt menținute în condiții cel puțin la fel de favorabile ca înainte de transfer.

Prin urmare, protecția conferită de Directivă și transpusă în legislația națională se aplică relațiilor de muncă în curs la data transferului, în acest sens pronunțându-se CJCE în Cauzele Bork International<sup>20</sup> și Danmols<sup>21</sup>. Așa fiind, cesionarul n-are nicio obligație față de lucrătorii care nu mai erau angajați la data transferului de întreprindere, după cum reiese și din Cauza Wendelboe<sup>22</sup>.

Sub acest aspect, data transferului de întreprindere este relevantă pentru identificarea relațiilor de muncă protejate de Directivă.

În acest sens s-a pronunțat și CJCE în Cauza Ny Molle Kro<sup>23</sup>, în lipsa unei dispoziții în sens contrar, beneficiul unui contract colectiv de muncă poate fi invocat doar de lucrătorii a căror relație de muncă era în curs la data transferului; art. 3 alin. (2) din Directivă nu vizează asigurarea menținerii de către cesionar a condițiilor stabilite în contractul colectiv de muncă la care aderase cedentul decât pentru lucrătorii care erau angajații întreprinderii la momentul transferului de întreprindere, fiind excluși cei care au fost angajați posterior acelei date.

Toate acestea nu sunt aplicabile în situația în care salariații, în temeiul principiului libertății muncii, se opun transferului contractelor lor de muncă de la cedent la cesionar. Într-un asemenea caz, Directiva 2003/21/CE nu obligă cedentul să continue raporturile de muncă cu lucrătorii care refuză să presteze muncă în favoarea cesionarului.<sup>24</sup> Aceleași argumente sunt valabile și pentru legislația națională, unde, deși dreptul de opoziție la transfer nu este acreditat legislativ în termeni expresi, acesta subzistă și poate fi exercitat de lucrător fără a fi obligat să-și motiveze demersul.<sup>25</sup>

Transferul contractului de muncă are loc *ope legis*, voința contrară a cedentului sau a cesionarului neproducând efecte juridice. De asemenea, transferul nu este condiționat nici de

---

<sup>17</sup> CJCE, Decizia din 10.12.1997, C 127/96, C 229/96 și C 74/97.

<sup>18</sup> CJCE, Decizia din 26.09.2000, C – 175/99.

<sup>19</sup> CJCE, Decizia din data de 18.03.1986, C – 24/85, pct. 11-13.

<sup>20</sup> CJCE, Decizia din 15.06.1988, C – 101/87.

<sup>21</sup> CJCE, Decizia din 11.07.1985, C – 105/84.

<sup>22</sup> CJCE, Decizia din 07.02.1987, C – 19/83.

<sup>23</sup> CJCE, Decizia din 17.12.1987, C – 287/86.

<sup>24</sup> Vlăsceanu A.M., *op. cit.*, p. 67.

<sup>25</sup> *Idem*, p. 169.

consimțământul lucrătorului. Prin urmare, transferul automat al contractelor sau raporturilor de muncă, se opune posibilității continuării relațiilor de muncă cu cedentul.

Distinct de cele de mai sus, lucrătorii care prestează activitatea cu caracter temporar, lucrătorii detașați sau delegați în partea de întreprindere transferată, nu vor fi preluați de cesionar. În schimb, vor fi transferați lucrătorii ale căror contracte de muncă au fost suspendate.<sup>26</sup>

Drepturile salariaților în caz de transfer de întreprindere prevăzute de directivă au fost preluate și de legislația națională. Rezultă că, în caz de transfer al întreprinderii, drepturile și obligațiile cedentului care decurg dintr-un contract de muncă sau un raport de muncă, sunt transferate integral cesionarului<sup>27</sup>. Însă, nici directiva și nici legea națională nu clarifică dacă salariatul cedat, în momentul transferului, încheie sau nu, un nou contract de muncă.

Situația este diferită după cum transferul se realizează prin cesiune sau prin fuziune<sup>28</sup>.

În caz de cesiune, practic se schimbă doar acționariatul, denumirea societății și toate celelalte elemente rămân neschimbate, motiv pentru care în caz de cesiune nu operează nicio modificare asupra contractelor individuale de muncă, care continuă să își producă efectele. Totuși, pentru a opera un transfer de întreprindere nu este suficient să aibă loc un transfer de acțiuni, ci trebuie să fie transferată o entitate economică.

În schimb, la fuziune se produce o modificare. Potrivit Legii societăților nr. 31/1990, fuziunea societăților se realizează prin două modalități: (i) fuziunea prin absorbirea uneia sau mai multor societăți de către o altă societate; (ii) fuziunea prin contopirea a două sau mai multe societăți pentru a alcătui o societate nouă.

În caz de fuziune, societatea cedată nu va mai avea aceeași denumire, ci denumirea societății absorbante sau a noii societăți care se formează, motiv pentru care, ca o consecință a fuziunii, se produce implicit și transferul colectiv al salariaților. În cazul transferului colectiv, contractele individuale de muncă își produc în continuare efectele, acestea fiind preluate de noul angajator. Transferul colectiv presupune o modificare a contractului de muncă cu privire la angajator și eventual a locului de muncă. Această modificare se produce la data transferului întreprinderii, unității sau al unor părți ale acestora, fiind prevăzută în mod expres de lege, și nu reprezintă manifestarea de voință a părților (angajat – angajator). Contractele de muncă nu încetează, ci vor fi transferate cesionarului care devine noul angajator în temeiul contractului de fuziune/cesiune încheiat între cele două societăți, contract ce trebuie să conțină și prevederi cu privire la salariații transferați. În acest sens, se emite o Decizie colectivă de transfer, care conține în anexă lista cu salariații transferați și condițiile contractuale în vigoare la data transferului, decizie ce se aduce la cunoștință salariaților și devine parte componentă a contractului de muncă.<sup>29</sup>

Totodată, transferul întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaților de către cedent ori de către cesionar<sup>30</sup>. Cu toate acestea, directiva nu îi restrânge angajatorului dreptul de a concedia lucrătorii pentru motive

---

<sup>26</sup> *Idem*, pp. 147-149.

<sup>27</sup> Art. 3 alin. (1) din Directiva 2001/23/CE și art. 5 alin. (1) din Legea nr. 67/2006.

<sup>28</sup> Pentru detalii suplimentare a se vedea Vlăsceanu A.M., op.cit., pag. 152-154.

<sup>29</sup> Păun A., *Transferul salariaților la un nou angajator. Ce înregistrări trebuie operate în Revisal*, Articol publicat în data de 29.07.2013 pe site-ul avocatnet.ro ([http://www.avocatnet.ro/content/articles/id\\_33918/Transferul-salariaților-la-un-nou-angajator-Ce-inregistrari-trebuie-operate-in-Revisal.html](http://www.avocatnet.ro/content/articles/id_33918/Transferul-salariaților-la-un-nou-angajator-Ce-inregistrari-trebuie-operate-in-Revisal.html)).

<sup>30</sup> Art. 7 din Legea nr. 67/2006 și art. 4 alin. (1) teza I din Directiva 2001/23/CE.

economice, tehnice sau organizatorice și care implică schimbări în ceea ce privește ocuparea forței de muncă.<sup>31</sup> *Per a contrario*, dacă încetarea contractului individual de muncă are loc din voința angajatului, prin demisie, fără însă a-i fi afectate drepturile/condițiile de muncă, atunci angajatorul nu mai este considerat răspunzător de încetarea raporturilor de muncă<sup>32</sup>.

În cazul în care transferul implică o modificare substanțială a condițiilor de muncă în detrimentul salariatului, angajatorul este responsabil pentru încetarea contractului individual de muncă.<sup>33</sup>

Pentru a stabili dacă lucrătorii au fost concediați drept consecință a operării transferului de întreprindere, este necesar să se analizeze circumstanțele în care au avut loc respectivele concedieri<sup>34</sup>. Pot constitui indicii în acest sens faptul că decizia de concediere a fost emisă la o dată apropiată celei în care s-a produs transferul de întreprindere sau faptul că lucrătorii concediați au fost reangajați de către cesionar<sup>35</sup>.

Ulterior transferului, cesionarul are obligația respectării prevederilor contractului colectiv de muncă aplicabil la data transferului, până la data rezilierii sau expirării acestuia. Prin acord între cesionar și reprezentanții salariaților, clauzele contractului colectiv de muncă valabil în momentul efectuării transferului pot fi renegociate, dar nu mai devreme de un an de la data transferului.<sup>36</sup> Spre deosebire de legislația națională, directiva prevede că aceste dispoziții legale nu se aplică drepturilor lucrătorilor la prestații pentru limită de vârstă, invaliditate sau de supraviețuitor, în cadrul unor sisteme suplimentare de pensii ale unor organizații profesionale sau confederative, existente în afara sistemelor legale de securitate socială ale statelor membre.<sup>37</sup>

În situația în care, în urma transferului, întreprinderea, unitatea sau părți ale acestora nu își păstrează autonomia, iar contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul cesionarului este mai favorabil, salariaților transferați li se va aplica contractul colectiv de muncă mai favorabil.<sup>38</sup>

Dacă în urma transferului, întreprinderea, unitatea sau părți ale acestora își păstrează autonomia, reprezentanții salariaților afectați de transfer își mențin statutul, atribuțiile și funcția dacă sunt îndeplinite condițiile de reprezentare, potrivit legii. În schimb, dacă nu sunt îndeplinite condițiile legale de reprezentare, salariații transferați își aleg reprezentanții, conform legii. În cazul în care în urma transferului întreprinderea, unitatea sau părți ale acestora nu își păstrează autonomia, salariații transferați vor fi reprezentați, cu acordul lor expres, de către reprezentanții salariaților din întreprinderea cesionarului, până la constituirea sau investirea unor noi reprezentanți, în condițiile legii. Dacă mandatul reprezentanților salariaților afectați de transfer încetează ca urmare a transferului, aceștia vor beneficia în continuare de măsurile de protecție prevăzute de lege.<sup>39</sup>

Un lucrător nu poate renunța la drepturile pe care i le conferă dispozițiile imperative ale directivei, chiar dacă inconveniente care rezultă pentru el din această renunțare sunt compensate prin

---

<sup>31</sup>Art. 4 alin. (1) teza II din Directiva 2001/23/CE.

<sup>32</sup> Ciobotariu C., *Transferul colectiv al salariaților la un nou angajator – ce informații trebuie să știm? (I)*, Articol publicat la data de 16.01.2014 pe site-ul legestart.ro (<http://legestart.ro/transferul-colectiv-al-salariaților-la-un-nou-angajator-ce-informații-trebuie-sa-stim-i>).

<sup>33</sup> Art. 8 din Legea nr. 67/2006 și art. 4 alin. (2) din Directiva 2001/23/CE.

<sup>34</sup> Vlăsceanu A.M., *op.cit.*, p. 81.

<sup>35</sup> CJCE, Decizia din 15.06.1988, C – 101/87.

<sup>36</sup> Art. 9 alin. (1) și (2) din Legea nr. 67/2006 și art. 3 alin. 2 din Directiva 2001/23/CE.

<sup>37</sup> Art. 3 alin. (4) lit. a) din Directiva 2001/23/CE.

<sup>38</sup> Art. 9 alin. (3) din Legea nr. 67/2006.

<sup>39</sup> Art. 10 din Legea nr. 67/2006 și art. 6 alin. (1) teza I și IV din Directiva 2001/23/CE.

avantaje cum este, spre exemplu, faptul că el nu va fi plasat, global, într-o situație mai puțin favorabilă. Directiva nu se opune, totuși, unei modificări a relației de muncă convenite cu noul șef de întreprindere în măsura în care dreptul național aplicabil admite o astfel de modificare în afara ipotezei unui transfer de întreprindere (cazul *Foreningen*, nr. 324/86).<sup>40</sup>

Conform art. 12 din Legea nr. 67/2006 și art. 7 alin. (1) din Directiva 2001/23/CE, cedentul și cesionarul vor informa în scris reprezentanții salariaților proprii sau, în cazul în care aceștia nu sunt constituiți sau desemnați, pe salariații proprii, cu cel puțin 30 de zile înainte de data transferului<sup>41</sup> cu privire la : a) data transferului sau data propusă pentru transfer; b) motivele transferului; c) consecințele juridice, economice și sociale ale transferului pentru salariați; d) măsurile preconizate cu privire la salariați; e) condițiile de muncă și de încadrare în muncă.

În cazul nerespectării de către cesionar sau de către cedent a obligațiilor prevăzute de lege, salariații sau reprezentanții salariaților afectați de transfer se pot adresa instanței judecătorești competente pentru soluționarea conflictelor individuale sau colective de muncă, conform legii.<sup>42</sup>

Mai mult decât atât, legislația națională a prevăzut că nerespectarea de către cedent sau cesionar a obligațiilor reglementate în cazul transferului de întreprindere, constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 1.500 lei (RON) la 3.000 lei (RON). Constatarea contravențiilor și aplicarea amenzii se fac de către inspectorii de muncă.<sup>43</sup>

Apreciem că sancțiunea prevăzută de legislația națională pentru a asigura respectarea întocmai a drepturilor salariaților conferite de contractele individuale de muncă existente la data transferului întreprinderii, deși nu a fost impusă de legislația Uniunii Europene și are o valoare considerabil inferioară celorlalte sancțiuni din dreptul muncii prin raportare la obiectul protecției juridice, totuși este utilă și contribuie la respectarea principiului protecției salariaților împotriva concedierilor nelegale reglementat de art. 6 din Codul Muncii.

Astfel, putem conchide din cele menționate că, Directiva 2001/23 urmărește să asigure doar menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul unei schimbări a angajatorului, permițându-le să continue să lucreze pentru noul angajator în aceleași condiții ca acelea convenite cu cedentul,<sup>44</sup> iar Legea nr. 67/2006 încearcă să respecte dispozițiile art. 276 din Codul muncii, de a armoniza normele Uniunii Europene cu legislația muncii, chiar dacă în fapt, nu a reușit să atingă acest scop în totalitate. Nearmonizarea se referă la inadvertențe în ceea ce privește noțiunea de transfer de întreprindere; nedefinirea unor concepte fundamentale în conturarea domeniului de aplicare a legii române, precum cel de „întreprindere”; neindicarea expresă a faptului că dispozițiile Legii nr. 67/2006 sunt aplicabile și în sectorul public, cu excepția cazului în care are loc o reorganizare administrativă a autorităților administrației publice sau un transfer de funcții administrative; excluderea din domeniul de aplicare a legii a posibilității operării unui transfer de întreprindere atunci când cedentul este supus procedurii de reorganizare judiciară<sup>45</sup>.

---

<sup>40</sup> Voiculescu N., *op. cit.*, pp. 22-27.

<sup>41</sup> Art. 7 alin. (1) din Directiva 2001/23 prevede necesitatea comunicării „în timp util”.

<sup>42</sup> Voiculescu N., *op. cit.*, pp. 22-27.

<sup>43</sup> Art. 13 din Legea nr. 67/2006,

<sup>44</sup> Anghel R., *Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului de întreprindere, unități sau părți de întreprindere sau unități*, Articol publicat la data de 30.09.2015 pe site-ul euroquod.ro ([http://www.euroquod.ro/dokuwiki/doku.php?id=protectie\\_la\\_transfer\\_unitate](http://www.euroquod.ro/dokuwiki/doku.php?id=protectie_la_transfer_unitate)) ; În acest sens a se vedea Decizia CJUE din data de 27 noiembrie 2008, C-396/07.

<sup>45</sup> Vlăsceanu A.M., *op.cit.*, pp. 122-123.



Pe scurt, Legea nr. 76/2006 s-a plafonat la a transpune Directiva nr. 23/2001, fără a beneficia de la adoptare și până în prezent de nicio modificare, adăugire, îmbunătățire, aspecte care ar fi fost necesare având în vedere că dreptul și practica sunt într-o continuă evoluție.