

Legea 67-2006 – privind protecția angajaților în cazul fuziunii de întreprinderi

Scopul (obiectul) acestui act normativ – reglementează protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau a unor părți ale acestora.

Reprezintă transpunerea în legislația română a Directivei 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau de unități.

Analiza critică

Capitolul 1

Puncte forte:

- Conserva drepturile lucrătorilor consfințite în contractele colective și individuale de muncă.
- Se aplică tuturor unităților (intreprinderilor) indiferent de natura capitalului social (public – privat).
- Definește foarte clar și concis părțile implicate în transfer : spre deosebire de directivă.
- **Cedentul** – cel ce pierde calitatea de angajator;
- **Cesionarul** – cel ce dobândește calitatea de angajator;
- **Salariatul** – persoană încadrată în muncă în baza unui contract individual;
- **Transferul** – trecerea din proprietatea cedentului în proprietatea cesionarului a intreprinderii (sau a unei părți) având ca scop continuarea activității (principale sau secundare) indiferent dacă urmărește sau nu obținerea unui profit;
- **Reprezentanții salariaților**: reprezentanții organizațiilor sindicale sau persoane mandatate să reprezinte salariații.

Puncte slabe:

- Nu definește clar **noțiunea de cesiune sau fuziune.**
- Nu definește foarte clar noțiunea de unitate, întreprindere sau părți ale acestora.
- Reprezentanții salariaților – trebuie definit clar acolo unde există mai multe sindicate – **sindicatul reprezentativ** – conform legii.

Capitolul 2

Drepturile lucrătorilor

Puncte forte:

- Drepturile consfințite în contractul colectiv și individual de muncă existente la data transferului se conservă prin transferul integral noului angajator (cesionar).
- Prevede notificarea anterioară datei transferului de către cedent către cesionar în legătură cu drepturile și obligațiile ce urmează a fi transferate și faptul că dacă acest lucru nu se efectuează, nu influențează asupra drepturilor salariaților după transfer.
- Transferul – nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaților de către cedent sau cesionar.
- Dacă transferul implică o modificare substanțială a condițiilor de muncă în detrimentul salariatului, angajatorul este responsabil pentru încetarea contractului individual de muncă.
- Cesionarul are obligația respectării contractului colectiv de muncă aplicabil la data transferului până la data rezilierii sau expirării acestuia.

Comentariu :

- Atenție a se încheia contractele colective de muncă pe o perioadă mai lungă – 4-5 ani.
- Dacă acest lucru nu e posibil este indicat a se încheia Acorduri (protocol, convenție, pact, etc.) Sociale pentru conservarea drepturilor salariaților. Aceste acorduri trebuiesc consacrate cu putere de lege. (Anexe sau părți ale contractelor comerciale ce prevăd transferul).
- Exemplu – Acordul Social pentru o perioadă de 2 ani încheiat la Alstom Transport SA incheiat și semnat de trei părți: cedent, cesionar, reprezentanții salariaților sindicatului reprezentativ.
- Salariaților li se va aplica contractul colectiv de muncă existent la nivelul noului angajator dacă acesta este mai favorabil acestora.
- Păstrarea drepturilor reprezentanților salariaților (organelor alese, statutul, atribuțiile, funcția) afectați de transfer.
- Informarea și consultarea reprezentanților cu minimul 30 de zile înainte de data transferului.

Comentariu :

- Se pot efectua presiuni în vederea rezolvării unor probleme ce țin de politica de personal înainte de a se efectua transferul: exemplu SC Alstom SA.

Capitolul 2

Puncte slabe

- Prin acord cesionar - reprezentanții salariaților clauzele contractului pot fi negociate chiar dacă nu mai devreme de 1 an de la data transferului. Atenție la presiunea cesionarului.
- Faptul că nu se conservă statutul, funcția și reprezentativitatea reprezentanților salariaților și în cazul în care unitatea nu își păstrează autonomia, până la efectuarea noilor alegeri.
- Faptul că reprezentanții salariaților sunt numai **informați** nu și **consultați** în legătură cu datele necesare transferului. Sunt puși sub presiunea faptului implinit.

Capitolul 3

Dispoziții finale

Puncte forte :

- Faptul că se prevăd măsuri de coerciție în caz de de nerespctare.
- Faptul că salariaților li se prevăde posibilitatea expresa de a se adresa instanței în caz de nerespctare a drepturilor prevăzute de lege.

Puncte slabe :

- Amenda pentru nerespectare este modică 1300-3000 lei fapt ce aduce cesionarul în situația de a nu respecta prevederile legii.
- Nu prevede acțiuni mai ample conform legii (marș, miting, grevă) efectuate de reprezentanții salariaților în cazul nerespectării prevederilor privitoare la transfer.

Concluzie

- Reprezentanții salariaților, sindicatul, trebuie să fie foarte atent, vigilent și activ în cazul unei asemenea situații. Trebuie să utilizeze formele de luptă sindicală pentru păstrarea și conservarea drepturilor salariaților.