

Izabella BOKOR- SZŐCS  
Babeş- Bolyai University

# THE PROTECTION OF EMPLOYEES' RIGHTS IN THE EVENT OF TRANSFERS OF ENTERPRISES, OF THEIR UNITS OR PARTS FROM THE PERSPECTIVE OF ROMANIAN AND EUROPEAN UNION'S JURISPRUDENCE

**K**eywords  
*Transfer of businesses;  
Employee rights;  
Directive 23/2001;  
National jurisprudence;  
CJEU jurisprudence;*

---

## Abstract

*The paper contains the analysis of the Romanian jurisprudence in correlation with the jurisprudence of the Court of Justice of the European Union in the case of employees' rights in the event of transfers of businesses. Directive 2001/23 / EC was taken over in the Romanian legislation by Law No. 67/2006. In the first part of the paper the author went through the national norm and identified some inconsistencies with the Directive and the case law of the European Court. Then the author analyzed some decisions of the National Court that discussed the issue of employee rights in the case of business transfers, with references to EU law and jurisprudence. Finally, the author presents conclusions and recommendations on the correlation of national case law with that of the EU, followed by references to some legislative measures that could be taken to better implement European rules in this matter.*

---

## **PROTECȚIA SALARIAȚILOR ÎN CAZUL TRANSFERULUI DE ÎNTREPRINDERI, UNITĂȚI SAU PĂRȚI ALE ACESTEIA DIN PERSPECTIVA JURISPRUDENȚEI NAȚIONALE ȘI A CURȚII DE JUSTIȚIE A UNIUNII EUROPENE**

Dreptul muncii la nivelul Uniunii Europene de zeci de ani este caracterizat de căutarea echilibrului între interesele sociale și cele economice, în ciuda faptului că putem întâlni două rapoarte care consideră inutil înființarea unei politici sociale la nivelul Uniunii. Rapoartele Ohlin și Spaak, care au stat la baza Tratatului de la Roma, consideră armonizarea juridică nejustificată în privința afacerilor sociale. Franța a fost singurul stat care a propus armonizarea, pentru că securitatea socială națională, care a fost mai eficientă decât în celelalte state membre, implică costuri mai mari și face produsele franceze necompetitive pe piața comunitară. Dreptul social european a fost dezvoltat din cauza crizei petrolului din anii 1970. La Summitul de la Paris din 1972, statele membre au solicitat legislație la nivel comunitar cu privire la o serie de probleme în domeniul dreptului social și au adoptat documentul intitulat "Afirmăție Socială", iar în 1974 a luat naștere Programul de acțiune socială a CEE, care a declarat ca o chestiune de principiu că securitatea socială ar trebui să devină la fel de importantă ca și creșterea economică. (Prugberger, 2008) Documentul conține mai mult de treizeci de măsuri. În urma acestui document au intrat în vigoare regulile privind concedierea colectivă, transferul de întreprindere, insolvența angajatorului, egalitatea între salariile sexelor, dreptul la muncă, formarea profesională a salariaților, promovarea în muncă și condiții de muncă. La baza reglementărilor au stat articolele 100, 119 și 235 a Tratatului de la Roma (Eichenhofer, 2018). Doctrina o numește "fața umană" a integrării europene (Bogg-Costello-Davies, 2016).

Armonizarea drepturilor sociale și ale muncii din anii 1970 a fost justificată de realizarea condițiilor de viață și de muncă la nivel comunitar și de fluxul de muncă, care a întărit formarea pieței libere. După cum am menționat mai sus, atunci s-au născut directivele cele mai importante din domeniul dreptului muncii și a dreptului social, așa că această perioadă se numește și epoca de aur a politicii sociale din Europa.

Nevoia europeană privind armonizarea drepturilor sociale este bine ilustrată de cauza între Comisie și Italia. Italia nu a implementat corespunzător cerințele Directivei 75/129/CEE, fapt pentru care Italia a fost condamnat, hotărârea declarând că piața comună ar putea fi direct afectată de progresul social.

Anul 1989, de asemenea, a însemnat un punct de cotitură în privința drepturilor europene sociale, întrucât 11 state membre au adoptat documentul intitulat "Carta comunitară privind drepturile sociale", prin care doreau să le abordeze aspectele economice și sociale ale comunității în mod egal, numind-o pe aceasta constituția socială a comunității, însă Regatul Unit și Irlanda au respins aplicarea acesteia. Mai târziu însă, prevederile cartei au fost folosite ca puncte de referință de CJUE, și multe legislații comunitare secundare și planuri de acțiune au fost derivate din prevederile acesteia. Interesul dual a reglementării dreptului social european poate fi înțeles cel mai ușor prin analogia tortului. Rațiunile economice sunt preocupate de dimensiunea tortului, iar rațiunile sociale sunt preocupate de distribuția feliiilor de tort. Uneori se pare că nici CJUE nu înțelege complet acest dualism (De Vos - Barnard, 2009), de exemplu în cauza Macroton sau Genoa.

Ne putem întâlni două noi tendințe în privința reglementării dreptului social european. Teoria "Third Way" caută o sinteză între interesele economice și sociale și interesele pieței și a statului (Fredman, 2006). A doua teorie este denumită "Flexicurity", care, așa cum sugerează și numele, are ca scop să găsească intersecția dintre securitate și flexibilitate, chiar dacă de fapt și această expresie sugerează un compromis între latura economică și latura socială. Strategia de la Lisabona, care, prin natura sa extrem de ambițioasă, a pus așteptări prea mari pe statele membre, a eșuat. Desigur, la această eșuare a contribuit cel mai mult criza economică din 2008, care a avut ca rezultat scăderea produsului intern brut cu 4%, creșterea șomajului la 10%, iar economiile naționale au arătat în medie un deficit de 7%. Programul EU2020 a trebuit să răspundă într-o anumită formă la această situație, așa că noua strategie a fost construită pe trei piloni, cu așteptări mai realiste decât Strategia de la Lisabona (Barnard, 2012). Primul pilon este dezvoltarea inteligentă, care promovează cunoașterea și inovația bazată pe economie, al doilea pilon este dezvoltarea durabilă deja cunoscută, iar al treilea este evoluția inclusivă, care înseamnă o societate angajată la un nivel înalt, prin coeziunea socială și teritorială.

Din perspectiva aplicării corecte în statele membre a dreptului muncii a UE nu este neglijabilă ELA, Autoritatea Europeană a Muncii, înființată în 2019, cu sediul în Bratislava, care are următoarele atribuții: informarea angajaților și angajatorilor despre drepturile și obligațiile lor, aplicarea transfrontalieră a dreptului muncii a UE și facilitarea unei astfel de cooperare între statele membre, precum și medierea conflictelor de muncă dintre autoritățile statelor membre și piața muncii. Dreptul muncii a UE trebuie să răspundă noilor provocări din următoarea perioadă. Potrivit doctrinei, migrația și integrarea forței de muncă, pe de o parte, și digitalizarea și problemele climatice, pe de o altă

parte, vor fi dominante. Mai mult, o nouă provocare este repararea daunelor cauzate de pandemie, atât în economie cât și pe piața de muncă. Pierderea unei părți însemnate a locurilor de muncă din anumite sectoare, scăderea însemnată a migrației forței de muncă, în special a lucrătorilor sezonieri, datorită restricțiilor de călătorie, popularitatea telemuncii, digitalizarea sunt factori de influență care au tulburat tendințele previzibile.

Scopul acestei lucrări este de a prezenta protecția drepturilor angajaților în cazul schimbărilor intervenite în persoana angajatorului (transferul de întreprinderi) din prisma dreptului și jurisprudenței naționale cu referiri la jurisprudența europeană.

Reglementarea procedurilor de concentrare a capitalului prin schimbarea controlului din interiorul unităților economice sau prin fuziune este creată în primul rând pe baza considerentelor economice, iar aceste proceduri influențează semnificativ soarta angajaților. Politica economică a CEE din anii 1970 avea ca scop crearea celor mai favorabile condiții posibile pentru aceste proceduri de concentrare, pentru a contracara concurența americană și japoneză. În timpul reglementării fuziunilor transfrontaliere ale societăților comerciale pe acțiuni, în 1972, comisia înființată de statele membre a stabilit că împreună cu reglementarea procedurilor de acest tip trebuie reglementată și protecția salariaților. Problema transferului contractelor de muncă în domeniul societăților comerciale a apărut mai întâi la nivel comunitar în legătură cu raportul Goldman. Tema raportului era fuziunea internațională ale societăților comerciale, iar conform prevederilor articolului 30 din acest raport, raporturile de muncă stabilite de societatea care fuzionează sunt transferate fără schimbare societății primitoare. Comisia este numită după Goldman, președintele francez, dar și raportul prezentat poartă numele Goldman. Raportul a fost prezentat în 1972, însă acesta a fost publicat de Comisie doar în 1985. Pe parcursul procedurilor de concentrare a capitalului salariații și-au pierdut destul de des locurile de muncă, așa că trebuiau cântărite interesele unităților economice, interesele salariaților și șomajul emergent în regiune. Totodată, prin forma în vigoare la acea vreme a articolului 117 din Tratatul de la Roma, statele membre s-au angajat să coopereze pentru îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă.

Programul de acțiune socială din 1974, în urma Summit-ului de la Paris din 1972, a stabilit un plan legislativ cât și un plan de acțiune, care au condus la mai multe directive. Programul de acțiune are deja dispoziții specifice în privința luării în seamă a intereselor angajaților în cazul fuziunii, concentrarea capitalului și luarea măsurilor de raționalizare. Există mai multe directive datorită summit-ului și programului de acțiune, de exemplu directivele privind concedierea colectivă (75/129/CEE), transferul întreprinderilor

(77/187/CEE) și insolvența angajatorului (80/987/CEE). Deși cele trei directive conțin preocupări semnificative în privința protecției salariaților și problemelor de politică socială, ele au avut și un impact economic semnificativ. Cele trei directive s-au bazat pe articolul 100 din Tratatul de la Roma în vigoare pe acea vreme, care a instituit măsuri cu efect direct în privința înființării sau funcționării pieței comune. Directiva 77/187/CEE a fost a doua lege adoptată de statele membre care a privit dreptul muncii și drepturile sociale. La acel moment, reglementările privind transferul unităților în statele membre au fost variate.

În România, în perioada înainte de 1989, datorită regimului socialist, nu putem vorbi de un transfer efectiv de unități economice, întrucât toate activele au fost considerate a fi proprietate publică, proprietatea statului, așa că nu au existat părțile între care transferul ar fi putut avea loc. Totuși, Legea nr. 10/1972, Codul Muncii la acea vreme, conține un articol care se referă la protecția salariaților pentru situații în care salariatul este transferat de la o "unitate economică" la alta din interesele angajatorului sau la cererea angajatului. Articolul 69 din lege prevede: "Persoana încadrată în munca poate fi transferată în interesul serviciului, de regula într-o alta unitate din aceeași ramură, în vederea bunei funcționări a acesteia, ori la cerere, în condițiile legii. Transferul în interesul serviciului nu poate avea loc în cazul în care persoana ce urmează a fi transferată nu este de acord pentru motive de sănătate, dovedite cu certificat medical, precum și în alte situații temeinic justificate." Compararea acestei instituții cu reglementările în vigoare astăzi este dificilă, întrucât cele două construcții sunt complet diferite. Totuși, aceasta este prima reglementare care se ocupă de protecția salariaților în cazul transferului.

Pe lângă dificultățile deja cunoscute ale schimbării regimului din anii 1990, România s-a confruntat și cu probleme sociale și juridice care au avut un impact semnificativ și asupra dreptului muncii în ansamblu. Menționez ca problema cea mai importantă privatizarea. Economia socialistă română a fost construită pe clasa muncitoare care a lucrat la fabrici. Din cauza planului de urbanizare, agricultura tradițională deja cunoscută a fost treptat desființată, comunitățile din sate au fost nevoite să mute în orașe și s-au transformat în lucrători la fabrici, iar mijloacele lor de trai au fost legate exclusiv de industrie. Privatizarea anilor 1990 a fost o lovitură uriașă, întrucât unele fabrici care nu realizau profituri erau închise, iar muncitorii au fost concediați în mod colectiv, sau, în cazul fabricilor care erau încă profitabile, o parte din muncitorii au fost concediați, iar producția a fost mecanizată. Șomajul a atins niveluri nemaîntâlnite, inflația în 1993 era 295,5%, iar în 1997 151,4%. Securitatea economică a cetățenilor în acest context a fost practic complet pierdută. La această situație a venit ca

răspuns Ordonanța Guvernului nr. 48/1997, care poate a sosit târziu, dar totuși a rezolvat cu succes situația fabricilor privatizate, eliminând simpla concediere a angajaților.

În ordine cronologică, Ordonanța Guvernului nr. 48/1997 este a doua normă legislativă care se ocupă cu drepturile salariaților în cazul transferului. Trebuie să notăm faptul că noțiunea transferului unității economice este diferită și aici de noțiunea întâlnită în reglementările actuale. Potrivit Ordonanței, prin transfer "se înțelege schimbarea proprietarului sau a acționarului principal la o societate comercială, care decide în privința activității societății comerciale în cauza." Mai mult, transferul s-a putut realiza în baza unui contract de vânzare-cumpărare, fuziune sau donație. În acest caz, noul proprietar sau acționarul majoritar era obligat să respecte contractele colective în vigoare, în sensul că nu a avut dreptul să le modifice acestea pe durata de valabilitate ale acestora, decât cu acordul reprezentanților salariaților, iar la expirarea acestora a negociat un nou contract, fără să influențeze reprezentarea salariaților. Noul proprietar sau acționarul majoritar era obligat să preia relațiile individuale de muncă în forma în care au existat până atunci, și i s-a interzis schimbarea condițiilor de muncă și condițiilor de salarizare. Apare și obligația de informare, în sensul că, dacă noul proprietar intenționează să reorganizeze unitatea economică într-un mod care ar putea afecta personalul, trebuie să informeze reprezentanții salariaților despre acesta. Apar și aici motivele tehnice sau economice care permit rezilierea contractului indiferent de transfer. O prevedere interesantă se referă la contractele în care statul este una dintre părți, potrivit căruia în aceste contracte trebuie precizată soarta salariaților după transfer. Norma poate fi considerată inovativă la acea vreme, și conține elemente esențiale care apar în reglementările ulterioare. Cu toate acestea, datorită caracteristicilor privatizării, în majoritatea cazurilor ordonanța se aplică unităților economice preluate din proprietatea statului și protejează drepturile salariaților acestora, așa că a existat un interes public puternic (păstrarea locurilor de muncă) care a influențat legiuitorul, deoarece nivelul șomajului a atins valori înalte.

Sunt în vigoare și astăzi cele două acte legislative care sunt relevante pentru această lucrare, Legea nr. 53/2003 (Codul Muncii) și Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii. Codul Muncii conține două articole în privința transferului întreprinderii, prin care reglementează principiile de bază ale instituției. Primul este art. 173 (1) care conține principiul potrivit căruia salariații beneficiază de protecția drepturilor lor în cazul în care se produce un transfer al întreprinderii. Alienatul 2 vorbește despre transferul automat al contractului de muncă, iar alienatul 3 interzice concedierea colectivă sau

individual cauzat de transfer. Articolul 174 stabilește obligația de informare a cedentului și a cesionarului, față de reprezentanții salariaților.

Lipsește din Codul Muncii reglementarea privind cesiunea contractului individual de muncă (pentru cazurile care nu constituie transfer de unități). Deși nu există o asemenea interdicție, nu avem nici norme de dreptul muncii speciale care ar reglementa cesiunea contractului individual de muncă. O parte din doctrină consideră că trebuie aplicate și în acest caz prevederile Codului civil – care completează reglementările din domeniul muncii – referitoare la cesiunea contractelor (Roșioru, 2017). O altă parte din doctrină nu împărtășește această opinie, pentru că consideră intenționat această "neglijență", având în vedere faptul că în cazurile în care legiuitorul a dorit să permită acest lucru, există o reglementare concretă privind cesiunea contractului. Codul Civil reglementează cesiunea contractului de la articolul 1315 până la articolul 1320 (Țiclea, 2003). Analizând o parte dintre aceste reglementări, ar fi într-adevăr posibil să le aplicăm și în cazul contractelor de muncă. Pe baza articolului 1315, o terță persoană poate fi substituită unei părți contractante, dacă prestațiile nu au fost executate. În cazul contractului de muncă, angajatorul poate fi privit ca cedent, terțul ca beneficiar, iar salariatul este contractantul cedat. În privința formalităților, se aplică principiul simetriei, așa că transferul trebuie să ia aceeași formă ca și contractul inițial. Mai mult, este necesar și acordul salariatului, întrucât avem de a face cu un contract intuitu personae, așa că salariatul are dreptul de a rezilia contractul. Acesta este punctul la care devine problematică aplicarea instituției cesiunii contractului în privința contractului de muncă, pentru că nu avem reglementări pentru situația în care salariatul nu își dă acordul. Aplicăm prevederile Codului Civil, potrivit căreia rămâne în vigoare contractul dintre părțile inițiale, sau aplicăm regulile transferului unității economice? Cred că ambele ar fi soluții forțate și că ar fi nevoie de o reglementare specifică, dacă legiuitorul ar considera acest lucru permisibil. Alineatul 2 al Articolului 1320 este acela care sugerează că prevederile Codului Civil nu pot fi aplicate pentru a cesiona contractul de muncă, întrucât conform alienatului atunci când cedentul garantează executarea contractului, acesta va fi ținut ca un fideiutor față de beneficiar. Având în vedere obiectul specific a contractului de muncă, această prevedere nu poate fi aplicată deloc din punct de vedere logic în cazul contractului de muncă. Nu ar fi corect selectarea părților relevante din reglementările unei instituții de drept civil și aplicarea lor în privința unei instituții de dreptul muncii. Un alt argument în favoarea afirmației anterioare este faptul că în reglementarea anterioară avem reguli distincte privind transferul contractului de muncă. De asemenea, merită menționat faptul că potrivit reglementărilor actuale, salariatul nu este

dezavantajat, în privința vechimii în muncă, dacă un contract de muncă se încetează și un alt contract se încheie cu un alt angajator, așa că și din această perspectivă este justificată sau cel puțin de înțeles omisiunea legiuitorului de a reglementa transferul contractului de muncă. Având în vedere toate acestea, consider că cesiunea individuală a contractului de muncă nu este posibilă în dreptul național, pentru că nu există o reglementare concretă de dreptul muncii în această privință, iar regulile Codului Civil privind cesiunea contractelor nu pot fi aplicate prin interpretarea normelor juridice.

Legea nr. 67/2006, care a intrat în vigoare pe 28 martie 2006, s-a născut în cadrul procedurii de armonizare necesară pentru aderarea României la Uniunea Europeană și conține doar transpunerea în dreptul național a Directivei 2001/23. A fost modificată o singură dată, în 2018, pe baza Directivei 2015/1794, care extinde aplicarea reglementărilor în ceea ce privește navigatorii. Similar directivei, articolul 1 a legii definește noțiunea de transfer de întreprinderi. Preluarea definiției din directivă, datorită interpretării sau traducerii greșite ridică probleme foarte serioase. La prima vedere se pare că legea națională dorește să comprime: ”Transferul înseamnă 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.” În primul rând, se poate observa că Directiva nu menționează noțiunea de ”proprietate” în niciuna dintre traducerile oficiale, nici în traducerea română. Mai mult, traducerea română a Directivei este prudentă în această privință, întrucât definiția cedentului din traducere este următoarea: ”persoană fizică sau juridică care (...) își pierde calitatea de angajator în ceea ce privește întreprinderea (...)”. Legea care a transpus directiva este însă greșită, pentru că folosirea noțiunii de ”proprietate” în contextul transferului întreprinderii este complet greșită. Din punct de vedere legislativ, nu ar fi fost necesar să se definească actul juridic a transferului (la fel cum nici Directiva nu insistă să definească acest lucru). La vremea transunerii Directivei, jurisprudența CJUE deja a făcut clar că Directiva nu se aplică doar în cazul actelor translativ de proprietate, de aceea legea națională intră în conflict ad literam nu numai cu textul Directivei, ci și cu jurisprudența CJUE. A se vedea în acest sens de exemplu cauzele Redmond Stichting, Oy Liikenne Ab, unde lipsește în totalitate raportul contractual între părți sau Daddy s Dance Hall, în care transferul se realizează printr-un contract de locațiune. Potrivit abordării dezvoltate de-a lungul anilor, înaintea intrării în vigoare a legii, transferul proprietății nu este necesar pentru transferul întreprinderii, Directiva se aplică și în cazurile în care nu există un act juridic între cedent și cesionar. Definiția din legea națională limitează

sfera actelor juridice și este contrară prevederilor Directivei și jurisprudenței CJUE legată de acestea. Este posibil că avem de a face cu o omisiune de traducere sau cu o eroare de interpretare, însă, în ciuda criticilor vehemente doctrinare, care au apărut în 2007, un an după intrarea în vigoare a legii, nu au fost aduse modificări textului legii, cu toate că poziția clară este că instanțele naționale are trebui să se pronunțe, în primul rând, în spiritul Directivei și jurisprudenței CJUE (Ținca, 2007). Desigur, această nu este doar o simplă propunere, pentru că ca și în cazul oricărui alt conflict între legislația națională și dreptul Uniunii Europene, instanțele ar trebui să aplice în primul rând normele Uniunii, totuși, acest derapaj nu poate rămâne nereșolvat după atâta timp, ar fi necesară o modificare urgentă a legii. Desigur, acest lucru este unanim acceptat, însă instanțele naționale, atunci când nu își iau hotărârile cu atenție și o bună documentare, se bazează în primul rând pe legislația națională, chiar presupunând că legiuitorul a reușit să transpună directiva fără greșeli. Această omisiune a legiuitorului român nu numai că subminează corectitudinea și temeinicia hotărârilor instanțelor naționale față de jurisprudența CJUE, dar putem vedea și exemple mai jos în care judecătorul național, prin referire la lege, nu ia în considerare alte acte juridice, ci consideră doar transferul dreptului de proprietate ca transfer.

Reorganizarea administrativă a administrației publice sau transferul funcțiilor administrative între organele administrative nu sunt considerate transfer în înțelesul Directivei, iar Legea nr. 67/2006 nu discută acest aspect. O parte din doctrină consideră că în România, drepturile prevăzute în lege se aplică și în aceste cazuri, deoarece nu sunt prevăzute ca o excepție de la textul legii, așa că este probabil ca legiuitorul să fi intenționat să acorde drepturi extinse față de Directivă, fapt care este permis (Dima, 2010). Cealaltă parte din doctrină, a cărui părere o împărtășesc, consideră lipsa prevederilor privind reorganizarea administrativă o simplă omisiune sau ambiguitate, și neagă aplicabilitatea prevederilor în această privință (Panainte, 2017). Așa cum reiese din cauzele care urmează a fi tratate, nici în jurisprudență nu există o viziune unanimă privind acest aspect, care poate cauza incoerențe severe și insecuritate juridică, deși o astfel de problemă s-ar putea rezolva ușor la nivelul legiuitorului în sensul includerii reorganizării administrative sau excluderea acestei operațiuni cu privire la aplicabilitatea drepturilor salariaților în cazul transferului de întreprinderi.

În privința obligației de informare dintre cedent și beneficiar legiuitorul a adoptat prevederile Directivei, astfel cedentul este obligată să informeze beneficiarul despre drepturile și obligațiile care rezultă din transfer, într-un mod în care omisiunea informării nu va afecta drepturile salariaților. Deși exigențele Directivei ar include o prevedere care concretizează această obligație într-o anumită

formă, incluzând eventual termene, sancțiuni sau o formă de răspundere în cazul în care obligația nu este respectată, acest lucru nu s-a întâmplat cu ocazia reglementării naționale.

În baza articolului 9 a Legii nr. 67/2006, păstrarea contractelor colective în vigoare este obligatorie pentru cel puțin un an, în concordanță cu regula prevăzută în Directivă. Există, de asemenea o prevedere potrivit căreia, în cazul în care întreprinderea cedată 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. În această prevedere, legiuitorul se referă la situația în care salariații transferați sunt încadrate în structurile organizatorice ale cesionarului, iar contractele colective sunt mai favorabile sau mai bine aplicabile decât cele anterioare. Consider această abordare una rațională, întrucât în practică pot apărea situații similare pentru care această abordare oferă o soluție corectă și logică.

Articolele 4 și 5 din Directivă nu au fost transpuse prin Legea nr. 67/2006, ci prin articolul 173 din Codul Muncii. Doar că și aici interdicția instituită în articolul 4 din Directivă, potrivit căreia transferul nu constituie în sine un temei legal pentru concediere pentru cedent sau cesionar, apare în mod succint. Codul Muncii nu extinde prevederile Directivei și nu acoperă concedierile făcute din motive economice, tehnice sau organizatorice, și nu conține excepțiile posibile prevăzute în articolul 5, care nu este o problemă în sine, deoarece acestea nu sunt aplicabile unităților economice aflate în insolvență, faliment sau în dificultăți, cu excepția cazului în care statele membre prevăd altfel. Totuși, consider o omisiune gravă omiterea concedierilor făcute din motive economice, tehnice sau organizatorice, întrucât nicio altă reglementare nu clarifică dacă concedierile sunt permise sau nu în acest caz. Desigur, dacă acest articol nu conține o excepție, atunci aceasta nu poate fi "adăugată". Per a contrario, dispoziția potrivit căreia transferul nu constituie în sine un temei legal pentru concedierea de către cedent sau cesionar poate fi interpretată în sensul că în cazul în care nu transferul constituie motivul concedierii, ci altceva (motive economice, tehnice sau organizatorice), atunci trebuie aplicate reglementările privind concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului. Consider aceasta din urmă soluția corectă, însă ar fi mai eficientă adăugarea excepțiilor prevăzute în Directivă la prevederile Codului Muncii, pentru claritate.

Continuitatea reprezentanților salariaților sau a reprezentării lucrătorilor, în cazul în care unitatea economică își păstrează autonomia, este reglementată în Legea nr. 67/2006 aproape identic cu reglementările Directivei, așa că în cazul în care condițiile privind reprezentarea lucrătorilor sunt îndeplinite, statutul și funcția reprezentanților sau a

reprezentării lucrătorilor afectați de transfer se mențin, iar în cazul în care condițiile nu sunt îndeplinite, salariații desemnează reprezentanți noi, în condițiile legii. În cazul celălalt, dacă unitatea economică nu își păstrează autonomia după transfer, legiuitorul național a ales varianta potrivit căreia reprezentanții salariaților care funcționează în cadrul cesionarului preiau, cu acordul salariaților transferate, această funcție până la constituirea sau investirea unor noi reprezentanți. Se pune întrebarea dacă, în cazul în care salariații transferați nu își dau acordul să fie reprezentați de reprezentanții din cadrul cesionarului, angajații transferați rămân nereprezentați? Reglementarea națională nu oferă un răspuns la această întrebare. Ultimul alineat al articolului 6 din Directivă este, de asemenea, destul de general, întrucât reglementarea națională preia textul, însă nu stabilește măsurile de protecție legale, administrative sau practice la care se așteaptă Directiva de la legislația națională, ci doar spune că dacă mandatul reprezentanților salariaților afectate de transfer încetează din cauza transferului, reprezentanții vor beneficia în continuare de măsurile de protecție prevăzute de lege. Stabilirea acestui sistem de protecție este însă omisă.

Ultimul aspect a Directivei, care se referă la informarea salariaților și asigură consultarea lor, este mai detaliat în reglementarea națională, întrucât conține termene concrete. În primul rând, în conformitate cu prevederile Directivei, aceasta prevede că, dacă există reprezentarea salariaților, cedentul și cesionarul vor informa aceasta despre data transferului sau data propusă pentru transfer, motivele transferului, consecințele juridice, economice și sociale ale transferului pentru salariați, măsurile preconizate cu privire la salariați și despre condițiile de muncă și de încadrare în muncă. Aceeași obligație de informare se aplică tuturor salariaților, dacă reprezentarea nu există. Informarea trebuie făcută cu cel puțin 30 de zile înainte de data transferului. Tot cu cel puțin 30 de zile înainte de data transferului, cedentul și cesionarul trebuie să se consulte cu reprezentanții salariaților pentru a ajunge la un acord privind măsurile preconizate în privința salariaților.

În dispozițiile finale este prevăzută sancțiunea pentru nerespectarea de către cedent sau cesionar a obligațiilor prevăzute, care constituie contravenție și este sancționată relativ îngăduitor. Legea nu distinge între încălcările prevederilor, așa că, practic, sancțiunea va fi aceeași dacă salariatul este concediat din cauza transferului sau dacă nu sunt respectate obligațiile de informare. Consider că acest lucru este o măsură neadecvată, deoarece aceste probleme au gravități diferite, așa că nu este o soluție bună sancționarea acestora cu amenzi similare, care oricum au o valoare foarte mică.

Așa cum am expus mai înainte, definiția transferului de întreprinderi este lacunară. Mai mult, legea nu definește noțiunea de activitate a unității economice,

asa că trebuie să căutăm definiția acesteia în Codul Civil, care sună așa: "constituie exploatarea unei întreprinderi exercitarea sistematică, de către una sau mai multe persoane, a unei activități organizate ce constă în producerea, administrarea ori înstrăinarea de bunuri sau în prestarea de servicii, indiferent dacă are sau nu un scop lucrativ". În lumina acestei definiții devine mai ușor de înțeles de ce Legea nu poate fi aplicată în cazul reorganizării autorităților publice (Vlăsăceanu, 2016). Consider că, pe lângă cele expuse de mai sus, ar putea exista și un alt motiv pentru care legiuitorul național nu a exclus *expressis verbis* cazul reorganizării administrative. Reiese în mod clar din cauza terminologiei folosite în definiția transferului de întreprinderi, faptul că reorganizarea funcțiilor administrative ale autorităților publice nu poate fi inclusă. Definiția lacunară a transferului de întreprinderi este urmată de posibile forme de realizare a tranzacției. În acest paragraf legiuitorul prevede că transferul poate fi realizat prin cesiune sau fuziune. În terminologia juridică română, noțiunea de "cesiune" nu cuprinde noțiunea reorganizării administrative. În abstracto ar putea fi imaginată o reorganizare administrativă realizată printr-o "cesiune", numai că nu găsim niciun exemplu în acest sens în legislație sau în practică. În concluzie consider că legiuitorul a considerat clar că dacă folosește noțiunea de "cesiune", aceasta exclude posibilitatea reorganizării administrative. Instanțele din București s-au confruntat în anul 2009 cu o cauză a cărei problemă cheie era reprezentată de problema expusă mai sus. Starea de fapt a cauzei era următoarea: un judecător a lucrat pe postul de judecător financiar în cadrul Curții de Conturi, iar prin OUG nr. 111/2013, instanțele care funcționau pe lângă Curtea de Conturi au fost desființate. Prin același act normativ, judecătorii care își prestau activitate la instanțele desființate și-au continuat activitatea în cadrul tribunalelor județene, motiv pentru care nivelul de salarizare al acestora a scăzut. Reclamantul și-a întemeiat cererea de chemare în judecată pe dispozițiile generale ale articolului 169 din Codul Muncii (în prezent art. 173), invocând transferul direct al contractului individual de muncă. Conform acestor dispoziții legale, toate drepturile și obligațiile cedentului, care decurg dintr-un contract sau raport de muncă existent la data transferului, se transferă integral cesionarului, inclusiv nivelul de salarizare de la momentul transferului. Prima instanța a admis acțiunea formulată de reclamant, dând curs argumentelor invocate de acesta, însă pârâțul a formulat apel la Curtea de Apel București. Pârâțul a susținut, în mod întemeiat, că Directiva nr. 2001/23/CE nu este aplicabilă în cazul reorganizării administrative a autorităților administrației publice, iar reorganizarea judiciară intră în acest domeniu, puterea judecătorească fiind un component a puterii publice a statului. Curtea de Apel a admis apelul formulat în cauză, bazându-se însă pe un

raționament diferit, greșit, arătând că art. 169 din Codul Muncii se aplică doar în domeniului dreptului privat și Legea nr. 67/2006 " nu prevede preluarea obligatorie a nivelului de salarizare preexistent, iar conform interpretării în ansamblu a spiritului normelor aplicabile, condițiile de muncă pot suferi modificări în urma transferului întreprinderii. Astfel, se poate observa că raționamentul instanței de apel intră în contradicție cu toate principiile care guvernează transferul unei întreprinderi, fiind un exemplu elocvent că instanța nu a înțeles nici prevederile directivei și nici dispozițiile legislației naționale aplicabile. Toate aceste aspecte au fost cauzate nu numai de omisiunea instanței, ci și de neajunsurile reglementărilor naționale în domeniu (Vlăsăceanu, 2016).

În urma definirii noțiunii de transfer al unei întreprinderi și a unei operațiuni juridice, am examinat jurisprudența instanțelor naționale cu privire la incidența normelor juridice naționale ce reglementează transferul unei întreprinderi în diferite cauze, mai ales în situația în care transferul s-a realizat printr-un contract netranslativ de proprietate sau printr-un raport juridic extracontractual.

Prin Decizia civilă nr. 656/2009, Curtea de Apel Alba Iulia a stabilit că, în cazul muncii prestate prin agent de muncă temporară, nu sunt aplicabile drepturile salariaților ce decurg din transferul unei întreprinderi. În cauză s-a stabilit că pârâțul a preluat 35 de lucrători de la un operator economic care, în urma atribuirii unui contract de achiziții publice, se ocupa de furnizarea apei potabile în localitatea Hațeg. La preluarea lucrătorilor, salariul acestora a fost diminuat cu 50%. Astfel cum s-a stabilit în jurisprudența constantă a Curții de Justiție a Uniunii Europene, în această situație, instanța trebuia să analizeze dacă în cauză este vorba de o unitate care își menține identitatea.

Din păcate, prin decizia indicată mai sus, instanța s-a limitat la analiza formală a contractului încheiat între societatea cedentă și cesionar, stabilind că acesta nu reprezintă un contract translativ de proprietate, astfel cum prevăd dispozițiile Legii nr. 67/2006, ci un contract de muncă temporară încheiat cu un agent de muncă temporară, astfel că este exclus să fi operat un transfer de întreprinderi. Prin urmare, salariații nu beneficiază de protecția Legii nr. 67/2006, iar diminuarea salariului cu 50% s-a realizat cu respectarea cadrului legal. Abordarea instanței care nici nu a analizat existența unei unități care își menține identitatea este complet eronată, care se datorează parțial și transpunerii inadecvate în legislația națională a Directivei nr. 2001/23/CE.

În cauza Redmond Stichting, CJUE a stabilit că prevederile directivei sunt aplicabile și în absența unui raport contractual dintre cedent și cesionar, în cazul în care, în mod indirect, unitatea care își menține identitatea se transferă de sub conducerea cedentului sub autoritatea cesionarului. În cauza

prezentată, instanța trebuia să analizeze toate circumstanțele ale transferului, precum transferul echipamentelor necesare prestării serviciului, instruirea salariaților, sau transferul diverselor autorizații necesare. În cazul în care, în urma examinării în concreto a acestor criterii, instanța ar fi stabilit dacă unitatea și-a păstrat identitatea, ar fi pronunțat o decizie corectă.

Într-o altă cauză, Curtea de Apel Pitești a fost chemată să stabilească dacă un transfer realizat prin licitație publică intră sau nu în sfera Legii nr. 67/2006. Conform stării de fapt stabilite de instanță, o fabrică de conserve a fost înstrăinată prin licitație publică, iar preluarea întreprinderii de către noul proprietar s-a realizat cu respectarea regulilor privind transferul unei întreprinderi. Prin demersul lor judiciar, salariații a solicitat instanței să constate că în cauză nu a existat un transfer al unei întreprinderi, iar contractele individuale de muncă au încetat, urmărind obținerea indemnizației de concediere. Curtea a stabilit, în mod întemeiat, că în cauză a avut loc un transfer al unei întreprinderi, arătând în motivarea deciziei că s-a transmis dreptul de proprietate. Interpretând considerentele deciziei per a contrario, s-ar putea concluziona că, în lipsa transmiterii dreptului de proprietate, nu ar putea fi vorba de transferul unei întreprinderi, în opinia instanței.

Până acum, am prezentat abordarea ”conservatoare” a instanțelor naționale române, însă există și excepții, inclusiv decizii prin care sfera de aplicare a directivei a fost extinsă radical. Curtea de Apel București, printr-o decizie pronunțată în anul 2009, a statuat că regulile aplicabile în cazul transferului unei întreprinderi se aplică și în cazul externalizării unei activități. Societatea DD i-a informat pe o parte dintre salariații săi că activitatea de distribuție urmează a fi externalizată către o altă întreprindere, entitate care urma să preia salariații. Cesionarul însă a încheiat noi contracte individuale de muncă cu salariații preluați, fiind stabilită prin acestea o perioadă de probă de 30 de zile, celelalte condiții de muncă și salariul rămânând neschimbate. În cursul perioadei de probă, cesionarul a reziliat contractul individual de muncă al reclamantului.

Conform deciziei Curții, prevederile directivei și ale Legii nr. 67/2006 sunt aplicabile și în cazul externalizării unei activități. În considerentele deciziei, Curtea a reținut că dreptul Uniunii Europene are aplicabilitate prioritară față de dreptul național, astfel că definiția transferului unei întreprinderi cuprinsă în legislația națională, conform căreia transferul unei întreprinderi se poate realiza doar prin transmiterea dreptului de proprietate, nu poate fi aplicată. Raționamentul Curții este, în principiu, corectă, însă trebuie amintită poziția prudentă a CJUE în ceea ce privește externalizarea unei activități. În cauza Cristel Schmidt, CJUE a reținut, într-adevăr, aplicabilitatea directivei în cazul externalizării unei activități, însă,

la scurt timp, și-a schimbat abordarea în cauza Süzen. Ar fi periculos a afirma, cu titlu general, că prestatorul activității externalizate este obligat să preia salariații care au prestat activitatea externalizată până la acel moment. Externalizarea unei activități, privită ca operațiune juridică, este într-adevăr adecvată pentru realizarea unui transfer de întreprinderi, însă acest lucru nu înseamnă că normele privind protecția salariaților sunt aplicabile în mod automat în cazul oricărei externalizări. Instanța ar fi trebuit să stabilească, cu titlu preliminar, dacă activitatea desfășurată se bazează, în principal, pe mâna de lucru sau pe utilizarea resurselor entității, iar ulterior, să examineze criteriile relevante pornind de la caracteristicile specifice ale entității economice.

Una dintre cele mai recente hotărâri judecătorești prin care s-a analizat aplicabilitatea Directivei nr. 2001/23/CE și a legislației naționale relevante a fost pronunțată de către Tribunalul București. Conform stării de fapt reținute prin sentință, societatea OMW Petrom Marketing SRL a încheiat contracte de prestări servicii succesive cu două societăți diferite, ambele contracte având ca obiect exploatarea unei stații de carburanți. Reclamantul a fost salariat al societății care a fost beneficiara primului contract încheiat cu OMW Petrom Marketing SRL, având o funcție de conducere, gestionând organizarea și funcționarea stației de carburanți. Reclamantul a susținut că toți salariații au fost informați că o nouă societate va prelua administrarea benzinăriei, însă angajații vor fi preluați pe aceleași poziții în care au lucrat anterior. Operațiunea în sine a fost realizată prin depunerea demisiei de către salariați la prima societate și încheierea, în aceeași zi, a unor noi contracte individuale de muncă cu noua societate. Conflictul juridic a fost generat de faptul că noul contract individual de muncă prevedea o perioadă de probă de 90 de zile, iar după 15 zile de la încheierea contractului, noul angajator a reziliat unilateral contractul individual de muncă încheiat cu reclamantul, invocând perioada de probă. Între cele două societăți care au exploatat succesiv stația de carburanți nu a existat niciun raport juridic contractual, exploatarea benzinăriei realizându-se în baza unor contracte succesive încheiate cu OMV Petrom Marketing SRL. Cele două societăți pârâte au susținut în fața instanței că nu a existat un transfer de întreprinderi, întrucât conform Legii nr. 67/2006, normele privind protecția salariaților nu sunt aplicabile decât în cazul în care se schimbă proprietarul, iar în cauză această condiție nu este îndeplinită.

Instanța a apreciat că acest din urmă argument este întemeiat și, cu toate că a constatat existența elementelor necesare pentru realizarea unui transfer de întreprinderi, respectiv transferul activelor corporale și necorporale, preluarea personalului, menținerea identității activității și transferul clienților, a considerat decisiv argumentul privind



absența unui contract, precum și culpa salariaților, care și-au depus demisiile în cunoștință de cauză, fără a putea invoca incidența vreunui viciu de consimțământ.

Consider că, în cauză, instanța trebuia să rețină existența transferului, întrucât în jurisprudența sa constantă, CJUE a subliniat în mai multe rânduri aplicabilitatea directivei și în situațiile în care nu a existat un raport juridic direct între părți. Se pot menționa în acest sens hotărârile pronunțate în cauzele *Daddy's Dance Hall*, *Redmond Stichting* sau *Temco*, în care Curtea a stabilit incidența directivei în cazul în care criteriile pentru reținerea existenței unei unități care își păstrează identitatea, chiar și în absența unui raport contractual. Dacă analizăm situația de fapt din perspectiva hotărârilor *Abler*, *OyLiikene Ab* sau *Hidalgo*, CJUE a statuat în mod neechivoc faptul că absența raportului contractual nu exclude, în sine, existența transferului, în ipoteza în care toate celelalte condiții ale transferului sunt îndeplinite, precum în cauza prezentată. Este posibil ca în cauza prezentată decizia instanței a fost influențată de traducerea greșită a dispozițiilor directivei prin legislația națională, instanța ajungând la concluzia că, întrucât nu a avut loc o transmitere a dreptului de proprietate, existența unui transfer de întreprinderi este exclusă. Totodată, trebuie observat că administrarea unei stații de carburanți este strâns legată de bunuri corporale, astfel că transferul acestor active indică și mai convingător realizarea unui transfer de întreprinderi. Sentința Tribunalului București pronunțată în cauză nu a fost atacată cu apel de către reclamant.

Aceeași stare de fapt poate fi observată într-o altă cauză, pârâta fiind tot *OMV Petrom Marketing SA*. Similar ca în cauza prezentată anterior, reclamantul era un salariat angajat pe un post de conducere în cadrul unei stații de carburanți, contractul individual de muncă încetând prin demisie înainte de efectuarea transferului, urmând ca noul administrator al benzinăriei să angajeze reclamantul. În această cauză, promisiunea încheierii contractului individual de muncă cu societatea care a preluat administrarea stației de carburanți a rezultat chiar din înscrisurile depuse la dosarul cauzei, salariatul fiind informat prin corespondență electronică că va încheia contractul individual de muncă cu noua societate în zilele următoare. Noul contract individual de muncă prevedea o perioadă de probă de 90 de zile, perioadă în care cesionarul a reziliat contractul încheiat cu reclamantul. Celelalte aspecte ale cauzei sunt identice cu cele ale cauzei prezentate anterior, în ceea ce privește lipsa unui raport contractual dintre cele două societăți, precum și transferul activelor corporale și incorporale, a clienților și a activității. Se pare că pentru pârâtă această practică a reprezentat un mod de operare obișnuit, prin care a asigurat continuitatea activității, iar noua societatea putea decide în perioada de probă

de 90 de zile dacă își va continua activitatea cu salariații "vechi".

Instanța și-a întemeiat soluția de respingere a acțiunii și în această cauză pe argumentul că realizarea unui transfer de întreprinderi presupune transmiterea dreptului de proprietate, conform prevederilor Legii nr. 67/2006. Astfel cum am arătat și anterior, această decizie este criticabilă din perspectiva jurisprudenței CJUE. În mod surprinzător, sentința nu a fost atacată de apel, deși jurisprudența instanței de apel, respectiv a Curții de Apel Craiova, prezentată mai sus, indică interpretarea corectă și conformă cu jurisprudența CJUE a prevederilor directivei și a legislației naționale relevante.

Consider că legitimarea de către instanțele naționale a unei practici cum cea utilizată de pârâtă poate provoca daune grave și generalizate, întrucât, conform acestei optici, prin utilizarea unui astfel de mecanism contractual tripartit, ar putea conduce la excluderea completă a protecției salariaților asigurată de directivă și de legislația națională. Dacă examinăm legislația națională în vigoare, putem observa că în prezent, o societate cu răspundere limitată poate fi înființată în aproximativ 4-5 zile, capitalul social minim necesar fiind de 1 leu. În aceste condiții, prin înființarea unei noi societăți și utilizarea practicii prezentate anterior, se pot eluda cu ușurință prevederile directivei și ale legii naționale privind protecția salariaților în cazul transferului de întreprinderi. Față de aceste aspecte, apreciez că s-ar impune împiedicarea urgentă a utilizării unor astfel de practici prin hotărârile pronunțate de instanțele naționale, însă modificarea Legii nr. 67/2006 ar fi cea mai eficientă și adecvată soluție pentru scoaterea definitivă a acestor practici în afara legii.

În legătură cu cele două cauze tratate anterior, este de observat și jurisprudența legată de modificarea contractului individual de muncă și perioada de probă. În mai mult rânduri apare în practică conduita angajatorului de a-l îndemna sau de a-l obliga pe salariat să-și dea acordul la încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților, mai apoi să încheie un nou contract individual de muncă cu un conținut aproape identic. Noul contract conține și clauza referitoare la perioada de probă de 90 respectiv 120 de zile, care dă dreptul angajatorului la decizia unilaterală a contractului individual de muncă în interiorul acestui termen. Este important de reținut și faptul că legislația referitoare la perioada de probă, respectiv art. 32 din Codul Muncii, nu pare a veni în ajutorul salariatului, având în vedere că se referă la limitarea perioadelor de probă la una singură într-un contract individual de muncă. În asemenea cazuri există două contracte de muncă, astfel angajatorul aparent respectă normele legale. Cu toate acestea în jurisprudență se constată în spiritul legii, că astfel de practici sunt contrare interpretării teleologice a normelor juridice. În

motivarea instanței regăsim argumentul în sensul în care această operațiune reprezintă de fapt o modificare a contractului individual de muncă și nu necesită încheierea unui nou contract. Dacă în articolul referitor la perioada de probă în locul formulării *”Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.”* ar fi *”Pe durata executării unui raport de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.”* și în cele două cauze tratate anterior s-ar fi adoptat o altă soluție. În cazul care angajatorul ar fi fost nevoit să îl concedieze pe salariat, s-ar contura mai clar faptul că încetarea raporturilor de muncă s-a datorat transferului de întreprinderi. Totodată dacă s-ar continua în această ordine de idei discutarea speței, ar trebui analizată starea de fapt din perspectiva transferului în două etape, în mod tripartit, mai apoi verificarea îndeplinirii condițiilor transferului de întreprinderi.

O altă speță relevantă a fost discutată în primă instanță la tribunalul Mureș. În fapt societatea cedentă furnizează servicii de alimentare cu gaz și în data de 1 mai 2014 a transferat unii salariați la societatea cesionară. La baza contractului de cesiune prin care s-a realizat transferul a stat Legea 67/2006, astfel că aplicabilitatea contractului colectiv de muncă de la societatea cedentă va rămâne în vigoare doi ani de la data transferului, până în 1 mai 2015, însă contractul colectiv de muncă, prin clauză contractuală prevede expirarea acestuia la data de 1 august 2015. Prin contractul colectiv de muncă se prevede că părțile se pot înțelege cu privire la unele majorări de salariu printr-un act adițional la contractul colectiv de muncă și printr-un protocol realizat după consultarea dintre părți. În iulie 2014 cedentul a încheiat un protocol în acest sens cu reprezentantul salariaților, conform căreia majorările de salariu se vor realiza în două etape, respective o majorare de 4% raportat la salariul de bază din august se va acorda între septembrie și decembrie 2014 și o majorare de 3% raportat la salariul de bază din decembrie 2014 se va acorda între ianuarie și decembrie 2015. Mai apoi în 31 martie 2016 a fost încheiat un nou protocol, conform căruia se va asigura o majorare de 3% din data de 1 mai 2016, raportat la salariul de bază din aprilie 2016, precum și un bonus de 1200 lei, plătit odată cu salariul pentru luna mai. Cesionarul care a preluat salariații reclamanți nu a aplicat măsurile enumerate față de salariați, deși acestea au intervenit ca urmare a contractului colectiv de muncă rămas aplicabil doi ani după transfer. Reclamanții solicită instanței acordarea acestor drepturi salariale și față de aceștia, deoarece consideră că protocoalele încheiate pe baza contractului colectiv de muncă se aplică în situația lor. Instanța consideră că primul protocol este aplicabil și în cazul reclamanților, astfel sunt îndreptățiți la plata majorărilor salariale între 2014 septembrie și decembrie, respectiv 2015 ianuarie și

decembrie, însă protocolul care reglementează majorările din anul 2016, încheiat în mai, nu este valabil în cazul acestora. Contractul colectiv de muncă transferat odată cu salariații a expirat la data de 1 august 2015, cu toate că acesta a fost prelungit de către părți până la data de 1 august 2016. Cererea privind plata dobânzii pentru sumele neachitate se respinge. Instanța reține totodată și faptul că protocoalele încheiate pe baza contractului colectiv de muncă sunt acte accesorii acestuia și în clauzele contractuale se regăsesc prevederi concrete privind posibilitatea încheierii acestora, astfel că sunt acte previzibile și opozabile față de societatea cesionară. Față de hotărârea primei instanțe ambele părți au declarat recurs la Curtea de Apel Târgu Mureș. Este de observat faptul că în această fază procesuală se menționează de prima dată jurisprudența CJUE de către pârât, însă doar printr-o propoziție, nemotivând relevanța cauzelor amintite față de starea de fapt în speță. Reclamanții consideră că cele două cauze CJUE nu sunt aplicabile în speță, deoarece acestea se referă la transferul dintre două unități având capital majoritar de stat, iar în cazul de față este vorba de entități private. Consideră că această afirmație este eronată, deoarece nu are relevanță în cazul aplicabilității contractului colectiv de muncă, mai apoi a protocoalelor, cine deține majoritatea acțiunilor, astfel cum nici legislația națională și nici legislația sau jurisprudența europeană nu diferențiază efectele transferului după criteriul calității acționarilor societății. Instanța de recurs preia un citat din cauza *Alemo - Herron*, însă acesta nu se regăsește în traducerea oficială a cauzei, ci exact opusul acestuia. Instanța motivându-și hotărârea pe considerentele exact opus citate ale hotărârii *Alemo- Herron* respinge recursul pârâților. Recursul reclamanților este admis în parte, astfel acordă dobânzile aferente sumelor stabilite de prima instanță, însă respinge cererea cu privire la majorările de salariu din anul 2016. Împotriva hotărârii definitive pârâții introduc contestație în anulare, cale extraordinară de atac prevăzută de Codul de Procedură Civilă la art. 503 alin. 2 pct.2. prin care legiuitorul prevede posibilitatea declarării acestei căi de atac în cazul în care *„dezlegarea dată recursului este rezultatul unei erori materiale”*. Instanța deși reține faptul că în hotărârea definitivă există o eroare materială cu privire la citarea și mai apoi interpretarea opusă a cauzei *Alemo- Herron*, însă nu consideră că dezlegarea, decizia finală, adusă de instanța de recurs s-ar datora acestei greșeli. Invocarea greșită a dispozitivului cauzei CJUE este greu de înțeles, deoarece traducerea oficială este corectă, nu conține astfel de erori. Contestația în anulare este respinsă, astfel pârâtul a fost obligat la plata majorării salariale stabilite de către primele două protocoale, precum și la plata dobânzilor aferente acestora.

Cauza analizată are un rol extrem de important, deoarece pune problema aplicabilității clauzelor

contractuale statice și dinamice în cazul transferului de întreprinderi și odată cu acesta cesiunea contractului colectiv de muncă. În mai multe rânduri a fost dezbătută această chestiune și în fața CJUE, așa cum s-au invocate cele două cauze relevante și în speță, respectiv cauza Werhof și cauza Alemo - Herron. Jurisprudența constantă a CJUE cu privire la clauzele dinamice, cele care dau posibilitatea modificării contractului sau prevăd unele efecte juridice imprevizibile față de cesionar, este că acestea nu sunt aplicabile în cazul transferului de întreprinderi. În acest caz există o coliziune de interese între libertatea economică a societății și protecția drepturilor salariaților. Curtea consideră în mod constant că cesionarul, fiind obligat la preluarea contractului colectiv având clauze dinamice, nu are niciun control asupra propriilor obligații viitoare care ar putea izvorî dintr-un contract în care nu este parte. Pentru acest motiv libertatea economică în opinia Curții ar fi îngădită și prevalează drepturilor salariaților. Totuși este de menționat faptul că CJUE în cauza Asklepios acceptă în mod excepțional clauza dinamică, însă în această speță exista o prevedere în contractul individual de muncă cu privire la interpretarea dinamică a clauzelor contractului colectiv de muncă în care societatea cesionară este parte. În cauza analizată însă nu există astfel de prevederi în contractul individual de muncă, astfel consider că hotărârea ar fi trebuit să ia în considerare în primul rând cauza Werhof și Alemo- Herron (corect citată) și se ajungea la concluzia exact opusă, respective respingerea cererilor reclamanților.

O altă hotărâre judecătorească relevantă sub aspectul contractelor colective de muncă emană de la Tribunalul Timiș, din anul 2010. Sindicatul aferent sectorului electrotehnic este reclamant în litigiu și solicită instanței stabilirea aplicabilității contractului colectiv de muncă în sectorul electrotehnic și în cazul salariaților pârâtei, precum și obligarea pârâtei la plata taxei anuale față de acesta. Conform stării de fapt, pârâta în anul 2008 și-a modificat codul CAEN din activități electrotehnice în activități de telecomunicații, astfel consideră că nu îi mai este opozabil contractul colectiv de muncă din sectorul electrotehnic. Reclamantul afirmă că de fapt a intervenit un transfer de întreprinderi conform Legii 67/2006 iar contractul colectiv de muncă se aplică în continuare și față de pârâtă. Mai mult, în realitate activitatea salariaților nu s-a modificat datorită schimbării codului CAEN iar în sectorul de telecomunicații nici nu există un contract colectiv de muncă care s-ar aplica și ar apăra interesele salariaților. Instanța de fond consideră că, așa cum susține reclamanta, este vorba de un transfer de întreprinderi, invocând jurisprudența CJUE, în sensul în care nu este necesar transferul proprietății în vederea stabilirii existenței transferului. Modificarea activității unei societăți este o operațiune juridică solo consensu, astfel

teoretic angajatorul prin această operațiune se poate sustrage de la prevederile contractelor colective de muncă, fără ca această procedură să poată fi cenzurată de salariați, sindicat sau autorități, mai ales în contextul în care nu există în sectorul de care aparține noua activitate un contract colectiv de muncă în vigoare. Având în vedere aceste motive, instanța a admis cererea reclamantului și a decis aplicabilitatea contractului colectiv de muncă până în anul 2010, momentul expirării contractului.

Starea de fapt creionată în speță surprinde o problemă specifică, dar cu atât mai importantă. Întrebarea la care se caută un răspuns este dacă salariații își pot pierde drepturile acordate de un contract colectiv de muncă sectorial, prin simpla modificare a activității angajatorului, chiar dacă munca lor efectiv depusă rămâne neschimbată. Consider că răspunsul la această întrebare trebuie să fie cu siguranță negativ, însă invocarea regulilor transferului de întreprinderi pare totuși nepotrivită. Având în vedere definiția transferului, trebuie să avem de a face cu o schimbare în persoana angajatorului și oricât de larg am interpreta această instituție, nu cred că o simplă schimbare a codului CAEN ar putea duce la concluzia că a intervenit un transfer de întreprinderi. Desigur, soluția dată de instanță este una justă, însă în opinia mea ar fi mai potrivită invocarea regulilor modificării unilaterale a contractului individual de muncă, deoarece schimbarea activității, o prerogativă exclusivă a societății angajatoare, dacă are repercusiuni asupra contractului colectiv de muncă și implicit asupra raportului de muncă, fiind aptă să eludeze unele drepturi ale salariaților, s-ar putea considera o modificare unilaterală nepermisă și astfel societatea ar putea fi obligată la menținerea contractului colectiv de muncă până la expirarea acestuia.

Problematika transferului de întreprinderi este discutată în patru cauze din fața Tribunalului Pitești și Curții de Apel Argeș. Reclamanții au fost salariații Întreprinderii Județene de Gospodărie Comunală și Locativă Argeș între anul 1977 și 1990, mai apoi au devenit salariații Regocom RA până în anul 1997, Regotrans RA până în anul 2000 și Termoficare 2000 SA până în anul 2009. După declanșarea procedurii de insolvență față de Termoficare 2000 SA, contractul individual de muncă a încetat pentru motive care nu țin de persoana salariatului, conform art. 65 din Codul Muncii. După acesta salariații și-au continuat activitatea la Serviciului Public Local de Termoficare Pitești conform HCL Pitești nr. 290/2009, mai apoi din 7 octombrie 2010 au lucrat la pârâta, care s-a înființat prin reorganizarea Serviciului Public Local de Termoficare Pitești.

Obiectul cauzei reprezintă stabilirea continuității condițiilor de muncă grele solicitând obligarea acesteia la acordarea grupei I de muncă în procent de 100% din timpul efectiv de lucru pentru unele perioade, iar în subsidiar obligarea pârâtei la acordarea grupei a II- a de muncă pentru aceeași

perioadă, precum și obligarea părții la eliberarea unei adeverințe în acest sens. Pârta susține că nu poate fi obligat la solicitările reclamanților, deoarece nu este succesorul în drepturi a Termoficare 2000 SA, deoarece în 2009, în urma procedurii de insolvență și faliment, pârta a fost obligată de către HCL Pitești să preia unii dintre salariați. În HCL a fost prevăzut numărul acestor salariați iar odată cu transferul lucrătorilor au fost cesionate și contractele de prestări servicii încheiate cu entități private. Totodată reținem și faptul că toate persoanele juridice menționate au avut ca acționari majoritari Statul Român. Tribunalul Pitești nu a discutat cauza pe fond, ci analizând excepția calității procesuale pasive a părții, a decis lipsa calității procesuale pasive a părții. În acest sens instanța a invocat prevederile art. 267 din Codul Muncii, conform căruia parte în conflictul de muncă trebuie să fie angajatorul care a beneficiat efectiv de munca prestată de salariat. Reclamanții au solicitat acordarea unor drepturi în perioada dintre anul 1977 și anul 2001 de către pârta, însă se poate stabili prin analiza carnetului de muncă faptul că în această perioadă pârta nu a avut calitatea de angajator. Al doilea aspect analizat se referă la succesiunea în drepturi a entităților enumerate. Instanța constată în mod succint faptul că nu există o succesiune în drepturi, deoarece acesta se aplică doar în cazul reorganizării, fuziunii sau divizării, iar în cauza de față procedura insolvenței, mai apoi transferul salariaților printr-un HCL nu este aptă să producă efectele acestei operațiuni juridice. În hotărârea primei instanțe nu sunt invocate prevederile directivei, jurisprudenței CJUE sau Legii 67/2006 referitoare la transferul de întreprinderi, ci motivarea hotărârii se rezumă doar la unele susțineri cu caracter general privind calitatea procesuală pasivă. În recursul declarat la Curtea de Apel Argeș, instanța reia discuția despre calitatea procesuală pasivă iar prin aceasta și existența transferului de întreprinderi. În această procedură reclamanții invocă prevederile Directivei 2001/23/CE cu privire la faptul că s-a produs o succesiune în drepturi iar din acesta rezultă existența calității procesuale pasive a părții. În acest sens instanța consideră că dacă întreprinderea sau o parte din întreprindere și-a menținut identitatea odată cu operațiunile juridice de reorganizare, se poate constata existența transferului de întreprinderi, precum și succesiunea în drepturi al angajatorilor. În speță existența transferului se poate proba prin faptul că majoritatea salariaților au fost preluați de către noii angajator în mod succesiv, condițiile de muncă nu s-au schimbat, precum și prin cesiunea echipamentelor de lucru de la un angajator la altul în mod succesiv. Instanța constată că procedura insolvenței, care în prisma instanței de fond ar întrerupe lanțul de succesiuni, nu poate fi concludentă din prisma existenței transferului, deoarece toate condițiile transferului de întreprinderi prevăzute în directivă și reținute în jurisprudență,

sunt aplicabile. Ca urmare, instanța trimite cauza spre rejudecare în vederea analizării fondului cauzei. Din acest moment instanța de fond și mai apoi instanța de apel consideră în mod corect faptul că existența transferului în cauză are autoritate de lucru judecat, astfel cele două instanțe se rezumă la stabilirea cuantumului sumelor care trebuie achitate către reclamanți și obligația de a elibera adeverința cerută de către aceștia. Altfel, cauza se admite în parte, însă din perspectiva existenței transferului de întreprinderi situația rămâne neschimbată odată cu pronunțarea hotărârii judecătorești definitive.

Din prisma speței analizate se pot concluziona mai multe aspecte legate de interpretarea Directivei 2001/23/CE de către instanțele române. În primul rând, era de interes analizarea existenței transferului de întreprinderi în contextual procedurii de insolvență și mai apoi de faliment. Așa cum am menționat anterior, prima instanță consideră că nu există transfer din cauza declanșării procedurii de insolvență față de angajator, fără a dezvolta motivele care au condus la această concluzie. Instanța de recurs stabilește existența transferului de întreprinderi și consideră că procedura insolvenței nu ar afecta în niciun fel existența acestuia, odată ce toate condițiile sunt îndeplinite. În ciuda hotărârilor radicale opuse, consider că în spețe trebuiau analizate mai multe aspecte legate de procedura insolvenței. În primul rând, în ce stadiu era procedura insolvenței în momentul transferului salariaților. În al doilea rând, hotărârea de consiliu local prin care se prevede preluarea salariaților este un act administrativ, fapt ce ridică noi întrebări din prisma jurisprudenței CJUE. În al treilea rând, în unitățile transferate Municipiul Pitești este acționar majoritar iar acest aspect ar putea influența existența transferului în sensul în care trebuia analizată posibilitatea unei reorganizări administrative în funcție dacă ar putea fi vorba de exercitarea puterii publice sau nu. În opinia mea luarea în calcul și analizarea acestor considerente, care izvorăsc mai ales din jurisprudența CJUE, era esențială în vederea stabilirii existenței sau inexistenței unui transfer de întreprinderi în speță.

Dacă analizăm mai în detaliu, din prisma operațiunilor juridice realizate, starea de fapt putem constata că este vorba de externalizarea administrativă a unor servicii publice de-a lungul timpului către unități economice în care Municipiul este acționar majoritar. Declanșarea procedurii insolvenței față de angajatorul inițial este în realitate doar o operațiune juridică aptă să producă efectele dorite, mai precis continuarea prestării serviciului de către o altă unitate, deci exigența continuității activității în contextul procedurii insolvenței este îndeplinită. Tocmai pentru acest motiv este indispensabilă stabilirea momentului în care s-a realizat transferul activității prestării serviciilor și uneltelor de lucru, deoarece acest moment ar

reprezenta data transferului întreprinderii, astfel la această dată se poate raporta și transferul salariaților. În cazul în care am analiza din prisma externalizării administrative a unor servicii starea de fapt, se pot constata multe asemănări între situațiile tipice de transfer tripartit din jurisprudența CJUE. Prin HCL 290/2009 activitatea se transferă de la prima unitate economică la a doua unitate economică, la fel ca în cauza Redmond Stichting și în opinia CJUE în aceste cazuri trebuie stabilită existența unui transfer de întreprinderi, cu toate consecințele avute asupra salariaților.

Totodată îndeplinirea condiției ca unitatea să își mențină identitatea în vederea existenței transferului este succint analizată toate hotărârile judecătorești, deși aceasta ar reprezenta esența cauzei. Instanța de recurs afirmă că în cauză s-a probat transferul echipamentelor statice, însă ar trebui analizate și celelalte condiții, respectiv de exemplu procedurile de lucru, continuitatea activității sau uneltele de lucru.

În legătură cu starea de fapt anterior analizată, în fața Tribunalului Argeș s-a mai ivit o situație asemănătoare din perspectiva stabilirii existenței transferului de întreprinderi anterior cauzei mai sus analizate. Conform stării de fapt, reclamantul a avut calitatea de reprezentant al salariaților la unitatea Termoficare 2000 SA. La data de 9 iulie 2009 a fost concediat conform art. 65 din Codul Muncii, deoarece la nivelul societății s-a declanșat procedura insolvenței. Conform Hotărârii Consiliul Local Pitești nr. 290/2009, amintită și în cauza anterior analizată, activitatea Termoficare SA și majoritatea salariaților a fost preluată de noua unitate, însă numele reclamantului nu apărea pe lista celor care urmează a fi transferați. Pentru acest motiv reclamantul solicită stabilirea existenței transferului de întreprinderi și ca urmare preluarea sa la noul angajator. Continuarea activității salariatului reclamant este considerată și mai importantă față de ceilalți salariați transferați prin HCL, deoarece are calitatea de reprezentant al salariaților. Mai mult, nici salariații, nici reprezentantul salariaților nu au fost informați prealabil despre concediere și criteriile sau prioritățile de concediere nu au existat sau nu au fost aduse la cunoștința salariaților. Reclamantul susține că aceste criterii nu existau și salariații care urmau a fi transferați au fost aleși în mod arbitrar fără nicio motivare rațională. Sediul noului și vechiului angajator a rămas neschimbat, serviciile prestate sunt similar iar în opinia reclamantului singurul lucru care s-a schimbat este denumirea unității. Pârătul consideră că reclamantul nu este pe lista salariaților preluați, deoarece nu există post corespunzător liber cu cel al reclamantului în structura noii unități.

Prima instanță, Tribunalul Pitești susține că nu a intervenit un transfer de întreprinderi conform art. 5 alin. 2 din Legea 67/2006. Nu există un contract de cesiune sau fuziune între cele două unități, ci pe baza

Hotărârii Consiliului Local nr. 290/2009 s-au preluat salariații, cu mențiunea că trebuiau încheiate noi contracte individuale de muncă cu aceștia. Conform prevederii invocate, se exclude aplicabilitatea normelor privind protecția salariaților în cazul transferului de întreprinderi în procedura insolvenței sau reorganizării, situație ce se aplică și cu privire la starea de fapt în cauză.

Reclamantul a înaintat recurs la Curtea de Apel Pitești și recursul este admis pentru motivul că judecătorul care a luat decizia în prima instanță este incompatibil, ambii părinți ai săi fiind angajații societății pârâte, astfel nu este respectată garanția din art. 6 din CEDO. Pentru acest motiv cauza este trimisă spre rejudecare la Tribunalul Argeș, însă instanța mai adaugă și unele considerente cu privire la fondul cauzei, respectiv faptul că în opinia sa în speță a intervenit transferul de întreprinderi conform prevederilor Legii 67/2006 iar instanța de fond a interpretat în mod greșit art. 5 alin. 2 din această lege, conform căruia societăților în procedura reorganizării au insolvenței nu se aplică prevederile privind drepturile salariaților în cazul transferului de întreprinderi. Aceste afirmații nu sunt motivate detaliat, însă instanța de recurs obligă instanța de fond care urmează să analizeze cauza să ia în considerare aceste aspecte. În rejudecare se constată mai multe aspecte relevante care nu au fost evidențiate de celelalte instanțe, respectiv în Hotărârea Consiliului Local Pitești există sintagme care evidențiază existența transferului de întreprinderi, cum ar fi: voința de a continua activitatea înainte prestată. Noua societate administrează acele bunuri, uneltele de lucru statice care au fost utilizate și de societatea cedentă și a căror proprietar este Municipiul Pitești. Mai apoi în HCL se evidențiază faptul că se transferă drepturile și obligațiile izvorâte din contractele de furnizare, registrele ținute de vechea societate, precum și salariații deținând posturile prevăzute în hotărârea de consiliu local. Instanța reține un alt aspect foarte important vizând faptul că în sectorul public angajările se pot face doar prin concurs, mai precis încheierea unui contract individual de muncă se poate efectua doar dacă salariatul a câștigat acel post parcurgând procedura prevăzută de normele în vigoare. În speță nu s-a considerat că ar fi nevoie de o astfel de procedură, în opinia instanței tocmai din cauză că s-a realizat un transfer de întreprinderi, în cazul căruia nici nu era necesară încheierea unui nou contract individual de muncă, doar modificarea celui vechi în sensul schimbării angajatorului. Instanța admite cererea reclamantului și consideră că a intervenit un transfer de întreprinderi cu toate consecințele asupra salariaților. De menționat este și faptul că în această fază procesuală instanța nu analizează eventualele repercusiuni ale procedurii de insolvență în care societatea cedentă se afla la momentul cesiunii asupra existenței transferului de întreprinderi. Pârâta declară recurs la Curtea de Apel

Pitești iar instanța de recurs admite cererea de recurs, respingând cererile reclamantului și considerând că nu a intervenit transfer de întreprinderi. Și această hotărâre se bazează pe considerentele invocate de prima instanță de fond, două motive fiind convingătoare. În primul rând la baza transferului de întreprinderi trebuie să stea un contract de fuziune sau cesiune (transfer), ceea ce nu există în speță. În al doilea rând conform art. 5 alin. 2 din Legea 67/2006 prevederile nu se aplică în cazul întreprinderilor aflate în procedura de reorganizare sau insolvență, iar în speță societatea Termoficare 2000 SA este fără niciun dubiu în insolvență la momentul presupusului transfer. Această hotărâre este definitivă, astfel deznodământul speței este respingerea pretențiilor reclamantului prin stabilirea faptului că nu a intervenit transferul de întreprinderi între cele două entități.

Din cauza unei perspective mai logice am decis să preschimb analiza celor două cauze, deoarece deși a doua este anterioară celei dintâi prezentată, starea se fapt apărută în cazul preluării unor salariați de la Termoficare 2000 SA se conturează mai amplu în prima speță prezentată. Din perspectiva jurisprudenței CJUE aplicabile în prima speță, aceste cauze sunt la fel de relevante și în a doua speță, deoarece dacă privim în ansamblu situația, în cele două cauze problematica este similară, respectiv prin HCL 290/2009 s-a produs un transfer de întreprinderi sau nu iar mai apoi admiterea sau respingerea cererilor reclamanților sunt admise sau respinse în funcție de răspunsul dat. Este de reținut faptul că această problematică a fost tratată de opt instanțe diferite, de grade diferite iar dintre acestea cinci au considerat că a intervenit transferul de întreprinderi și trei au considerat că nu. Mai apoi, hotărârea judecătorească definitivă care datează din 2011 consideră că nu s-a realizat transferul de întreprinderi, însă în 2018 instanța în mod definitivă a statuat existența transferului. Totodată sub aspect economic, lăsând la o parte perspectiva strict juridică, o hotărâre judecătorească definitivă în 2011 în sensul constatării transferului ar fi avut ca urmare, în mod indirect, obligația de a continua raporturile de muncă cu 400 de salariați concediați în contextual stării de fapt prezentate. Prin hotărârea judecătorească definitivă din 2018 s-au acordat doar drepturi salariale unor angajați a căror raport de muncă cu ocazia transferului nu a încetat. Totodată în 2018 a expirat deja termenul de prescripție față de eventualele litigii de muncă pentru concediere nelegală în anul 2009, astfel cei 400 de salariați concediați deja nu au avut posibilitatea de a se adresa instanței de judecată. În mod evident, aceste aspecte nu trebuie luate în calcul cu ocazia soluționării unei probleme strict juridice, dar retrospectiv analizând situația ne-am putea imagina ce consecințe ar fi putut avea un alt deznodământ.

Trebuie să observăm faptul că la momentul luării celor opt hotărâri judecătorești deja exista o vastă jurisprudență în domeniul transferului de întreprinderi. Începând cu analiza aplicabilității legislației privind transferul de întreprinderi cu privire la unitățile aflate în insolvență, CJUE a analizat nenumărate astfel de cauze, a căror invocare avea o relevanță importantă în spețe. Mai apoi la fel s-ar fi putut analiza și problematica operațiunii juridice tripartite, aptă să se realizeze prin această metodă transferul, este discutată vast în jurisprudența europeană. Totodată era de interes și administrarea unui probatoriu mult mai amplu cu privire la condițiile cerute de principiile europene pentru stabilirea transferului de întreprinderi, respectiv transferul echipamentelor, utilajelor, procedurilor de lucru, locului desfășurării activității și per ansamblu continuitatea activității. Aceste aspecte au fost analizate, așa cum am prezentat pe alocuri în hotărârile judecătorești succesive, însă nu găsim în niciuna dintre hotărârile o analiză completă care ar satisface exigențele europene.

În jurisprudența națională putem sesiza unele incoerențe cu privire la abordarea problematicii transferului de întreprinderi. Unele instanțe se rezumă pur și simplu la aplicarea ad literam a legii 67/2006 și exclude situații tipice de transfer doar pentru faptul că nu a intervenit un transfer de proprietate. Această situație se datorează transpunerea greșită a directivei 2001/23/CE în legislația națională și neglijența de a corecta această eroare. Într-adevăr și în jurisprudența europeană, la primele cauze tratate de CJUE a apărut această chestiune, însă foarte repede s-a clarificat faptul că nu e nevoie de un transfer de proprietate, chiar nici de un contract direct între cedent și cesionar pentru a se realiza transferul. Consider că ar fi nevoie urgentă de modificare a textului Legii 67/2006 în vederea rezolvării acestei probleme. În viitor vom întâlni cu cea mai mare probabilitate din ce în ce mai multe situații în care întreprinderile sunt transferate din cauza apariției multinaționalelor în economia țării iar în cazul acestora schimbarea persoanei angajatorului prin diverse operațiuni juridice este foarte frecventă. Tocmai pentru acest motiv ar fi utilă adoptarea unei legislații coerente, cunoașterea întemeiată a jurisprudenței CJUE de către instanțele judecătorești și realizarea unei jurisprudențe naționale consecvente pentru a atinge dezideratul securității juridice și în acest domeniu.

## BIBLIOGRAFIE

- [1] Barnard, C. (2012). EU employment law, Oxford University Press, p. 112
- [2] Bogg, A., Costello, C., Davies, A (2016). Research handbook on EU labour law, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, p.26

- [3] Dima, L. (2010). Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, unității sau al unor părți ale acestora, *Analele Universității București, Seria Drept, nr. 1*, ed. CH. Beck, București
- [4] Eichenhofer, E. (2018). *Sozialrecht der Europäischen Union*, Erich Schmidt Verlag, Berlin, p. 37
- [5] Fredman, S. (2006). Transformation or dilution: Fundamental rights in the EU social space, *European Law Journal*, Volume 12, Issue 1, p. 44
- [6] Panainte, S. (2017). *Dreptul European al muncii. Principalele directive. Jurisprudența CJUE. Conformitatea dreptului național*, Ed. Hamangiu, București, p. 556
- [7] Prugberger, T. (2008). *Az európai szociális jog vázlatá, Debreceni Egyetem Állami és Jogtudományi Kar, Debrecen*, p.15
- [8] Roșioru, F. (2017). *Dreptul individual al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, p. 260.
- [9] Țiclea, Al. (2003). *Acte normative noi- Codul Muncii, RRDM 1*, p.10
- [10] Ținca, O. (2007). *Observații critice la Legea nr. 67/2006 privind protecția salariaților în cazul transferului întreprinderii, unității sau al unor părți ale acestora, Dreptul nr. 2*, p.66
- [11] Vlăsăceanu, A. M. (2016). *Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți ale acestora*, Ed. Universul Juridic, București, p. 103, 117
- [12] De Vos, M., Barnard, C. (2009). *European Union internal market and labour law: friends or foes?*, Intersentia Publishing, Antwerp, p. 27
- [9] Decizia Civila 1248/2017 Curtea de Apel Craiova
- [10] Sentința Civila 165/2017 Tribunalul Dolj
- [11] Decizia Civilanr. 781/2012 Curtea de Apel Bacau
- [12] Sentința Civila 745/2011 Tribunalul Bacau
- [13] Sentința Civilă 195/2018 Tribunalul Mureș
- [14] Decizia Civila 328/A/2018 Curtea de Apel Targu Mures
- [15] Decizia Civila 260/2018 Curtea de Apel Targu Mures
- [16] Sentința Civila 2625/2018 Tribunalul Cluj
- [17] Sentința Civilă 206/2017 Tribunalul Mehedinți
- [18] Sentința Civilă 6868/2019 Tribunalul București
- [19] Decizia Civilă 1273 R/2009 Curtea de Apel Pitești
- [20] Decizia Civilă 656/2009 Curtea de Apel Alba Iulia
- [21] Decizia Civilă 4912/R Curtea de Apel București
- [22] Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 14 April 1994. *Christel Schmidt v Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen*. Case 392/92
- [23] Judgment of the Court of 11 March 1997. *Ayse Süzen v Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice*. Case 13/95
- [24] Judgment of the Court (First Chamber) of 26 May 2005. *Celtec Ltd v John Astley and Others*. Case 478/03
- [25] Judgment of the Court (Second Chamber) of 14 November 1996. *Claude Rotsart de Hertaing v J. Benoidt SA, in liquidation and IGC Housing Service SA*. Case 305/94
- [26] Judgment of the Court (Eighth Chamber) of 13 June 2019. *Cátia Correia Moreira v Município de Portimão*. Case 317/18
- [27] Judgment of the Court (Third Chamber) of 27 April 2017. *Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH v Ivan Felja and Asklepios Dienstleistungsgesellschaft mbH v Vittoria Graf*. Case 680/15
- [28] Judgment of the Court (Third Chamber) of 11 July 2013. *Gosselin Group NV, formerly Gosselin World Wide Moving NV v European Commission*. C-429/11
- [29] Judgment of the Court (Third Chamber) of 9 March 2006. *Hans Werhof v Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG*. 499/04

#### **Jurisprudență**

- [1] Decizia Civila 1402/CM-R Curtea de Apel Pitesti
- [2] Sentința Civila 931/2011 Tribunalul Argeș
- [3] Decizia Civila 138/R-CM
- [4] Sentința Civilă nr. 883/CM Tribunalul Argeș
- [5] Decizia Civilanr. 257/2018 Curtea de Apel Pitești
- [6] Sentința Civilanr. 811/2017 Tribunalul Argeș
- [7] Decizia Civilanr. 1203/2016 Curtea de Apel Pitești
- [8] Sentința Civilanr. 2402/2015 Tribunalul Argeș