

Eduard BOIȘTEANU
doctor habilitat în drept

Felicia PĂSCĂLUȚĂ
doctor în drept

ARE LOC MODIFICAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ ÎN CAZUL REORGANIZĂRII UNITĂȚII, SCHIMBĂRII TIPULUI DE PROPRIETATE SAU A PROPRIETARULUI ACESTEIA?

În cazurile menționate are loc, în esență, cesiunea legală a contractului individual de muncă prin schimbarea angajatorului.

Legiuitorul a consacrat, prin art. 197¹ din **Codul muncii** (în continuare – «**CM**»), garanțiile legale pentru salariații și reprezentanții acestora în caz de reorganizare a unității, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia. Astfel, în aceste situații, cesionarul, adică noul angajator, preia toate drepturile și obligațiile existente la data producerii evenimentului ce decurg din contractele individuale de muncă și din contractele colective de muncă în vigoare (art. 197¹ alin. (1) din **CM**).

Așadar, contractele individuale de muncă sunt preluate de cesionar în forma în care ele au fost negociate și încheiate de cedent cu salariații săi. *Cu toate acestea, considerăm că în cazurile supuse analizei modificarea de drept a contractelor individuale de muncă ale salariaților, legată atât de angajator, cât și, eventual, de locul de muncă, se va opera fără a fi necesară perfectarea acordurilor suplimentare.* Alte acte individuale ale salariaților ce țin de raporturile juridice de muncă, de asemenea, vor fi actualizate în baza art. 197¹ din **CM**.

Dacă salariatul refuză să continue munca în legătură cu schimbarea proprietarului unității sau reorganizarea acesteia, precum și transferarea unității în subordinea unui alt organ, angajatorul este îndreptățit să dispună concedierea lui conform art. 86 alin. (1) lit. v) din **CM**.

Potrivit art. 197¹ alin. (3) din **CM**, în caz de reorganizare a unității, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia urmează a fi respectat dreptul salariaților la informare și consultare. Cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurii de reorganizare a unității, de schimbare

a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia, angajatorul în exercițiu va informa în scris reprezentanții salariaților săi referitor la:

a) data sau data propusă a declanșării procedurii de reorganizare, a schimbării tipului de proprietate sau a proprietarului unității;

b) motivele reorganizării, schimbării tipului de proprietate sau a proprietarului unității;

c) consecințele juridice, economice și sociale ale reorganizării, schimbării tipului de proprietate sau a proprietarului unității pentru salariați;

d) măsurile preconizate cu privire la salariați.

Subliniem că *reprezentanții salariaților, în cadrul procedurii de reorganizare a unității, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia, nu au decât un rol consultativ, dreptul de a dispune cu privire la cesiune revenind exclusiv părților cesiunii, respectiv cedentului și cesionarului.*

Cesionarul este obligat să ofere reprezentanților salariaților săi informațiile sus-menționate cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte ca reorganizarea unității, schimbarea tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia să se producă efectiv (art. 197¹ alin. (4) din **CM**).

Dacă la unitate nu există nici sindicat, nici reprezentanți aleși, informațiile menționate anterior trebuie să fie aduse la cunoștință salariaților printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare dintre filialele sau reprezentanțele acesteia), precum și pe pagina *web* a unității.

Mai mult decât atât, conform art. 197¹ alin. (2) din **CM**, reorganizarea unității, schimbarea tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia nu constituie, în sine, temeuri de încetare a contractului individual de muncă (cu excepțiile prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. f) din **CM**). Astfel, potrivit temeiului specificat în art. 86 alin. (1) lit. f) din **CM**, poate fi dispusă concedierea

PRECIZARE

În art. 1 din **CM** regăsim definițiile legale ale noțiunilor «cesionar» și «cedent». Termenul de «cesionar» desemnează o persoană fizică sau juridică care, în procesul reorganizării unității, schimbării tipului de proprietate sau al proprietarului acesteia, implicând schimbarea angajatorului, dobândește calitatea de angajator în raport cu unitatea sau cu o parte a acesteia. Și, respectiv, noțiunea de «cedent» este definită drept o persoană fizică sau juridică care, în procesul reorganizării unității, schimbării tipului de proprietate sau al proprietarului acesteia, implicând schimbarea angajatorului, își pierde calitatea de angajator în raport cu unitatea sau cu o parte a acesteia.

conducătorului unității, a adjuncților săi și a contabilului-șef în legătură cu schimbarea proprietarului unității. La operarea unei asemenea concedieri se impune respectarea garanțiilor acordate categoriilor menționate de salariați, conform art. 185 din **CM**. Astfel, noul proprietar are la dispoziție trei luni – acest termen calculându-se din ziua apariției dreptului de proprietate – pentru a desface contractele individuale de muncă încheiate cu conducătorul unității, cu adjuncții acestuia, cu contabilul-șef. De asemenea, noul proprietar acordă persoanelor concediate câte o compensație suplimentară, dacă acest lucru este prevăzut de contractul individual de muncă.

În continuare, art. 197¹ alin. (2) din **CM** stabilește că, în cazul reorganizării unității, schimbării tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia, concedierea salariaților poate interveni ca urmare a reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate (art. 86 alin. (1) lit. c) din **CM**).

În opinia noastră, norma juridică, statuată în art. 197¹ alin. (2) din **CM**, trebuie să aibă caracterul unei norme juridice imperative, cu valoare de principiu, alegație care, spre regret, nu corespunde realității juridice, deoarece în textul **CM** pot fi identificate dispoziții care «declasează» norma juridică analizată. De exemplu, potrivit art. 388 alin. (1) din **CM**, salariaților al căror contract individual de muncă este suspendat în legătură cu alegerea lor în funcții electivă în organele sindicale, după expirarea mandatului li se acordă locul de muncă anterior, iar în lipsa acestuia – un alt loc de muncă (funcție) echivalent sau, cu acordul salariatului, la o altă unitate. Totodată, «în cazul în care acordarea locului de muncă ocupat anterior sau a unui loc de muncă echivalent este imposibilă din cauza lichidării unității, reorganizării ei, reducerii numărului sau a statelor de personal, angajatorul respectiv plătește persoanelor indicate la alin. (1) o indemnizație de eliberare din serviciu egală cu 6 salarii medii lunare (evid. ns. – E.B., F.P.)» (art. 388 alin. (2) din **CM**). De aici putem deduce că, în cazul salariaților aleși în organele sindicale și eliberați de la locul de muncă de bază, legiuitorul admite, totuși, ideea că însăși reorganizarea uni-

APROPO

Articolul 197¹ din **CM** transpune în legislația națională prevederile **Directivei 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități** (Jurnalul Oficial al Comunităților Europene, L82/16 din 22.03.2001). Această directivă este aplicabilă oricărui transfer al unei întreprinderi, unități sau al unei părți de întreprindere sau de unitate către un alt angajator, ca rezultat al unei cesiuni convenționale sau al unei fuziuni.

tății poate fi privită drept un motiv pentru pierderea locului de muncă de către salariatul funcționar sindical, angajatorul putând, sub acest pretext, să se debaraseze ușor de respectivul salariat, creând premise pentru «imposibilitatea» acordării locului de muncă ocupat anterior sau a unui loc de muncă echivalent, iar obligația angajatorului rezumându-se la achitarea unei indemnizații de concediere.

WWW.REGISTRE.MD

С К И Д К А
10%

НА ЖУРНАЛ УЧЕТА ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ

КОД
"CONTRACT"

Введите код при оформлении заказа на сайте
и получите скидку