



Ana-Maria VLĂSCLEANU

Copyright © 2016, S.C. Universul Juridic S.R.L.

Toate drepturile asupra prezentei ediții aparțin

S.C. Universul Juridic S.R.L.

Nicio parte din acest volum nu poate fi copiată fără acordul

scris al S.C. Universul Juridic S.R.L.

Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți ale acestora

Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului de

VLĂSCLEANU, ANA-MARIA

Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului de

întreprinderi, unități sau părți ale acestora / Ana-Maria

Vlăsceanu - București : Universul Juridic, 2016

Conține bibliografie

ISBN 978-606-673-901-8

340.2

REDACȚIE: tel./fax: 021.314.93.15

tel.: 0732.320.666

e-mail: redactie@universuljuridic.ro

DEPARTAMENTUL tel.: 021.314.93.15

DISTRIBUȚIE: fax: 021.314.93.15

Universul Juridic

București

-2016-

www.universuljuridic.ro

Abrevieri	7
Introducere.....	9
TITLUL I	
EVOLUȚIA JURISPRUDENȚEI CURȚII DE JUSTIȚIE A UNIUNII EUROPENE ÎN MATERIA TRANSFERULUI DE ÎNȚEPRINDERE.....	
CAPITOLUL I	
CONCEPTUL DE „TRANSFER DE ÎNȚEPRINDERE” ÎN LUMINA JURISPRUDENȚEI CURȚII DE JUSTIȚIE A UNIUNII EUROPENE.....	
I.1. Componentele transferului de întreprindere	14
I.1.1. Elementele în funcție de care se poate aprecia dacă a operat un transfer de întreprindere. Noțiunea de entitate economică.....	16
I.1.2. Reluarea activităților ulterior operării transferului de întreprindere	19
I.1.3. Caracterul accesoriu al entității economice transferate, o piedică în calea circumscrierii unei operațiuni juridice conceptului de transfer de întreprindere?	20
I.1.4. Transferul bunurilor, condiție sine qua non pentru a califica o operațiune juridică drept transfer de întreprindere?	22
I.2. Un grup de lucrători poate constitui o entitate economică stabilă.....	25
I.3. Transferul de întreprinderi în sectorul public	38
I.4. Transferul întreprinderilor aflate în insolvență. Particularități	43
I.5. Operațiuni juridice subsumate conceptului de transfer de întreprindere	48
CAPITOLUL II	
CATEGORII DE LUCRĂTORI CE FAC OBIECTUL TRANSFERULUI DE ÎNȚEPRINDERE	
II.1. Sensul ce trebuie atribuit noțiunii de lucrător.....	53
II.2. Categoriile de lucrători ce vor fi transferați cesionarului	57

CAPITOLUL III	
TRANSFERUL AUTOMAT AL CONTRACTELOR DE MUNCĂ	66
CAPITOLUL IV	
MENȚINEREA DREPTURILOR LUCRĂTORILOR	70
IV.1. Menținerea drepturilor lucrătorilor ce decurg din contractele sau raporturile individuale de muncă.....	71
IV.2. Menținerea drepturilor lucrătorilor ce decurg din contractele colective de muncă	73
IV.3. Modificarea substanțială a condițiilor de muncă. Interdicția de concediere a lucrătorilor pe motive ce țin de operarea transferului de întreprindere	81
CAPITOLUL V	
STATUTUL ȘI PROTECȚIA REPREZENTANȚILOR LUCRĂTORILOR AFECTAȚI DE TRANSFERUL DE ÎNȚEPRINDERE	90
CAPITOLUL VI	
PROPUNERI DE LEGE FERENDA	94
TITLUL II	
TRANSPUNEREA ÎN DREPTUL ROMÂNESC A DREPTULUI UNIUNII EUROPENE PRIVIND TRANSFERUL DE ÎNȚEPRINDERE	97
CAPITOLUL VII	
CONCEPTUL DE „TRANSFER DE ÎNȚEPRINDERE” ÎN SISTEMUL DE DREPT ROMÂNESC	100
VII.1. Analiză teoretică cu privire la consacrară conceptului de „transfer de întreprindere” în legislația română	100
VII.1.1. Aspecte de drept străin.....	110
VII.2. Studii de caz cu privire la consacrară conceptului de „transfer de întreprindere” în jurisprudența română	115
VII.2.1. Inaplicabilitatea dispozițiilor privind protecția lucrătorilor în cazul transferului de întreprindere, unități sau părți ale acestora în cazul externalizării de servicii.....	115
VII.2.2. Inaplicabilitatea dispozițiilor privind protecția salariaților în cazul transferului de întreprindere, unități sau părți ale acestora în cazul în care are loc o schimbare a titularului dreptului de concesiune a unui serviciu public.....	116

VII.2.3. Inaplicabilitatea dispozițiilor privind protecția salariaților în cazul transferului de întreprindere, unități sau părți ale acestora în cazul desființării unei instituții publice.....	117
VII.2.4. Aplicabilitatea prevederilor Legii nr. 67/2006 în cazul în care între părți a fost încheiat un contract de închiriere a materialului rulant	118
VII.2.5. Aplicabilitatea prevederilor Legii nr. 67/2006 în cazul în care are loc o vânzare prin licitație publică a unei fabrici.....	119
VII.2.6. Aplicabilitatea prevederilor Legii nr. 67/2006 în cazul în care are loc o externalizare de servicii.....	119
VII.2.7. Aplicabilitatea prevederilor Legii nr. 67/2006 în cazul în care are loc o preluare a unei mărci	121
VII.3. Concluzii.....	121
CAPITOLUL VIII	
CATEGORII DE LUCRĂTORI CE FAC OBIECTUL TRANSFERULUI DE ÎNTRPRENDERE	
124	
VIII.1. Transferul drepturilor și obligațiilor ce decurg din contracte de muncă sau raporturi de muncă.....	125
VIII.1.1. Transferul drepturilor și obligațiilor ce decurg din raporturile de muncă ale judecătorilor, procurorilor și funcționarilor publici	129
VIII.1.2. Transferul drepturilor și obligațiilor ce decurg din raporturile de muncă ale membrilor cooperatori.....	132
VIII.1.3. Transferul drepturilor și obligațiilor ce decurg din raporturile de muncă ale zilierilor	134
VIII.2. Identificarea lucrătorilor ce urmează a fi transferați.....	137
CAPITOLUL IX	
TRANSFERUL AUTOMAT AL CONTRACTELOR DE MUNCĂ	
150	
IX.1. Interdicția concedierii pe motive ce țin de operarea transferului de întreprindere	158
IX.1.1. Aspecte de drept străin cu privire la interdicția de concediere pe motive legate de operarea transferului de întreprindere	164
IX.2. Opoziția lucrătorilor la transfer	165

CAPITOLUL X	
INFORMAREA ȘI CONSULTAREA	176
X.1. Obligația cedentului de a informa cesionarul cu privire la drepturile și obligațiile ce îi vor fi transmise.....	176
X.2. Obligația de informare și consultare a lucrătorilor.....	186
X.2.1. Statutul și protecția reprezentanților lucrătorilor	189
CAPITOLUL XI	191
MENȚINEREA DREPTURILOR LUCRĂTORILOR	191
XI.1. Aspecte de drept străin	192
XI.2. Transferul drepturilor și obligațiilor lucrătorilor în lumina Legii nr. 67/2006	195
XI.2.1. Posibilitatea modificării contractelor de muncă ulterior operării transferului de întreprindere	205
XI.2.2. Modificarea substanțială a condițiilor de muncă în detrimentul lucrătorilor.....	209
XI.2.3. Transferul răspunderii juridice	211
XI.2.3.1. Transferul răspunderii patrimoniale.....	211
XI.2.3.2. Transferul răspunderii disciplinare.....	212
XI.3. Concluzii	215
TITLUL III	
INTERPRETAREA CONFORMĂ A DREPTULUI INTERN CU DIRECTIVELE UNIUNII EUROPENE, UN POSIBIL REMEDIU?	216
CAPITOLUL XII	
INCURSIUNE ÎN DREPTUL CONSTITUȚIONAL AL UNIUNII EUROPENE	216
XII.1. Monism sau dualism?	217
XII.2. Conceptul de efect direct	225
XII.2.1. Efectul direct vertical și efectul direct orizontal.....	226
XII.3. Dreptul direct al Uniunii Europene. Regulamentele și deciziile.....	227
XII.4. Dreptul indirect al Uniunii Europene. Directivele.....	228
XII.4.1. Efectul direct vertical al directivelor	229
XII.4.2. Efectul direct orizontal al directivelor	236
XII.4.3. Efectul direct orizontal incidental.....	240
XII.5. Efectul indirect al Uniunii Europene	243
XII.5.1. Doctrina interpretării conforme	244



Capitolul I

Conceptul de „transfer de întreprindere” în lumina jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene

Așa cum arătam, Directiva 77/187/CEE se limita la a stabili că, în cazul în care are loc transferul unei întreprinderi sau părți de întreprinderi, drepturile și obligațiile cedentului, ce decurg din contractele sau raporturile individuale sau colective de muncă în vigoare la data transferului, vor fi transferate cesionarului.

Din cauza faptului că dispozițiile actului comunitar sus-menționat erau lacunare, Curții de Justiție a Uniunii Europene i-a revenit sarcina de a oferi răspunsuri la o multitudine de probleme generate de aplicarea sa în practică.

În ciuda diversității cazurilor analizate de către CJUE în această materie, jurisprudența sa poate fi împărțită în două categorii, corespunzătoare principalelor aspecte reglementate de Directivă, *i.e.*:

- (i) Domeniul de aplicare al prevederilor sale;
- (ii) Menținerea drepturilor lucrătorilor.

În cele ce urmează, vom realiza o succintă prezentare a celor mai relevante decizii pronunțate de către Curtea de Justiție a Uniunii Europene în legătură cu ipotezele și condițiile necesare a fi îndeplinite pentru ca o operațiune juridică să intre în câmpul de aplicare al Directivei, evidențiind stări de incertitudine sau chiar de confuzie analitică.

I.1. Componentele transferului de întreprindere

Din analiza jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene rezultă că pentru ca o tranzacție să fie calificată drept transfer de întreprindere, trebuie îndeplinite o serie de condiții, și anume¹:

- i. Să aibă loc un transfer;
- ii. Transferul să se realizeze către un alt angajator;
- iii. Obiectul transferului să fie constituit dintr-o entitate economică;
- iv. Entitatea economică să își păstreze identitatea ulterior transferului.

¹ C. Wynn-Evans, *Blackstone's Guide to The New Transfer of Undertaking Legislation*, Oxford University Press, 2012, p. 21.

Astfel, CJUE a decis că unul din criteriile determinante pentru stabilirea existenței/inexistenței unui transfer de întreprindere rezidă în a constata dacă, drept consecință a transferului, lucrătorii vor avea un nou angajator.

Așa fiind, cesiunea unui număr de acțiuni/părți sociale de către un acționar/asociat nu va avea relevanță în domeniul analizat, pentru că angajatorul rămâne același¹, iar contractele de muncă ale lucrătorilor continuă să-și producă efectele, nefiind afectate de transferul de acțiuni.

Cu toate acestea, în doctrină² s-a apreciat că neaplicarea într-o asemenea situație a dispozițiilor Directivei (și, în măsura în care statele membre nu prevăd altfel, nici a legislațiilor naționale care transpun prevederile sale) are drept consecință privarea lucrătorilor de măsurile de protecție instituite de aceasta, *i.e.*:

i. Interdicția concedierii pe motive ce țin de operarea transferului de întreprindere;

ii. Interdicția modificării contractelor individuale de muncă ca efect al transferului;

iii. Dreptul de a fi informați și consultați.

Într-adevăr, excluderea din domeniul de aplicare a Directivei a tranzacțiilor ce au drept obiect vânzarea acțiunilor îi plasează pe lucrătorii afectați de respectivele tranzacții într-o situație nefavorabilă, prin comparație cu cei care beneficiază de măsurile de protecție reglementate de Directivă.

Mai mult decât atât, în practică, aceste tipuri de operațiuni pot fi utilizate tocmai în scopul de a evita aplicarea prevederilor Directivei. Or, în astfel de cazuri, drepturile lucrătorilor pot fi profund afectate, în special din cauza inexistenței obligației de informare și consultare.

În schimb, Directiva se va aplica ori de câte ori, în urma unei cesiuni convenționale sau a unei fuziuni, se schimbă persoana fizică sau juridică ce exploatează întreprinderea și care își asumă obligații în raport cu lucrătorii întreprinderii. Nu are importanță dacă în această situație are loc și un transfer al dreptului de proprietate asupra întreprinderii.

Noțiunea de „cesiune convențională” trebuie interpretată prin prisma jurisprudenței CJUE, care a decis că dispozițiile Directivei se vor aplica „în

¹ R. Blanpain, *European Labour Law*, ed. a 12-a, revizuită și adăugită, Ed. Kluwer Law International, 2010, p. 696.

² J. McMullen, *Some problems and themes in the application of Directive 2001/23 in Member States*, în *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* (23) nr. 3/2007, p. 337.

toate situațiile în care, în cadrul unor relații contractuale, se schimbă persoana fizică sau juridică ce este responsabilă de exploatarea întreprinderii și care contractează drepturi și obligații în calitate de angajator în baza unui contract de muncă sau relații de muncă, definite ca atare de legislațiile statelor membre”¹.

Referitor la domeniul de aplicare al directivelor privind menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprindere², în practică s-au ridicat numeroase întrebări atât cu privire la elementele în funcție de care se poate aprecia dacă a operat sau nu un transfer de întreprindere, cât și cu privire la sensul ce trebuie atribuit noțiunii de „entitate economică”.

○ I.1.1. Elementele în funcție de care se poate aprecia dacă a operat un transfer de întreprindere.

Noțiunea de entitate economică

Sarcina de a clarifica aceste aspecte a revenit Curții de Justiție a Uniunii Europene, care a statuat că prin „entitate economică” trebuie să se înțeleagă „un ansamblu organizat de persoane și elemente care permite exercitarea unei activități economice, care urmărește realizarea unui obiectiv propriu”³.

Totodată, Curtea a arătat că unul din criteriile principale ce trebuie utilizate pentru a verifica dacă a avut loc un transfer de întreprindere rezidă în a stabili dacă entitatea transferată și-a menținut identitatea.

Așadar, nu se poate conchide că a avut loc un transfer de întreprindere doar în baza existenței unui transfer de active⁴. Dimpotrivă, trebuie să se verifice dacă este vorba despre o entitate economică în

¹ Hotărârile din 15 iunie 1998, în cauza 107/87, în Bork International Recueil de jurisprudence, p. 3057, din 7 martie 1996, în cauzele c-171/94 și 172/94, în Rec., p. 1267.

² I.e. Directiva 77/187/CEE, Directiva 98/50/CE și Directiva 2001/23/CE.

³ Francisca Sánchez Hidalgo și alții c. Asociación de Servicios Aser și Sociedad Cooperativa Minerva și Horst Ziemann c. Ziemann Sicherheit GmbH și Horst Bohn Sicherheitsdienst, Hotărârea Curții din data de 10 decembrie 1988, Cauzele reunite c-173/96 și c-247/96, în Rec., p. 5465.

⁴ Christel Schmidt c. Spar-und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen, Hotărârea Curții (camera a cincea) din data de 14 aprilie 1994, Cauza C-392/92, în Rec. 1994 I-01311.

ființă. Aceasta poate rezulta din faptul că „noul angajator reia sau continuă exploatarea întreprinderii, prin îndeplinirea de activități identice sau similare cu cele realizate anterior transferului”¹.

În scopul verificării întrunirii acestei condiții (i.e. existența unei entități economice), trebuie luate în considerare toate circumstanțele ce au caracterizat tranzacția:

- Tipul întreprinderii sau stabilimentului;
- Transferul unor bunuri corporale, precum clădiri, bunuri mobile și valoarea acestora;
- Valoarea bunurilor intangibile;
- Transferul clientelei;
- Gradul de similitudine dintre activitățile realizate înainte și după transfer;
- Durata de timp în interiorul căreia prestarea activităților a fost suspendată (dacă este cazul);
- Numărul de lucrători transferați.

Aceste criterii trebuie analizate în ansamblul lor, și nu izolat. În plus, acestea nu sunt general valabile, astfel încât, în funcție de circumstanțele speței, este posibil ca unul sau mai multe din criteriile menționate să fie inaplicabile sau irelevante. În consecință, fiecare din elementele la care am făcut referire constituie un indiciu ce trebuie luat în calcul, dar niciunul nu este indispensabil².

Pornind de la criteriile enunțate în cauza *Spijkers*³, într-o altă cauză⁴, CJUE a decis că situația în care o întreprindere transferă unei alte întreprinderi unul din șantierelor sale, în vederea finalizării unor lucrări, nu intră sub incidența prevederilor Directivei 77/187/CEE, **decât în ipoteza în care transferul este însoțit de un ansamblu organizat de elemente ce permit continuarea exercitării activităților întreprinderii cedate de o manieră stabilă.**

¹ *Jozef Maria Antonius Spijkers c. Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedik en Zonen BV*, Hotărârea din 18 martie 1986, Cauza C-24/85, în Rec., p. 1124.

² *Jozef Maria Antonius Spijkers c. Gebroeders Benedik Abattoir CV și Alfred Benedik en Zonen BV*, Hotărârea Curții (camera a cincea) din data de 18 martie 1986, Cauza 24/85, în Rec. 1986 01119.

³ *Ibidem*.

⁴ *Ledernes Hovedorganisation, acționând pentru Ole Rygaard c. Dansk Arbejdsgiverforening, acționând pentru Strø Mølle Akustik A/S*, Hotărârea Curții din data de 19 septembrie 1995, Cauza C-48/94, în Rec. 1995 I-02745.