

Creanțele Salariaților în Cazul Insolvenței Angajatorului în România

Studiu Comparativ al
Normelor Naționale și Internaționale

Autor
Brîndușa Vartolomei

Editat de
Cristina Miheș și Verena Schmidt

Copyright © Organizația Internațională a Muncii 2011
Publicat pentru prima dată în 2011

Publicațiile Biroului Internațional al Muncii se bucură de protecția drepturilor de autor în baza Protocolului 2 la Convenția universală privind drepturile de autor. Reproducerea unor scurte fragmente din aceste publicații este însă permisă, cu condiția menționării sursei. Pentru obținerea drepturilor de reproducere sau traducere, se va adresa o solicitare Biroului de Publicații (Drepturi și licențe), Biroul Internațional al Muncii, CH-1211 Geneva 22, Elveția. Biroul Internațional al Muncii salută solicitările de acest gen.

Bibliotecile, instituțiile și alți utilizatori înregistrați la organizațiile care se ocupă de protecția drepturilor de reproducere, pot face copii după aceste materiale în conformitate cu autorizațiile care le sunt emise în acest scop. Vizitați www.ifrro.org pentru a afla organizațiile care se ocupă de protecția drepturilor de autor în țara Dvs.

Bartolomei, Brandusa; Miheș, Cristina; Schmidt, Verena

Employees' claims in the event of employer insolvency in Romania : A comparative review of national and international regulations / Brandusa Bartolomei ; edited by Cristina Miheș and Verena Schmidt ; ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe = Creanțele Salariaților în Cazul Insolvenței Angajatorului în România / Brîndusa Vartolomei ; Editat de Cristina Miheș și Verena Schmidt ; Echipa de Suport Tehnic Privind Munca Decenta / Biroul de țară al Biroului Internațional al Muncii pentru Europa Centrală și de Est. - Budapesta: ILO, 2011

1 v.

ISBN: 978-92-2-024898-0 (print)

ISBN: 978-92-2-024899-7 (web pdf)

ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe

employers liability / workers rights / Community law/ EC Directive / ILO Convention / labour legislation / comment / harmonization / Romania

04.01.6

Catalogarea OIM în Datele de Publicare

Denumirile utilizate în publicațiile OIM, în conformitate cu practica Națiunilor Unite, precum și prezentarea materialelor din aceste publicații nu exprimă în nici un caz opiniile Biroului Internațional al Muncii cu privire la statutul juridic al unei țări, al unei zone sau al unui teritoriu sau al autorităților care le guvernează, și nici la delimitarea granițelor acestora. Responsabilitatea pentru opiniile exprimate în articole, studii și alte lucrări le revine exclusiv autorilor, iar publicarea lor un echivalează cu o susținere a opiniilor exprimate în aceste materiale din partea Biroului Internațional al Muncii. Referirile care se fac la denumirile unor firme, produse și procese comerciale nu implică faptul că sunt susținute de Biroul Internațional al Muncii, iar faptul că anumite firme, produse sau procese comerciale nu sunt menționate nu constituie un semn de dezaprobare a acestora.

Publicațiile BIM și produsele electronice pot fi obținute în marile librării sau prin intermediul birourilor locale ale OIM din numeroase țări, sau direct la adresa ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Elveția. Registrele sau listele de noi publicații se pot obține gratuit la adresa de mai sus sau la cea electronică: pubvente@ilo.org.

Vizitați site-ul nostru pe Internet: www.ilo.org/publns

Tipărit și machetat în Ungaria

Cuvant inainte

Actuala criza economica globala a pus omenirea in fata unor provocari fara precedent privind crearea si mentinerea sanselor la munca decenta. Ca peste tot in lume, in Romania criza a avut ca rezultat cresterea numarului de intreprinderi intrate in insolventa, cu impact negativ atat asupra angajatorilor, cat si a salariatilor. Totodata, numarul crescut de insolvente a afectat in mod negativ rata de ocupare si plata salariilor. Desi in Romania exista, in conformitate cu legislatia Uniunii Europene, un Fond de garantare a creantelor salariale ale lucratorilor in cazul insolventei angajatorului, un numar redus de salariati au beneficiat de acesta, atat datorita lipsei de informare, cat si a deficientelor administrative de ordin practic si procedural.

Prezentul studiu analizeaza cresterea numarului de proceduri de insolventa in Romania in contextul crizei economice, precum si prevalenta lor pe regiune geografica si sector economic. Sunt examinate, in continuare, masurile legale adoptate pentru protectia lucratorilor in cazul insolventei angajatorului, inclusiv transpunerea legislatiei europene: Regulamentul CE nr. 1346/2000 privind procedurile de insolventa si Directiva 2008/94/CE privind protectia salariatilor in cazul insolventei angajatorului. Pe langa aceste masuri, avand in vedere ca somajul este in crestere, in timp ce un numar relativ mic de persoane beneficiaza de Fondul de Garantare a Creantelor Salariale, cautarea unor solutii de atenuare a efectelor negative ale insolventei intreprinderilor asupra salariatilor ramane de stringenta actualitate in Romania.

Ca raspuns la efectele crizei globale asupra muncii decente, Organizatia Internationala a Muncii (OIM) a adoptat, prin consens tripartit, in iunie 2009, Pactul Global privind Locurile de Munca, care propune o agenda de politici nationale si internationale menite sa stimuleze refacerea economica, crearea de locuri de munca si asigurarea unei protectii adecvate lucratorilor si familiilor lor. Pactul Global privind Locurile de Munca prevede, totodata, stimularea dezvoltarii durabile a intreprinderilor, dezvoltarea serviciilor publice de calitate, respectarea drepturilor fundamentale in munca pentru femei si barbati.

Pactul Global privind Locurile de Munca include un cadru de actiune pentru viitor si reprezinta o sursa de inspiratie pentru guverne, lucratori si angajatori in procesul de elaborare a politicilor sociale si economice. Pactul plaseaza ocuparea si protectia sociala ca elemente cheie in centrul actiunii internationale pentru refacere si dezvoltare economica.

Intr-o perioada de criza, unul dintre principiile directoare - evidentiat de Pactul Global privind Locurile de Munca ca necesar pentru o crestere economica sustenabila - este adoptarea unor politici de promovare a normelor internationale ale muncii. Aceste norme creeaza cadrul pentru asigurarea drepturilor in munca si contribuie la dezvoltarea unei culturi a dialogului social, ambele esentiale in perioade de criza. Normele internationale ale muncii includ, pe langa conventiile fundamentale ale OIM, un numar de instrumente internationale privind politicile de ocupare, salariile, relatia de munca si incetarea raporturilor de munca. Printre aceste norme internationale se numara si Conventia OIM nr. 173/1992 privind Protectia Creantelor Lucratorilor (in cazul insolventei angajatorului).

Romania a transpus legislatia Uniunii Europene privind protectia salariatilor in cazul insolventei angajatorului. Drept consecinta, s-a afirmat ca ratificarea Conventiei nr. 173 nu ar mai fi necesara. Acest studiu evidentiaza asemanarile si deosebirile dintre conventia OIM si cadrul legal national existent, comparand legislatia Uniunii Europene si legislatia romana in materie cu prevederile Conventiei nr. 173. Concluzia studiului este ca ratificarea de catre Romania a conventiei OIM nr. 173 ar conduce la stabilirea unor drepturi suplimentare si, sub anumite aspecte, la un grad mai mare de protectie a lucratorilor si angajatorilor deopotriva. Pe scurt, ratificarea Conventiei nr. 173 ar avea ca rezultat:

- Consultarea partenerilor sociali referitor la excluderea anumitor categorii de lucratori din campul de aplicare a legislatiei in materie (in prezent, aceste categorii sunt stabilite unilateral de guvern);
- O perioada mai lunga de acoperire a creantelor rezultate din concediul de odihna platit (6 luni fata de 3 luni prevazute in prezent);
- Acoperirea unor categorii suplimentare de creante (de exemplu, alte concedii platite decat cel de odihna);
- Includerea altor tipuri de contracte decat cel individual de munca in categoria celor protejate de lege.

Pentru motivele mentionate mai sus, studiul recomanda ratificarea Conventiei nr. 173/1992 in completarea cadrului legal existent.

Acest raport fost elaborat in colaborare cu Cristina Mihes, Senior Specialist in Dialog Social si Dreptul Muncii si Verena Schmidt, Senior Specialist in Conditii de Munca si Egalitate de Gen din cadrul Echipei de Suport Tehnic privind Munca Decenta a Biroului International al Muncii pentru Europa Centrala si de Est (DWT/CO Budapest). Stefan Roch, a contribuit in mod substantial, in calitate de colaborator extern, la redactarea si actualizarea textului in limba engleza.

Mark Levin

Director

Echipa de Suport Tehnic privind Munca Decenta/Biroul de tara al Biroului
International al Muncii pentru Europa Centrala si de Est

Cuprins

Cuvant inainte	iii
Capitol 1	1
Introducere	
Capitol 2	11
Comparații analitice între normele europene, internaționale și naționale	
2.1 Regimul juridic aplicabil creanțelor salariale potrivit dispozițiilor Regulamentului CE nr. 1346/2000	11
2.2 Regimul juridic aplicabil creanțelor salariale potrivit dispozițiilor Directivei nr. 2008/94/CE	11
2.3 Regimul juridic aplicabil creanțelor salariale potrivit dispozițiilor Convenției OIM nr. 173 (1992)	13
Capitol 3	15
Reglementarea națională	
Capitol 4	21
Analiza comparativă a actelor internaționale și naționale	
Capitol 5	35
Opiniile partenerilor sociali	
5.1 Punctul de vedere al organizațiilor sindicale	35
5.2 Punctul de vedere al organizațiilor patronale	35
Concluzii	37
Bibliografie	39

1. Introducere

În România, efectele crizei economice globale au devenit vizibile în ultimul trimestru al anului 2008 și s-au adâncit în anul 2009. Spre deosebire de alte economii naționale, economia României nu dă semne de redresare nici în momentul de față, estimându-se că, de-abia în anul 2011, probabil, din trimestrul al doilea, se va intra pe un curs modest de creștere economică.

Printre efectele negative ale crizei economico-financiare globale – pe lângă cele sociale – se numara imposibilitatea operatorilor economici de a-și îndeplini întocmai și la timp obligațiile asumate, inclusiv cele rezultate din derularea raporturilor juridice de muncă – având drept consecință, inițierea procedurii insolvenței.

Toate acestea au determinat majorarea semnificativă a numărului operatorilor economici supuși procedurii insolvenței.

Reprezentând un fenomen îngrijorător la nivel național, insolvența este determinată, în principal, de acumularea de datorii către furnizori, care generează pe termen lung dobânzi și cheltuieli suplimentare din cauza deprecierei monedei naționale, precum și de creșterea stocurilor și reducerea vânzărilor. Toate acestea au condus la o diminuare a capitalului și la o lipsă a lichidităților care au redus accesul la acordarea de credite pentru întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri).

În aceste condiții, operatorii economici sunt obligați să-și limiteze desfășurarea activității comerciale numai la acele activități menite să conducă la obținerea lichidităților necesare pentru plata datoriilor și să procedeze la reducerea substanțială a cheltuielilor, inclusiv cele de personal.

În anul 2009, în scopul de a nu descuraja instituțiile de credit și de a le stimula – prin asigurarea de lichidități – în acordarea de credite pentru operatorii economici, Banca Națională a României a luat măsuri de reducere succesivă a dobânzii de referință și, totodată, de diminuare a rezervelor obligatorii pe care aceste instituții de credit trebuie să le țină la banca centrală. Cu toate acestea, instituțiile de credit ce operează în România, preocupate de conservarea profitului lor, au folosit, cel mai adesea, pretextul crizei pentru a condiționa acordarea de credite operatorilor economici de constituirea de garanții în volum prea mare, cu dobânzi și comisioane de operare în continuare mari și cu clauze de hardship incluse în contractele de creditare, apropiate de multe ori condiției potestative pure și simple.

Tabelul 1 prezintă situația angajatorilor intrați în procedura insolvenței în perioada 2007 – iunie 2010

După creșterea de la un număr de 14.104 proceduri de insolvență în anul 2007 la un număr de 14.483 proceduri de insolvență în anul 2008, în anul 2009 s-au înregistrat un număr de 18.421 de proceduri de insolvență, reprezentând o creștere cu un procent anual de 20%. Numărul total al procedurilor de insolvență este în creștere în anul 2010, în măsura în care în luna iunie a anului 2010 erau deja înregistrate mai multe proceduri decât în luna corespunzătoare anului 2009.

TABELUL 1
NUMĂRUL PROCEDURILOR DE INSOLVENȚĂ, PE SECTOARE DE ACTIVITATE, ROMÂNIA, 2007 – 2009 ȘI
Iunie 2008 – Iunie 2010

Sector	Iunie 2010	Iunie 2009	Iunie 2008	Total 2009	Total 2008	Total 2007
Comerț cu amănuntul	2.256	2.134	1.501	3.501	3.553	2.371
Comerț cu ridicata și distribuție	2.010	2.136	1.770	3.684	2.932	3.431
Construcții	1.641	1.328	822	2.497	1.666	1.066
Transporturi	816	661	411	1.237	811	723
Alte activități de servicii prestate	708	577	377	1.022	782	520
Fabricarea produselor textile a articolelor de îmbrăcăminte și încălțăminte	593	442	355	979	718	625
Hoteluri și restaurante	583	592	387	927	793	810
Agricultura	537	372	341	762	705	731
Industria metalurgică	338	263	17	934	575	1.093
Industria alimentară și a băuturilor	332	365	391	573	627	1.064
Fabricarea produselor din lemn	281	534	412	496	38	338
Tranzacții imobiliare	179	137	88	223	158	302
Alte activități de servicii personale	145	116	50	281	159	121
Asanarea și îndepărtarea gunoaielor, salubritate și activități similare	107	127	79	206	163	185
Activități recreative, culturale și sportive	134	101	86	204	114	86
Fabricare substanțelor și a produselor chimice	121	139	77	157	111	115
Industria de mașini și echipamente	89	101	71	166	94	136
IT	97	92	56	172	132	96
Intermedieri financiare	68	73	50	139	78	83
Poștă și telecomunicații	82	73	50	129	97	92
Industria extractivă	44	32	72	54	131	45
Sănătate și asistență socială	37	25	17	47	19	26
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, apă și gaze	23	15	13	31	27	45
Total	11.221	10.435	7.493	18.421	14.483	14.104

Sursa: Coface Romania, 2010; Coface Romania, 2009.

Comerțul (cu amănuntul sau cu ridicata și distribuție), construcțiile, transporturile și hotelăria au fost cele mai afectate de criza economico-financiară, remarcându-se faptul că în aceste ramuri este vorba exclusiv de societăți comerciale cu capital integral privat (fără participarea capitalului de stat). Cel mai puțin afectate de efectele negative ale crizei au fost poșta și telecomunicațiile, industria extractivă, sănătatea și asistența socială, producția și furnizarea de energie electrică și termică, apă și gaze (domenii în care este prezentă, ca regulă, proprietatea de stat).

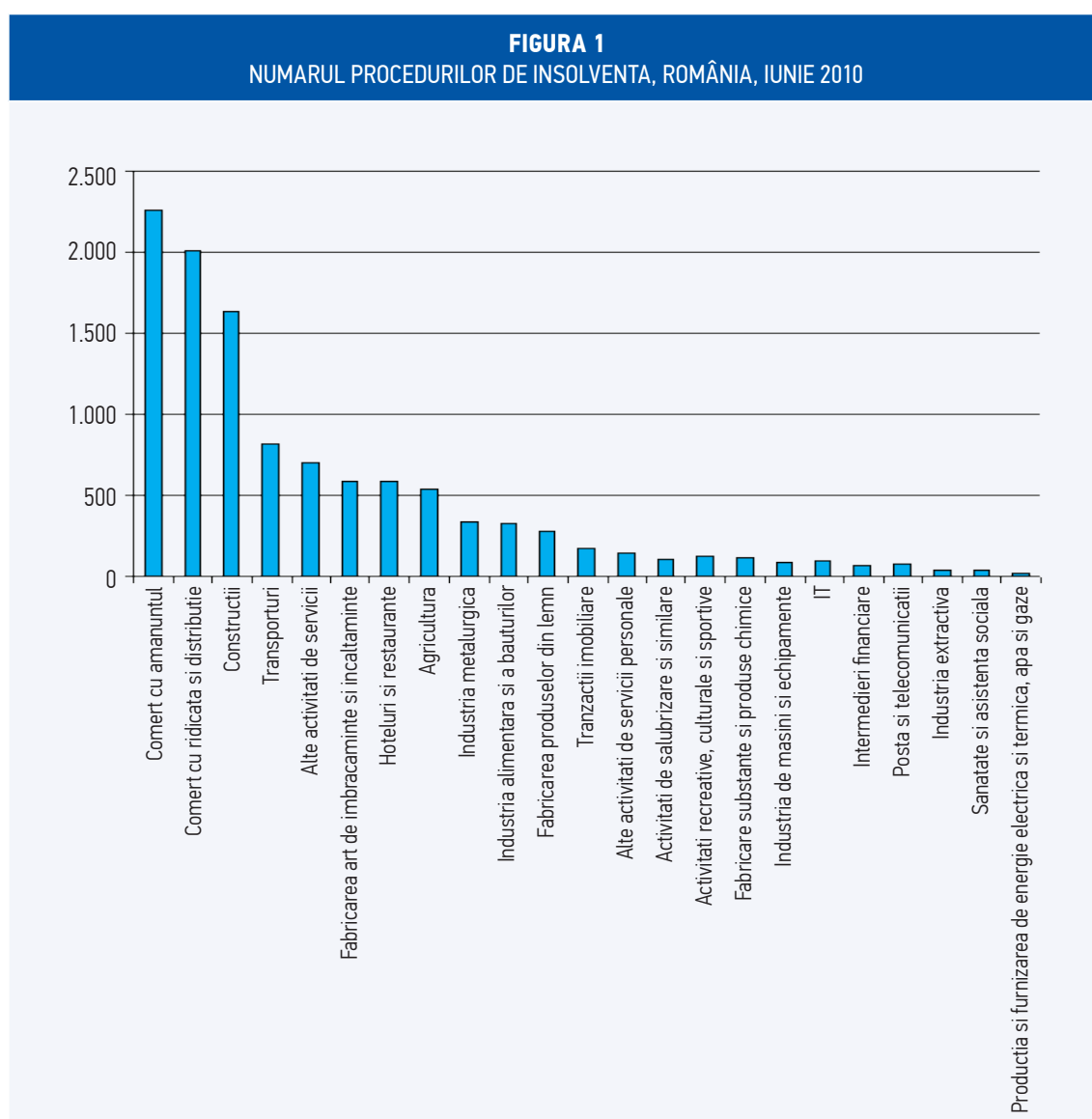
În domeniul comerțului cu ridicata, pentru aceeași perioadă, vârful a fost atins în 2007 cu un număr de 3431 de societăți aflate în insolvență, deși în 2009 numărul lor a fost un pic mai mare ajungând la 3684.

Pe de altă parte, în domeniul construcțiilor, evoluția a fost ascendentă pornind de la un număr de 1066 de societăți comerciale aflate în insolvență în anul 2007, ajungând la 1666 de societăți în 2008 pentru ca, în anul 2009, numărul societăților aflate în insolvență să se situeze la 2497.

Celelalte domenii de activitate situate în ierarhia celor afectate foarte serios de criza economico-financiară au evoluat constant, ascendent, după cum urmează:

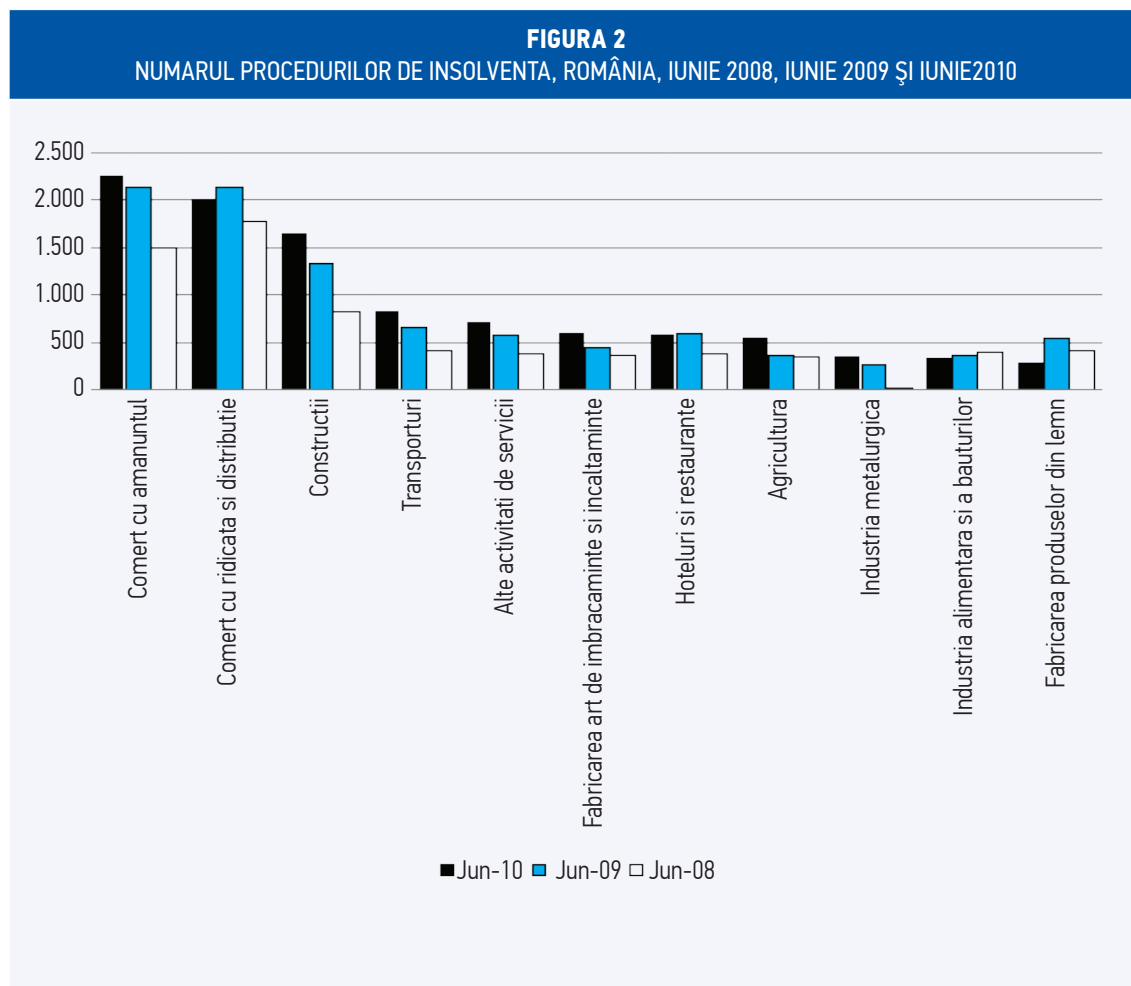
- în domeniul transporturilor, numărul societăților comerciale aflate în insolvență a crescut de la 723 în anul 2007 la 811 în 2008, vârful fiind atins în 2009 cu un număr de 1237 de societăți comerciale aflate în insolvență;
- în domeniul hoteluri și restaurante, numărul societăților comerciale aflate în insolvență a crescut de la 520 în anul 2007 la 782 de societăți în 2008, ajungând în 2009 la un număr de 972 de societăți.

Figura 1 prezintă situația procedurilor de insolvență înregistrate în primul trimestru al anului 2010.



Sursa: Coface Romania, 2010.

Totalul procedurilor de insolvență, din sectoarele menționate mai sus, este foarte probabil să mai crească până la finele anului 2010, având în vedere creșterea considerabilă intervenită la mijlocul trimestrelor, în majoritatea sectoarelor de activitate, comparativ cu aceeași perioadă din anii anteriori, așa cum rezultă din figura 2.



Sursa : Coface Romania, 2010.

Tabelul 2 prezintă distribuția pe județe:

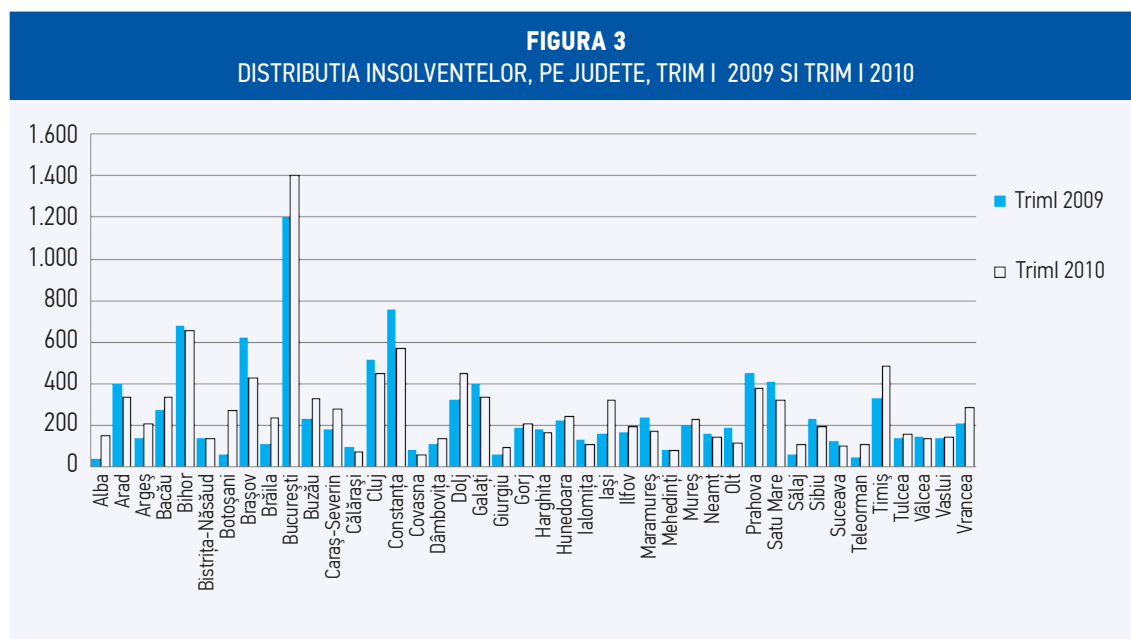
TABELUL 2
DISTRIBUȚIA PROCEDURILOR DE INSOLVENȚĂ, PE JUDEȚE, ROMANIA, 2008 – PRIMUL SEMESTRU AL ANULUI 2010

Județ	Total procedure insolvență		
	2008	Primul semestru al anului 2009	Primul semestru al anului 2010
Alba	56	36	151
Arad	287	401	330
Argeș	169	137	207
Bacău	226	267	329
Bihor	475	675	657
Bistrița-Năsăud	170	129	129
Botoșani	162	58	266
Brașov	421	618	429
Brăila	219	111	232
București	1.719	1.195	1.405
Buzău	490	229	323
Caraș-Severin	277	177	277
Călărași	150	94	66
Cluj	600	511	443
Constanța	572	752	571
Covasna	82	79	60
Dâmbovița	174	107	133
Dolj	319	319	447
Galați	645	392	330
Giurgiu	72	55	94
Gorj	561	184	208
Harghita	518	178	163
Hunedoara	469	215	242
Ialomița	89	123	102
Iași	388	156	319
Ilfov	168	161	191
Maramureș	248	232	169
Mehedinți	182	80	72
Mureș	344	198	230
Neamț	173	154	142
Olt	156	183	113
Prahova	654	444	377
Satu Mare	212	407	320
Sălaj	160	59	107
Sibiu	192	225	189
Suceava	352	118	97
Teleorman	56	42	106
Timiș	983	327	481
Tulcea	247	132	155
Vâlcea	197	141	134
Vaslui	199	131	145
Vrancea	650	203	280
Total	14.483	10.435	11.221

Sursa: Coface Romania, 2010 & Coface Romania, 2009.

Așa cum este prezentat în figura 3 în perioada 2008-2009 Municipiul București a fost regiunea cea mai afectată de insolvența operatorilor economici, dovada reprezentând-o numărul mare de insolvențe înregistrat în această perioadă (1719 în 2008 și 1795 până la data de 30.06.2009). În aceeași perioadă de referință județele cele mai afectate de insolvență au fost, cele industrializate, respectiv, în ordine descrescătoare :

- în anul 2008: Timiș (983), Prahova (654), Galați (645), Cluj (600) și Constanța (572).
- până la jumătatea anului 2009: Constanța (752), Bihor (675), Brașov (618), Cluj (511), Prahova (444) și Satu-Mare (407).

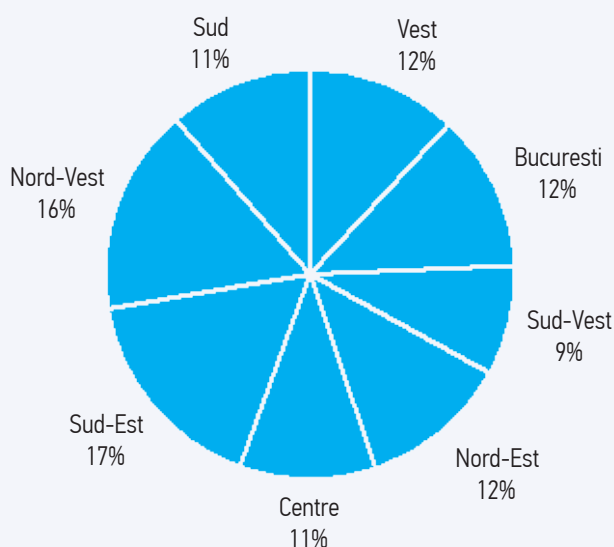


Sursa: Coface Romania, 2010 & Coface Romania, 2009.

TABELUL 4 DISTRIBUȚIA PROCEDURILOR DE INSOLVENȚĂ, ÎN FUNCȚIE DE REGIUNI, ROMANIA, 2009 – PRIMA JUMĂTATE A ANULUI 2010				
Regiune	Prima jumătate a anului 2009		Prima jumătate a anului 2010	
	Total proceduri insolvență	Numărul procedurilor de insolvență din totalul procedurilor	Total proceduri insolvență	Numărul procedurilor de insolvență din totalul procedurilor
Vest	1.120	10.7	1.330	11.9
București	1.195	11.5	1.405	12.5
Sud-Vest	907	8.7	985	8.8
Nord-Est	884	8.5	1.287	11.5
Centru	1.334	12.8	1.222	10.9
Sud-Est	1.819	17.4	1.891	16.9
Nord-Vest	2.013	19.3	1.825	16.3
Sud	1.163	11.1	1.276	11.4
Total	10.435	100%	11.221	100%

Sursa: Coface Romania, 2010 & Coface Romania, 2009.

FIGURA 4
PROPORTIA PROCEDURILOR DE INSOLVENTA PE REGIUNI SEMESTRUL I 2010



Sursa: Coface Romania, 2010.

La nivel național, există un sistem centralizat de urmărire a plății creanțelor salariale. Oficiul Național al Registrului Comerțului înregistrează numărul hotărârilor judecătorești și al celorlate acte referitoare la plata creanțelor din patrimoniile celor afectați de insolvență, în conformitate cu Legea nr. 85/2006 privind procedura insolvenței. Până la data de 30.06.2009, la Oficiul Național al Registrului Comerțului au fost înregistrate un număr de 72.597 de acte emise în cadrul procedurilor de insolvență, după cum urmează (Tabelul 4).

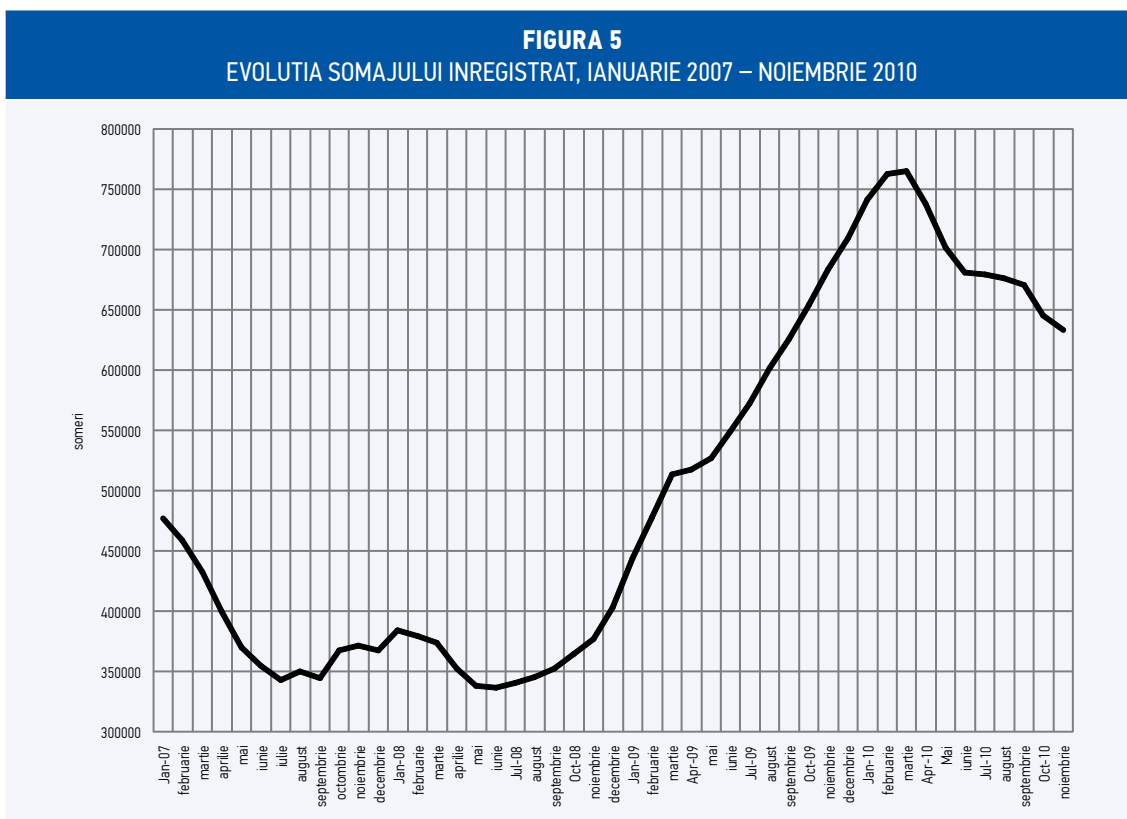
TABELUL 4
HOTĂRÂRI ȘI ALTE ACTE EMISE ÎN CADRUL PROCEDURII DE INSOLVENȚĂ, ROMÂNIA, 2007 – 30 Iunie 2009

Categorii de acte	Număr
Cițatii	22.395
Comunicări	24.345
Hotărâri judecătorești	25.111
Alte acte de procedură	746
Total	72.597

Sursa: Coface Romania, 2010.

O categorie specială de creditori, în caz de insolvență a angajatorilor – care au o componentă socială puternică, este aceea a salariaților, afectați direct de criza economico-financiară. Urmare, în principal, a creșterii acestor situații de insolvență, s-a produs și majorarea semnificativă a numărului total de șomeri de la 367.839 persoane, în decembrie 2007, la 403.441 în 2008 și la 625.140 în septembrie 2009. Evoluția negativă a numărului persoanelor aflate în șomaj se prezintă în perioada ianuarie 2007 – iulie 2009 (Agenția Națională de ocupare a Forței de Muncă, 2009) astfel:

Figura 5 arată că șomajul s-a diminuat în anul 2007, de la 477.309 șomeri, în ianuarie la 367.838 șomeri în decembrie.



Sursa: Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei.

TABELUL 5												
EVOLUȚIA ȘOMAJULUI, ROMANIA, IANUARIE 2007 – SEPTEMBRIE 2010												
	Ianuarie	Febru- arie	Martie	Aprilie	Mai	Iunie	Iulie	August	Septem- brie	Octom- brie	Noiem- brie	Decem- brie
2007	477.309	459.013	433.023	400.339	369.832	354.714	343.163	350.420	345.012	367.375	371.969	367.838
2008	383.989	379.779	374.050	352.466	338.298	337.084	340.462	345.510	352.912	364.183	376.971	403.441
2009	444.907	477.860	513.621	517.741	526.803	548.930	572.562	601.673	625.140	653.939	683.123	709.383
2010	740.982	762.375	765.285	738.187	701.854	680.782	679.495	675.790	670.247	645.453	633.476	

Sursa: Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei din România.

Anul 2008 a fost caracterizat de o evoluție constantă a șomajului, luna decembrie înregistrând o creștere de până la 403.441 de persoane.

Cu toate acestea, totalul de 765.285 de persoane înregistrate în martie 2010 a depășit orice previziuni evidențiind situația precară actuală a economiei românești și efectele grave ale acesteia asupra salariaților, deși cifrele au fost într-o oarecare scădere în ultima perioadă.

Salariații angajatorilor aflați în stare de insolvență, ale caror creante nu au putut fi acoperite din patrimoniul angajatorilor lor pot apela, în acord cu dispozițiile legale, la Fondul de garantare. Potrivit informațiilor obținute până în septembrie 2009 doar un număr de 1186 de salariați din 18 societăți comerciale au beneficiat de acoperirea creanțelor salariale din sumele existente în acest Fond.

Se poate considera în atare condiții că Legea nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale (Agentia Nationala de ocupare a Forței de Muncă, 2010) este insuficient cunoscută de către salariați ceea ce poate să explice, într-o anumită măsură, faptul că numai administratorii sau lichidatorii angajatorilor aflați în stare de insolvență au apelat la Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă sau la agențiile sale teritoriale pentru acoperirea creanțelor salariale, iar nu și salariații în mod direct.

Trebuie constatat că există și o anumită pasivitate a organizațiilor sindicale reprezentative care, în acord cu dispozițiile art. 19 alin. 2 din Legea nr. 200/2006, ar putea formula în numele membrilor lor cereri de recuperare a debitului din sumele Fondului de garantare.

Ca o constatare generală, se impune evidențiat că la niciuna dintre confederațiile sindicale consultate cu ocazia realizării prezentului studiu nu există un sistem de urmărire a aplicării, în practică, a legii. Situația este aceeași la confederațiile patronale.

2. Comparații analitice între normele europene, internaționale și naționale

În cadrul Uniunii Europene, documentele de referință care cuprind reglementarea protecției creanțelor lucrătorilor în caz de insolvabilitate a patronului (angajatorului) sunt reprezentate de Regulamentul CE nr. 1346/2000 privind procedurile de insolvență¹ – care cuprinde normele general aplicabile insolvenței – și Directiva nr. 2008/94/CE,² act de drept comunitar derivat care stabilește coordonatele generale aplicabile raporturilor de muncă în cazul intervenției insolvenței angajatorului.

La nivelul Organizației Internaționale a Muncii esența reglementării privind protecția creanțelor lucrătorilor în caz de insolvabilitate a patronului (angajatorului) o reprezintă Convenția nr. 173 (1992).

2.1 Regimul juridic aplicabil creanțelor salariale potrivit dispozițiilor Regulamentului CE nr. 1346/2000

Cuprivire specială asupra protecției creanțelor salariaților în cazul insolvenței angajatorului, Regulamentul CE nr. 1346/2000 statuează la punctul 28 din Preambul faptul că, pentru a proteja angajații și locurile de muncă, efectele procedurii insolvenței asupra continuării sau încetării raporturilor de muncă și asupra drepturilor și obligațiilor fiecărei părți trebuie să fie determinate de legea aplicabilă contractului în conformitate cu normele conflictuale generale, orice alte aspecte determinate de insolvență, cum ar fi problema dacă creanțele salariaților sunt privilegiate și care este rangul eventual al acestora, urmând să se stabilească potrivit legii statului unde procedura s-a deschis.

În plus, art. 10 menționează expres că **efectele procedurii de insolvență asupra unui contract de muncă și asupra unui raport de muncă sunt reglementate exclusiv de legea statului membru aplicabilă contractului de muncă.**

În concluzie, potrivit acestui regulament efectele insolvenței asupra salariaților – sub aspectul privilegierii creanțelor salariale – se stabilește prin legislația fiecărui stat membru.

2.2 Regimul juridic aplicabil creanțelor salariale potrivit dispozițiilor Directivei nr. 2008/94/CE

În prezent, în această materie este aplicabilă Directiva nr. 2008/94/CE (care cuprinde textul consolidat al Directivei anterioare, nr. 1980/987/CE).³

¹ Publicat în JOCE, L 160 din 30.06.2000, p. 1-18.

² Publicată în JO, L 283 din 28.10.2008, p. 36-42.

³ Comisia Europeană a evaluat transpunerea Directivei în legislația română prin Legea nr. 200/2006 în 2009, concluzionând că Directiva a fost în general transpusă în mod corespunzător. Totuși, un număr de deficiențe au fost semnalate. Acestea privesc în mod special excluderea angajatorilor din sectorul public din câmpul de aplicare a directivei, lipsa unor măsuri de constientizare a salariaților, angajatorilor, administratorilor și lichidatorilor judecătorești asupra situațiilor de utilizare a Fondului, absența unor sanc-

- a) În esență, Directiva nr. 2008/94/CE stabilește, prin dispozițiile sale, principiile generale aplicabile protecției salariaților în cazul insolvenței angajatorului vizând:
- salariații care prestează munca în temeiul unui contract individual de muncă;
 - și persoanele care își desfășoară activitatea în cadrul unor autorități sau instituții publice în temeiul unui contract administrativ ce dă naștere unor raporturi de muncă cu particularități specifice (cum este cazul, spre exemplu, al funcționarilor publici).

În cazul salariaților, protecția conferită de dispozițiile Directivei se răsfrânge asupra oricărui tip de contract individual de muncă, respectiv:

- încheiat pe durată nedeterminată sau determinată;
 - cu timp de lucru integral sau parțial.
- b) Este recunoscută posibilitatea statelor membre de a exclude din domeniul de aplicare al Directivei creanțele anumitor categorii de salariați, în temeiul existenței altor forme de garantare, cu condiția asigurării unei protecții echivalente celei oferite de reglementarea comunitară. În art. 1 pct. 3 din Directivă este instituită posibilitatea statelor membre de a exclude din sfera de aplicare a actului Uniunii Europene personalul casnic și pescarii remunerați în cotă-parte. Tot astfel, Directiva, în art. 6, recunoaște posibilitatea statelor membre de a nu avea în vedere, ca reprezentând creanțe salariale, contribuțiile datorate în sistemele naționale obligatorii de asigurări sociale sau în sistemele suplimentare (facultative).
- c) Protecția conferită de acest instrument juridic se realizează prin intermediul unei instituții de garantare care, fără a fi definită de Directivă, urmează a fi reglementată de fiecare stat membru în parte, prin norme interne. Dar, Directiva impune respectarea următoarelor principii:
- patrimoniul instituției trebuie să fie independent de capitalul de exploatare al angajatorilor și trebuie să fie constituit în așa fel încât asupra acestuia să nu poată fi instituit sechestrul în cursul unei proceduri în caz de insolvență;
 - angajatorii trebuie să contribuie la finanțarea instituției, în măsura în care acesta nu este acoperită integral de către autoritățile publice;
 - independent de îndeplinirea obligației de a contribui la finanțarea instituției de garantare, obligația de plată a acesteia din urmă trebuie să existe.
- d) În acord cu dispozițiile Directivei, perioada pentru care creanțele neachitate urmează a fi plătite de către instituția de garantare diferă în funcție de perioada de referință stabilită de fiecare stat membru în parte, după cum urmează:
- în cazul unei perioade de referință de minim 6 luni, instituția de garantare are obligația de a acoperi drepturile salariale aferente ultimelor trei luni ale raportului de muncă;
 - în cazul unei perioade de referință de minim 18 luni, instituția de garantare are obligația de a acoperi drepturile salariale aferente ultimelor două luni ale raportului de muncă.
- e) Directiva recunoaște, în art. 4 pct. 3, dreptul fiecărui stat membru în parte de a stabili plafonul plăților ce urmează a fi efectuate de instituția de garantare, plafon ce nu poate coborî sub nivelul compatibil cu obiectivul social al Directivei.⁴

tiuni concrete pentru administratorii și lichidatorii judecătorești sau agențiile teritoriale de munca care nu depun cereri de plată a creanțelor. În final, Comisia Europeană a recomandat amendarea legii nr. 200/2006 Compare: Milieu LTD & Europa Institut, University of Edinburgh, 2008

⁴ Rezultă astfel că, statele membre au posibilitatea de a stabili indicele de referință în raport de care urmează a fi efectuate plățile, acesta putând fi salariul minim brut pe țară garantat în plată, salariul mediu brut sau net, sau salariul individual negociat de către părțile contractului individual de muncă.

- f) În aplicarea principiului liberei circulații a lucrătorilor, Directiva reglementează expres și situația salariaților încadrați cu contract individual de muncă la un angajator aflat pe teritoriul unui anumit stat membru, dar care își exercită atribuțiile de serviciu pe teritoriul altui stat membru, caz în care – în aplicarea principiului teritorialității – competența pentru plata creanțelor neachiate revine instituției de garantare din statul membru pe al cărui teritoriu aceștia își desfășoară activitatea.

2.3 Regimul juridic aplicabil creanțelor salariale potrivit dispozițiilor Convenției OIM nr. 173 (1992)

- a) Fiind mai cuprinzătoare decât instrumentele corespondente ale Uniunii Europene, Convenția nr. 173 (1992) se aplică tuturor lucrătorilor salariați și tuturor ramurilor de activitate.
- b) Pot fi excluse din sfera de aplicare anumite categorii determinate de lucrători, în special agenții publici, datorită naturii specifice a relației lor de muncă sau dacă acestora li se acordă alte garanții de natură să le ofere o protecție echivalentă cu cea instituită de termenii Convenției OIM (art. 4 pct. 2).
- c) Convenția reglementează ambele modalități de realizare a protecției salariaților cu privire la creanțele acestora asupra angajatorului – în caz de insolabilitate – respectiv:
- instituirea unui privilegiu cu privire la creanțele salariaților;
 - constituirea unei instituții de garantare a creanțelor salariaților.

Astfel: În cazul protecției creanțelor salariale pe calea unui privilegiu se urmărește ca plata să se realizeze cu prioritate din activele angajatorului insolubil, înaintea oricăror alți creditori ai acestuia.

Rezultă că, prevederile Convenției acordă creanțelor salariale calitatea de creanțe privilegiate, instituind astfel o ordine de prioritate cu privire la plata acestora.

Convenția cuprinde o enumerare enunțativă a creanțelor salariale ce vor fi acoperite de către angajator având caracter de creanțe privilegiate, corespunzătoare:

- salariilor aferente unei perioade determinate, ce nu poate fi mai mică de 3 luni, anterioare momentului intervenției insolabilității sau încetării raportului de muncă;
- concediilor plătite datorate ca rezultat al muncii efectuate în cursul anului în care a intervenit insolabilitatea sau încetarea raportului de muncă precum și anului precedent;
- sumelor datorate pentru alte concedii plătite aferente unei perioade determinate, ce nu poate fi mai mică de 3 luni, anterioare momentului intervenției insolabilității sau încetării raportului de muncă;
- indemnizațiilor datorate salariaților cu prilejul încetării raportului de muncă.

În scopul asigurării unui nivel minim de protecție a salariaților, Convenția recunoaște posibilitatea de a limita sfera privilegiului creanțelor salariaților la o sumă prescrisă care, însă, nu trebuie să fie inferioară unui prag acceptabil din punct de vedere social.

În același sens, Convenția instituie obligația pentru statele care ratifică documentul internațional de a plasa creanțele salariaților la un rang de privilegiu superior majorității celorlalte creanțe privilegiate și, cu prioritate, înaintea creanțelor statului.

În cazul protecției creanțelor salariale prin intermediul unei instituții de garantare se urmărește ca plata să se realizeze dintr-un fond special creat în acest scop, dată fiind insolabilitatea angajatorului și imposibilitatea de plată prin valorificarea patrimoniului său.

Similar enumerării creanțelor privilegiate, textul Convenției recurge la o enumerare limitativă a creanțelor salariale ce urmează a fi plătite din fondul de garantare, care cuprinde:

- creanțele salariale aferente unei perioade determinate care nu trebuie să fie mai mică de 8 săptămâni, anterioare momentului intervenției insolvenței sau încetării raportului de muncă;
- creanțele aferente concediilor plătite datorate pentru munca efectuată în timpul unei perioade determinate, care nu trebuie să fie mai mică de 6 luni, anterioare momentului intervenției insolvenței sau încetării raportului de muncă;
- creanțele reprezentând sumele datorate pentru alte concedii plătite aferente unei perioade determinate care nu trebuie să fie mai mică de 8 săptămâni, anterioare momentului intervenției insolvenței sau încetării raportului de muncă;
- indemnizațiile datorate salariaților cu prilejul încetării raportului de muncă.

Ca și în cazul instituirii unui privilegiu cu privire la creanțele salariale, și în cazul instituției de garantare, Convenția recunoaște posibilitatea de a limita sfera cuantumului creanțelor salariaților la o sumă prescrisă care, însă, nu trebuie să fie inferioară unui prag acceptabil din punct de vedere social.

3. Reglementarea națională

Corespunzător normelor europene și internaționale privind protecția creanțelor lucrătorilor în caz de insolabilitate a angajatorului, normele care reglementează această materie în cadrul legislației române (comerciale sau de dreptul muncii) sunt cuprinse în următoarele acte normative:

- *Codul muncii*, respectiv: art. 156 („salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorului”); art. 167 („constituirea și utilizarea fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale se vor reglementa prin lege specială”);
- *Legea nr. 85/2006 privind procedura insolvenței*;⁵
- *Legea nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale*;⁶
- *Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 200/2006*;⁷
- *Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010*,⁸ care, în acord cu art. 156 din Codul muncii, dispune în art. 48: („(1) Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității.

În caz de faliment sau lichidare judiciară, salariații au calitatea de creditori privilegiați, iar drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate urmând să fie plătite integral, înainte de a-și revendica cota-parte ceilalți creditori”).

În conformitate cu dispozițiile art. 3 din Legea nr. 85/2006, insolvența se definește ca reprezentând „**acea stare a patrimoniului debitorului care se caracterizează prin insuficiența fondurilor bănești disponibile pentru plata datoriilor certe, lichide și exigibile**”.

Persoanele juridice de drept privat care pot angaja salariați, aflate în stare de insolvență sau de insolvență iminentă – respectiv societățile comerciale, societățile cooperative, organizațiile cooperatiste, societățile agricole, grupurile de interes economic și asociațiile și fundațiile care desfășoară și activități economice – pot fi supuse procedurii generale de insolvență sau, în ipoteza procedurii simplificate (în care nu mai dețin niciun bun în patrimoniul lor – în principal – ori administratorul sau actele constitutive ori documentele constitutive nu pot fi găsite ori solicită aceasta sau nu îndeplinesc condițiile pentru intrarea în procedura de reorganizare).

În termenii Legii (Turcu, 2006), insolvența este:

- prezumată ca fiind vădită, atunci când debitorul, după 30 de zile de la scadență, nu și-a plătit datoria sa față de unul sau mai mulți creditori;
- iminentă, atunci când se dovedește că debitorul nu va putea plăti la scadență datoriile exigibile angajate, cu fondurile bănești disponibile la data scadenței.

Prin această procedură colectivă instituită de lege se urmărește participarea concursuală a creditorilor recunoscuți ai debitorului la urmărirea și recuperarea creanțelor lor.

Cu privire la creanțele izvorâte din raporturile de muncă (individuale sau colective) stabilite între angajatorul debitor și salariații săi, Legea nr. 85/2006 cuprinde reglementări speciale menite să concretizeze cadrul juridic aplicabil acestei categorii aparte de creanțe și, pe cale de consecință, și acestei categorii speciale de creditori.

⁵ Publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 359 din 21 aprilie 2006 cu modificările și completările ulterioare.

⁶ Publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 1038 din 28 decembrie 2006.

⁷ Publicate în Hotărârea pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, 2006.

⁸ Publicat în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 5 din 29 ianuarie 2007.

Astfel:

- În acord cu dispozițiile art. 3 pct. 8 din Lege, salariații angajatorului debitor au calitatea de creditori îndreptățiți să participe la procedura insolvenței, fără a depune personal declarațiile de creanță.
- Creanțele salariale sunt, în conformitate cu prevederile pct. 10, înregistrate din oficiu în tabelul de creanțe de către administratorul judiciar sau de către lichidator.
- Quantumul minim al creanței instituit de Lege pentru a putea fi introdusă cererea de inițiere a procedurii insolvenței este de 30.000 lei, iar, în cazul salariaților, de 6 salarii medii pe economie.
- Salariații sunt implicați activ în derularea procedurii insolvenței alături de instanțele judecătorești, judecătorul-sindic, administratorul judiciar și lichidator, ca membrii în Adunarea creditorilor.
- Salariații trebuie să-și desemneze un reprezentant, un delegat care va participa la ședințele Adunării creditorilor, votul exprimat de acesta prezentând relevanță pentru întreaga valoare a creanțelor reprezentând salariile și alte drepturi bănești ce li se cuvin tuturor salariaților unității.
- Spre deosebire de dispozițiile cuprinse în Codul muncii referitoare la încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, în situația inițierii procedurii insolvenței, încetarea contractelor individuale de muncă ale angajatorului debitor cu salariații săi se va realiza cu prioritate (de urgență) de către administratorul judiciar sau de către lichidator, fără a fi necesară parcurgerea procedurii de concediere colectivă prevăzută de lege, cu excepția acordării termenului legal de preaviz de 15 zile lucrătoare (Stefanescu, 2006) (20 de zile lucrătoare potrivit art. 74 alin. 2 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național).
- Cum scopul final al procedurii insolvenței îl reprezintă îndeostularea creditorilor din sumele obținute, ordinea de prioritate este cea stabilită în art. 123 din Lege și anume: taxele, timbrele sau orice alte cheltuieli aferente procedurii instituite prin lege, inclusiv cheltuielile necesare pentru conservarea și administrarea bunurilor din averea debitorului, precum și plata remunerațiilor persoanelor angajate în derularea procedurii; creanțele izvorâte din raporturile de muncă; creanțele reprezentând creditele, cu dobânzile și cheltuielile aferente, acordate de instituțiile de credit după deschiderea procedurii, precum și creanțele rezultând din continuarea activității debitorului după deschiderea procedurii; creanțele bugetare; creanțele reprezentând sume datorate de către debitor unor terți, în baza unor obligații de întreținere, alocații pentru minori sau de plată a unor sume periodice destinate asigurării mijloacelor de existență; creanțele reprezentând sume stabilite de judecătorul-sindic pentru întreținerea debitorului și a familiei sale, dacă acesta este persoană fizică; creanțele reprezentând credite bancare, cu cheltuielile și dobânzile aferente, cele rezultate din livrări de produse, prestări de servicii sau alte lucrări, precum și din chirii; alte creanțe chirografare; precum și creanțele subordonate.
- Conform prevederilor art. 36 din același act normativ, de la data deschiderii procedurii se suspendă de drept toate acțiunile judiciare sau măsurile de executare silită inițiate pentru realizarea creanțelor asupra debitorului sau bunurilor sale, cu excepția căilor de atac declanșate de angajatorul debitor. Practic, odată inițiată procedura insolvenței, salariații nu mai beneficiază de altă cale de atac împotriva angajatorului debitor, pentru a-și recupera creanțele de natură salarială, decât parcurgerea etapelor strict prevăzute de Lege, orice altă acțiune urmând a fi suspendată de drept.

După cum se poate observa, acest act normativ acordă creanțelor salariale calitatea de creanțe privilegiate, instituind un grad superior de prioritate al acestora în raport cu orice alte creanțe garantate printr-o garanție reală sau personală deținute de un alt creditor al angajatorului. Rezultă astfel că, îndeplinind cerința prevăzută în Convenția OIM nr. 173 (1992), creanțele salariale sunt plasate la un rang de privilegiu superior majorității celorlalte creanțe privilegiate și, în special, înaintea celor ale statului. Mai mult decât atât, acestea sunt înscrise din oficiu, prin grija administratorului sau lichidatorului în tabelul definitiv al creanțelor debitorului (angajator), independent de acțiunea sau inacțiunea fiecărui

salariat în parte, în calitatea sa de creditor. Includerea în tabelul creditorilor protejează interesele acestei categorii speciale de creditori.

Regimul juridic aplicabil creanțelor salariale prin crearea unui Fond de garantare reglementat concret de Legea nr. 200/2006 și de Normele metodologice adoptate în aplicarea acesteia.⁹

Dat fiind că, potrivit art. 125 alin. 1 din Legea nr. 85/2006 privind procedura insolvenței, titularilor de creanțe dintr-o categorie li se vor putea distribui sume, numai după deplina îndeplinire a titularilor de creanțe din categoria ierarhic superioară, potrivit ordinii prevăzute de lege, și că, în acord cu alin. 2 al aceluiași articol, în cazul insuficienței sumelor necesare acoperirii valorii integrale a creanțelor cu același rang de prioritate, titularii acestora vor primi o cotă falimentară reprezentând suma proporțională cu procentul pe care creanța lor îl deține în categoria creanțelor respective, pentru diferența nesatisfăcută din creanțele salariale asupra debitorului falit intră în funcțiune mecanismul Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, în limitele prevăzute de Legea nr. 200/2006.

În temeiul acestei legi:

- a) Condiția esențială pentru a deveni incidente dispozițiile legale este aceea ca angajatorul să se afle în stare de insolvență respectiv, să se fi pronunțat o hotărâre judecătorească definitivă de deschidere a procedurii insolvenței și să se fi dispus măsura ridicării totale sau parțiale a dreptului de administrare.
- b) Măsurile de protecție se aplică persoanelor care dobândesc calitatea de salariați ca urmare a încheierii unui contract individual de muncă.
- c) Ca modalitate de garantare a creanțelor salariale se constituie o instituție de garantare ce funcționează pe baza următoarelor principii:
 - al contributivității, conform căruia fondul de garantare se constituie pe baza contribuțiilor datorate de angajatori;
 - al obligativității, potrivit căruia angajatorii au îndatorirea de a participa la constituirea fondului;
 - al repartiției, în temeiul căruia fondul constituit se redistribuie pentru plata drepturilor salariale datorate de angajatorii în stare de insolvență;
 - al universalității obligației de plată a creanțelor salariale, indiferent de îndeplinirea sau neîndeplinirea obligației de a contribui a angajatorilor;
 - al independenței fondului de garantare în raport de resursele gestionate de instituția care-l administrează;
 - al imposibilității de a constitui obiectul măsurilor asigurătorii sau al executării silite.
- d) În conformitate cu textul actului normativ (art. 7 alin. 1), angajatorilor le revine obligația de a plăti lunar o contribuție în cuantum de 0,25% aplicată asupra sumei veniturilor care constituie baza de calcul a contribuției individuale la bugetul asigurărilor pentru șomaj realizată de salariații încadrați cu contract individual de muncă.
- e) Fondul de garantare a creanțelor salariale astfel constituit este gestionat, în acord cu dispozițiile art. 10 din Lege, de Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă prin agențiile teritoriale constituite la nivelul fiecărui județ și la nivelul Municipiului București. În gestionarea acestuia, agențiile au următoarele atribuții:

⁹ A se vedea, I. T. Ștefănescu, op. cit., Tratat., p.591-595; A. Țiclea, Tratat de dreptul muncii, Ed. Universul Juridic, București, 2009, p. 649-653; O. Ținca, Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale, în Revista de Drept Comercial nr. 1/2005, p. 51-59; I. Roșu, Noul Cod al muncii. Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 3/2003, p. 31-33.

- primesc, examinează și soluționează cererile privind plata creanțelor salariale ce rezultă din contractele individuale și/sau colective de muncă;
 - stabilesc cuantumul creanțelor salariale cuvenite salariaților și efectuează plata acestora;
 - recuperează debitele create, altele decât cele provenind din contribuțiile la Fondul de garantare;
 - reprezintă interesele Fondului de garantare în relațiile cu instituțiile administrației publice centrale și locale, cu instanțele judecătorești, cu societăți sau organizații;
 - efectuează schimbul de informații cu instituțiile competente din statele membre ale Uniunii Europene sau ale Spațiului Economic European.
- f) Categoriile de creanțe salariale ce urmează a fi achitate din resursele fondului cuprind:
- salariile restante;
 - compensațiile bănești restante datorate de angajatori pentru concediul de odihnă neefectuat de salariați dar numai pentru maxim un an de muncă;
 - plățile compensatorii restante în cuantumul stabilit în contractul colectiv de muncă aplicabil și/sau în contractul individual de muncă în cazul încetării raportului de muncă;
 - compensațiile restante pe care angajatorii au obligația de a le plăti potrivit contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau contractului individual de muncă în cazul accidentelor de muncă sau al bolilor profesionale;
 - indemnizațiile restante pe care angajatorii au obligația, potrivit legii, de a le plăti pe durata întreruperii temporare a activității.
- Sunt excluse de la aplicarea dispozițiilor Legii contribuțiile sociale datorate de angajatorii în stare de insolvență.
- g) Suma totală a creanțelor salariale ce urmează a fi acoperită din fondul de garantare nu poate depăși, conform art. 14 alin. 1 din Lege, cuantumul a 3 salarii medii brute pe economie pentru fiecare salariat.
- h) Cu excepția compensațiilor bănești restante datorate de angajator pentru concediile de odihnă neefectuate de către salariați, toate celelalte creanțe salariale se suportă pentru o perioadă de 3 luni calendaristice, anterioară datei la care se solicită acordarea drepturilor, aceasta precedând sau succedând datei deschiderii procedurii insolvenței.
- i) Cu privire la creanțele aferente concediilor de odihnă neefectuate, angajatorii au obligația de a achita sumele corespunzătoare unei perioade de 12 luni, anterioară momentului inițierii procedurii insolvenței.
- j) Stabilirea cuantumului creanțelor salariale și efectuarea plății acestora se realizează de către agențiile teritoriale:
- fie la cererea scrisă a administratorului sau a lichidatorului angajatorului în stare de insolvență;
 - fie pe baza cererii formulate de salariații angajatorului aflat în stare de insolvență sau de organizațiile legal constituite ce reprezintă interesele acestora.¹⁰

¹⁰ Modelul cadru al cererii ce urmează a fi întocmită este cel prezentat în Anexa nr. 1 la Normele metodologice. Cererile vor fi însoțite, în conformitate cu dispozițiile art. 10 alin. 1 din Normele metodologice, de următoarele documente justificative: copie de pe hotărârea judecătorească definitivă de deschidere a procedurii de insolvență; copie de pe hotărârea judecătorească prin care s-a dispus măsura ridicării totale sau parțiale a dreptului de administrare; situația creanțelor salariale întocmită de administrator sau lichidator; copii de pe pontajele care atestă prestarea muncii de către salariați; copii de pe statele de plată care atestă

În cazul creanțelor salariale, administratorul sau lichidatorul este răspunzător pentru corectitudinea și veridicitate datelor înscrise în documentul transmis agenției.

Cererile se soluționează în termen de 45 de zile de la data înregistrării lor la agenția teritorială competentă.

În acord cu dispozițiile legale, înainte de a se adresa agenției teritoriale salariații sau organizațiile lor legal constituite ce reprezintă interesele acestora – respectiv sindicatele – trebuie să notifice în scris administratorul sau lichidatorul angajatorului în stare de insolvență în vedere efectuării demersurilor necesare pentru plata creanțelor salariale. O copie a acestei notificări se atașează la cererea adresată agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă.

- k) În cazul angajatorului transnațional aflat în stare de insolvență stabilirea cuantumului creanțelor salariale cuvenite salariaților care prestează munca în mod obișnuit pe teritoriul României și efectuarea plății acestora se realizează de agenția teritorială de ocupare a forței de muncă în a cărei rază își desfășoară activitatea salariații.
- l) La stabilirea stării de insolvență se va ține cont și de hotărârea pronunțată de autoritatea competentă dintr-un stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European prin care se deschide procedura sau, după caz, prin care se constată că nu există bunuri în averea angajatorului debitor sau că acestea sunt insuficiente pentru a justifica deschiderea procedurii insolvenței și se pronunță radierea acestuia din registrul în care este înmatriculat.
- m) Procedura instituită de lege se finalizează cu emiterea de către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă a unei dispoziții care cuprinde cuantumul creanțelor salariale suportate din fondul de garantare. Aceasta se comunică administratorului sau lichidatorului angajatorului în stare de insolvență și reprezintă titlu de creanță care devine executoriu la data expirării termenului de 6 luni (prevăzut de art. 17 din Lege).
- n) O precizare esențială cuprinsă în art. 11 alin. 2 din Normele metodologice este cea referitoare la situația în care contractele individuale și/sau colective de muncă încheiate de angajatorii în stare de insolvență cu salariații lor, prevăd expres obligația plății în natură a unei părți din salariu, iar executarea întocmai nu este posibilă. Într-un astfel de caz, obligația se transformă în echivalent bănesc.¹¹

existența creanțelor salariale; copii de pe contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul angajatorului; copii de pe contractele individuale de muncă ale salariaților care au suferit accidente de muncă sau boli profesionale; copii de pe certificatele medicale pe baza cărora se acordă, potrivit legii, indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă datorată accidentelor de muncă și bolilor profesionale; copii de pe procesele verbale de cercetare a accidentelor de muncă întocmite de autoritatea competentă; copii de pe formularele de declarare finală a bolilor profesionale întocmite de autoritatea competentă; copii de pe fișele de lichidare ale persoanelor ale căror raporturi de muncă au încetat.

¹¹ Creanțele salariale exprimate în valută se convertesc în lei, la cursul de schimb al Băncii Naționale a României (BNR) de la data deschiderii procedurii de insolvență, acestea fiind achitate în lei într-o singură tranșă prin sistemul de plată general utilizat pentru plata drepturilor reprezentând indemnizația de șomaj.

4. Analiza comparativă a actelor internaționale și naționale¹²

Normele europene și, respectiv, internaționale nu reglementează în aceeași viziune – adică într-un singur act normativ – cele două modalități de acoperire a creanțelor salariale în caz de insolvență: pe calea unui privilegiu sau prin intermediul unei instituții de garantare. Într-adevăr, în cadrul U.E, garantarea acoperirii creanțelor salariale prin intermediul unui privilegiu se realizează prin Regulamentul CE nr. 1346/2000, iar instituția de garantare este reglementată prin Directiva nr. 2008/94/CE, în timp ce, OIM a reglementat ambele probleme prin Convenția nr. 173 (1992) adică printr-o unică reglementare.

În legislația română, corespunzător viziunii existente la nivelul Uniunii Europene:

- instituirea privilegiului cu privire la creanțele salariale s-a realizat prin Legea nr. 85/2006 privind procedura insolvenței; iar
- constituirea Fondului de garantare s-a realizat prin Legea nr. 200/2006.¹³

Ca urmare, în cele ce urmează prezentăm comparativ:

- a) pe de o parte, măsura în care Legea nr. 85/2006 – în partea referitoare la creanțele salariale – este concordantă (neconcordantă) cu Regulamentul CE nr. 1346/2000 și cu Partea a II-a a Convenției OIM nr. 173 (1992);
- b) pe de altă parte, concordanța (sau neconcordanța) dintre Directiva nr. 2008/94/CE, Partea a III-a a Convenției OIM nr. 173 (1992) și legislația națională în materie.

¹² A se vedea M. Duccase, A. Roset, L. Tholy, *Code annoté européen du travail*, Groupe Revue Fiduciare, Paris, 2003, p. 997-1011; N. Voiculescu, *Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale și protecția salariaților în cazul insolvabilității angajatorului în dreptul comunitar și jurisprudența Curții Europene de Justiție*, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 1/2003, p. 33-36; *Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale și protecția salariaților în cazul insolvabilității angajatorului – legislația națională și comunitară*, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 2/2006, p. 33-38; *Drept comunitar al muncii*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2009, p. 344-355.

¹³ Menționăm, cu titlu de exemplu, că în Franța ambele instituții juridice sunt reglementate prin Codul muncii. A se vedea B. Lardy-Pelissier, J. Pelissier, A. Roset, L. Tholy, *Le nouveau Code de travail annoté*, 29 edition, Groupe Revue Fiduciare, 2009, p. 1133.1150.

TABELUL 6

1. CU PRIVIRE LA GARANTAREA CREAȚELOR SALARIALE PRIN INTERMEDIUL UNUI PRIVILEGIU

1.1 NORME EUROPENE ȘI INTERNAȚIONALE CARE SE REGĂSESC CA ATARE ÎN LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ

Regulamentul CE nr. 1346/2000	Convenția OIM nr. 173 (1992)	Legea nr. 85/2006	Concluzii
Art. 2 lit. a „Procedură de insolvență” Înseamnă procedurile colective prevăzute la art. 1 alin. 1. Aceste proceduri sunt enumerate în anexa A (Anexa A prezintă datele de identificare ale procedurii insolvenței potrivit legislațiilor naționale) Art. 1 Prezentul Regulament se aplică procedurilor colective ce iau naștere în contextul insolvenței debitorului care au ca urmare desistarea parțială sau totală a acestuia și desemnarea unui lichidator.	Art. 1 alin. 1 Termenul de insolabilitate desemnează situațiile în care, în conformitate cu legislația și practica națională a fost deschisă o procedură privind activele unei persoane care angajează în scopul de a plăti în mod colectiv creditorii săi. Art. 1 alin. 2 Orice stat membru poate extinde termenul insolabilitate și la alte situații în care creanțele lucrătorilor nu pot fi plătite din cauza situației financiare a celui care angajează de exemplu, în cazul în care suma activelor celui care angajează este recunoscută ca fiind insuficientă pentru a justifica deschiderea unei proceduri de insolabilitate.	Art. 3 pct. 1 Insolvența este acea stare a patrimoniului debitorului care se caracterizează prin insuficiența fondurilor bănești disponibile pentru plata datorităilor certe, lichide și exigibile: - insolvența este prezumată ca fiind vădită, atunci când debitorul, după 30 de zile de la scadență, nu și-a plătit datoria sa față de unul sau mai mulți creditori; - insolvența este iminentă, atunci când se dovedește că debitorul nu va putea plăti la scadență datoritiile exigibile angajate, cu fondurile bănești disponibile la data scadenței.	- Regulamentul CE nr. 1346/2000 și Convenția OIM concordă atunci când definesc procedura insolvenței ca reprezentând o procedură colectivă inițiată în scopul acoperii datorităilor față de creditori. - Legislația națională este concordantă cu dispozițiile Regulamentului CE 1346/2000 în materie și cu cele ale Convenției OIM.
Pct. 28 din preambul: Pentru a proteja angajații și locurile de muncă, efectele procedurii insolvenței asupra continuității sau încetării raporturilor de muncă și asupra drepturilor și obligațiilor fiecărei părți trebuie să fie determinate de legea aplicabilă contractului în conformitate cu normele conflictuale generale, orice alte aspecte determinate de insolvență, cum ar fi problema dacă creanțele salariale sunt privilegiate și care este rangul eventual al acestora, urmând să se stabilească potrivit legii statului unde procedura s-a deschis.	Art. 1 alin. 3: Măsura în care activele celui care angajează sunt supuse procedurilor menționate la alin. 1 va fi determinată prin legislația sau practica națională. Art. 5 În caz de insolabilitate a celui care angajează creanțele lucrătorilor în calitatea lor de angajați trebuie protejate printr-un privilegiu astfel încât ele să fie plătite din activele celui care angajează și care este insolubil înainte să se plătească cota parte a creditorilor neprivilegiați. Art. 6 Privilegiul trebuie să acopere cel puțin creanțele lucrătorilor: a) pentru salarii aferente unei perioade determinate care nu trebuie să fie mai mică de 3 luni ce precede insolabilitatea sau încetarea raportului de muncă; b) pentru concedii plătite datorate ca rezultat al muncii efectuate în cursul anului în care a intervenit insolabilitatea sau încetarea raportului de muncă precum și din anul precedent; c) pentru sume datorate pentru alte concedii plătite, aferente unei perioade determinate care nu trebuie să fie mai mică de 3 luni ce precede insolabilitatea sau încetarea raportului de muncă; d) pentru indemnizațiile ce sunt datorate lucrătorilor la plecare în cazul încetării raportului de muncă.		În timp ce Regulamentul CE lasă la latitudine legislațiilor naționale, în mod integral, să stabilească modul în care sunt privilegiate creanțele salariale, Convenția OIM – statuând, principal, aceeași soluție – precizează, în plus, categoriile de creanțe ale salariaților care trebuie să aibă un regim privilegiat și nivelul minim ce trebuie acoperit prin acest privilegiu.

TABELUL 6 1.1 CONTINUARE				
Regulamentul CE nr. 1346/2000	Convenția OIM nr. 173 (1992)	Legea nr. 85/2006	Concluzii	
Art. 10 Efectele procedurii de insolvență asupra unui contract de muncă și asupra unui raport de muncă sunt reglementate exclusiv de legea statului membru aplicabilă contractului de muncă.	Art. 8 alin. 1 Legislația națională trebuie să plaseze creanțele lucrătorilor la un rang de privilegiu superior majorității celorlalte creanțe privilegiate și, în special, cele ale statului și ale securității sociale.	Art. 123: Creanțele vor fi plătite, în cazul falimentului, în următoarea ordine: 1. (...); 2. Creanțele izvorâte din raportul de muncă; 3. creanțele bugetare; (...)	• În acord cu aceste dispoziții, legislația națională plasează creanțele salariale la un rang superior de privilegiu în raport cu celelalte categorii de creanțe, inclusiv cu cele ale statului. Concomitent, legislația națională, fără a enumera categoriile de creanțe la care se referă art. 6 din Convenția OIM, utilizează o terminologie generică, respectiv pe aceea de creanțe izvorâte din raporturile de muncă, putându-se astfel concluziona că se referă la toate creanțele salariale, indiferent de izvorul lor.	

TABELUL 6 1. CU PRIVIRE LA GARANTAREA CREANȚELOR SALARIALE PRIN INTERMEDIUL UNUI PRIVILEGIU 1.2 NORME EXISTENTE ÎN LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ CARE SUNT SUPLEMENTARE FAȚĂ DE NORMELE EUROPENE ȘI INTERNAȚIONALE			
Legea nr. 85/2006	Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010	Concluzii	
Art. 3 pct. 8 (...) Au calitatea de creditor îndreptățit să participe la procedura insolvenței, fără a depune personal declarațiile de creanță, salariații debitorului.	Art. 48 alin. 1 Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității. Alin. 2 În caz de faliment sau lichidare judiciară, salariații au calitatea de creditori privilegiați, iar drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate urmând să fie plătite integral, înainte de a-și revendica cota-parte ceilalți creditori.	• Legislația națională cuprinde o serie de norme suplimentare, care sunt utile pentru activitatea practică și care nu ridică probleme deosebite în aplicarea lor. • Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pentru anii 2007-2010 stabilește că aceste creanțe sunt plătite înaintea oricăror alte creanțe ceea ce ar înseamnă că, spre deosebire de Legea nr. 85/2006, care le plasează pe locul doi ca rang de preferință, acestea s-ar plasa pe primul loc (așa cum precizează, de altfel, și art. 156 din Codul muncii).	
Art. 3 pct. 10 Creanțele salariale sunt creanțele ce izvorăsc din raporturi de muncă între debitor și angajații acestuia. Aceste creanțe sunt înregistrate din oficiu în tabelul de creanțe de către administratorul judiciar/lichidator.			
Art. 3 pct. 12 Cuantumul minim al creanței, pentru a putea fi introdusă cererea creditorului, este de 30.000 lei, iar pentru salariați, de 6 salarii medii pe economie.			
Art. 14 alin. 5 La ședințele adunărilor creditorilor, salariații debitorului vor putea fi reprezentați de un delegat din rândul acestora, care va vota pentru întreaga valoare a creanțelor reprezentând salariile și alte drepturi bănești ce li se cuvin.			

TABELUL 6
2. CU PRIVIRE LA GARANTAREA PLĂȚII CREANȚELOR PRIN INTERMEDIUL UNEI INSTITUȚII DE GARANTARE
2.1 NORME EUROPENE ȘI INTERNAȚIONALE CARE SE REGĂSESC CA ATARE ÎN LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ

Directiva 2008/94/CE	Convenția OIM nr. 173 (1992) Partea a III-a	Legea nr. 200/2006 și Normele metodologice de aplicare a acesteia	Concluzii
Art. 1 alin. 1 Directiva se aplică creanțelor salariaților care izvorăsc din contracte de muncă sau raporturi de muncă încheiate cu angajatori care sunt în stare de insolvență.	Art. 4 pct. 1 Sub rezerva excepțiilor prevăzute în paragraful ce urmează și, dacă este cazul, al limitărilor introduse în conformitate cu art. 3 paragraful 3 aceasta se aplică tuturor lucrătorilor salariați și tuturor ramurilor de activitate economică.	Art. 2 Din Fondul de garantare se asigură plata creanțelor salariale ce rezultă din contractele individuale de muncă și din contractele colective de muncă încheiate de salariați cu angajatorii împotriva cărora au fost pronunțate hotărâri judecătorești definitive de deschidere a procedurii insolvenței și față de care a fost dispusă măsura ridicării totale sau parțiale a dreptului de administrare, denumiți în continuare angajatori în stare de insolvență.	• Sub aspectul sferei raporturilor de muncă pe care le vizează, Directiva UE are o arie mai largă de aplicare, incluzând nu numai pe cele izvorâte din contractul individual de muncă, în timp ce Convenția OIM se aplică doar lucrătorilor salariați încadrați cu contract individual de muncă (din toate ramurile de activitate). • Ca și Convenția OIM, reglementările din legislația internă vizează exclusiv creanțele salariale care izvorăsc din contractele individuale și colective de muncă, rezumându-se astfel numai la categoria salariaților (fără a cuprinde și alte categorii de persoane aflate în raporturi juridice de muncă cum ar fi, spre exemplu, funcționarii publici).
Art. 1 alin. 2 În mod excepțional statele membre pot exclude din domeniul de aplicare al prezentei directive creanțele anumitor categorii de salariați, în temeiul existenței altor forme de garantare dacă se stabilește că acestea oferă persoanelor respective o protecție echivalentă celei oferite de prezenta directivă.	Art. 3 alin. 3 Orice stat membru care acceptă obligația ambelor părți ale prezentei convenții poate, după consultarea organizațiilor celor mai reprezentative ale celor care angajează și ale lucrătorilor, să limiteze aplicarea PĂRȚII a III-a (instituția de garantare) la anumite categorii de lucrători și la anumite ramuri economice; această limitare trebuie să fie specificată în declarația de acceptare.		• Și Directiva UE și Convenția OIM permit ex-ceptarea anumitor categorii de salariați de la aplicarea lor. Convenția OIM se referă, în plus, cu titlu de exemplu, la funcționarii publici. • Spre deosebire de Directiva UE care acordă competența de a stabili cazurile de excludere din domeniul de aplicare exclusiv organelor statelor membre, Convenția OIM instituie obligativitatea consultării partenerilor sociali pentru stabilirea acestora. Sub acest aspect, Convenția OIM este net superioară Directivei 2008/94/CE.

TABELUL 6
2.1 CONTINUARE

Directiva 2008/94/CE	Convenția OIM nr. 173 (1992) Partea a III-a	Legea nr. 200/2006 și Normele metodologice de aplicare a acesteia	Concluzii
Art. 1 alin. 3 Dacă o astfel de dispoziție este deja în vigoare în legislația lor internă statele membre pot exclude în continuare din domeniul de aplicare: a) personalul de serviciu casnic încadrat de o persoană fizică; b) Pescarii remunerați în cotă-parte.	Art. 3 alin. 5 Orice stat membru care a acceptat obligațiile din PĂRȚILE II și III poate după consultarea organizațiilor reprezentative ale celor care angajează și ale lucrătorilor să excludă de la aplicarea PĂRȚII II creanțele protejate în virtutea PĂRȚII III. Art. 4 alin. 2 Autoritatea competentă poate, după consultarea organizațiilor celor mai reprezentative ale celor ce angajează și ale lucrătorilor, să excludă din PARTEA II sau din PARTEA III sau din ambele părți categorii determinate de lucrători, în special agenții publici datorită naturii specifice a relației lor de muncă sau dacă există alte garanții care le oferă o protecție echivalentă cu cea care rezultă din convenție.		- Legislația internă exclude din domeniul de aplicare funcționarii publici dar nu și personalul casnic sau pescarii (așa cum permite Directiva UE). - Legislația națională nu stabilește expres obligația legiuitorului de a consulta partenerii sociali cu privire la categoriile de persoane ce urmează a fi exceptate de la aplicarea legii.
Art. 2 alin. 2 teza a II-a Cu toate acestea, statele membre nu pot exclude din domeniul de aplicare: a) lucrătorii cu fracțiune de normă în sensul Directivei 1997/81/CE; b) lucrătorii cu contract pe durată determinată în sensul Directivei 1999/70/CE; c) lucrătorii având un raport de muncă interimar în sensul art. 1 alin. 1 din Directiva 1991/383/CEE. Art. 2 alin. 3 Statele membre nu pot stabili o durată minimă pentru contractul de muncă sau raportul de muncă ca o condiție pentru ca lucrătorii salariați să aibă dreptul de a invoca prezenta directivă.		Art. 1 alin. 2 din Normele de aplicare: Prin sintagma salariații încadrați cu contract individual de muncă, potrivit legii, prevăzută la alin. (1) și art. 7 alin. (1) din lege, se înțelege salariații încadrați în temeiul unui contract individual de muncă încheiat pentru normă întreagă sau cu timp parțial sau a unui contract de muncă la domiciliu, contract de muncă temporară sau contract de ucenicie la locul de muncă, indiferent de durata acestora, inclusiv salariații ce cumulează pensia cu salariul, în condițiile legii.	- Directiva UE precizează expres că se aplică tuturor categoriilor de contracte individuale de muncă, în timp ce Convenția OIM – chiar dacă nu cuprinde prevederi exprese în acest sens – are în vedere, la fel, toate tipurile de contracte de muncă. - Legislația națională este concordantă cu dispozițiile europene și internaționale, referindu-se la toate tipurile de contracte individuale de muncă.

TABELUL 6 2.1 CONTINUARE			
Directiva 2008/94/CE	Convenția OIM nr. 173 (1992) Partea a III-a	Legea nr. 200/2006 și Normele metodologice de aplicare a acesteia	Concluzii
Art. 2 alin. 1 În sensul prezentei Directive un angajator este considerat a fi în stare de insolvență în cazul în care a fost formulată o cerere privind deschiderea unei proceduri colective întemeiate pe insolvența angajatorului prevăzută de actele cu putere de lege și de actele administrative ale unui stat membru, implicând lipsirea, în tot sau în parte a angajatorului de activele sale și numirea unui judecător-sindic sau a unei persoane care exercită o funcție similară, iar autoritatea care este competentă în temeiul dispozițiilor menționate: a) fie a hotărât instituirea procedurii; b) fie a constatat că întreprinderea sau unitatea angajatorului a fost definitiv închisă și că activele sunt insuficiente pentru a justifica instituirea procedurii	Art. 1 alin. 1 Termenul de insolabilitate desemnează situațiile în care, în conformitate cu legislația și practica națională a fost deschisă o procedură privind activele unei persoane care angajează în scopul de a plăti în mod colectiv creditorii săi. Alin. 2 Orice stat membru poate extinde termenul insolabilitate și la alte situații în care creanțele lucrătorilor nu pot fi plătite din cauza situației financiare a celui care angajează de exemplu, în cazul în care suma activelor celui care angajează este recunoscută ca fiind insuficientă pentru a justifica deschiderea unei proceduri de insolabilitate. Alin. 3 Măsura în care activele celui care angajează sunt supuse procedurilor menționate la alin. 1 va fi determinată prin legislația sau practica națională.	Legea nr. 200/2006 și Normele metodologice de aplicare a acesteia	• Atât actul UE cât și cel internațional acordă posibilitatea statelor membre de a defini prin legislația internă noțiunea de insolvență. • Legislația internă acoperă toate situațiile prevăzute în Directivă și în Convenție.

TABELUL 6
2.1 CONTINUAȚIE

Directiva 2008/94/CE	Convenția OIM nr. 173 (1992) Partea a III-a	Legea nr. 200/2006 și Normele metodologice de aplicare a acesteia	Concluzii
Art. 3 Statele membre iau măsurile necesare pentru a asigura că instituțiile de garantare asigură, sub rezerva art. 4, plata creanțelor neachitate ale lucrătorilor salariați care rezultă din contractele de muncă sau raporturi de muncă inclusiv, în cazurile prevăzute de dreptul intern, compensația pentru încetarea raporturilor de muncă.	Art. 12 Creanțele lucrătorilor protejate printr-o instituție de garanție trebuie să includă cel puțin: a) creanțele pentru salarii aferente unei perioade determinate care nu trebuie să fie mai mică de 8 săptămâni ce precede insolvabilitatea sau încetarea raportului de muncă. b) creanțele pentru concedii plătite datorate ca rezultat al muncii efectuate în timpul unei perioade determinate, care nu trebuie să fie mai mică de 6 luni ce precede insolvabilitatea sau încetarea raportului de muncă. c) creanțele pentru sume datorate pentru alte concedii plătite, aferente unei perioade determinate care nu trebuie să fie mai mică de 8 săptămâni ce precede insolvabilitatea sau încetarea raportului de muncă; d) pentru indemnizațiile ce sunt datorate lucrătorilor la plecare în cazul încetării raportului de muncă.	Art. 13 alin. 1 Din resursele Fondului de garantare se suportă, în limitele și în condițiile prevăzute în prezentul capitol, următoarele categorii de creanțe salariale: a) salariile restante; b) compensațiile bănești restante, datorate de angajatori pentru concediul de odihnă neefectuat de salariați, dar numai pentru maximum un an de muncă; c) plățile compensatorii restante, în cuantumul stabilit în contractul colectiv de muncă și/sau în contractul individual de muncă, în cazul încetării raporturilor de muncă; d) compensațiile restante pe care angajatorii au obligația de a le plăti, potrivit contractului colectiv de muncă și/sau contractului individual de muncă, în cazul accidentelor de muncă sau al bolilor profesionale; e) indemnizațiile restante, pe care angajatorii au obligația, potrivit legii, de a le plăti pe durata întreruperii temporare a activității.	• La nivelul UE, Regulamentul CE nr. 1346/2000 se referă la instituirea unui privilegiu asupra creanțelor salariale iar Directiva UE se referă numai la posibilitatea de garantare a plății creanțelor salariale prin constituirea unui fond de garantare. • Convenția OIM reglementează ambele modalități de acoperire a creanțelor salariale (fie pe cale unui privilegiu, fie prin intermediul unei instituții de garantare). • Pe de altă parte, Directiva se referă generic la toate creanțele salariale, în timp ce Convenția, mai analitică, le enumeră ca atare. • Legislația națională nu cuprinde toate creanțele salariale (sunt excluse, spre exemplu, creanțele pentru concedii plătite, altele decât concediul – plătit – de odihnă).

TABELUL 6
2.1 CONTINUARE

Directiva 2008/94/CE	Convenția OIM nr. 173 (1992) Partea a III-a	Legea nr. 200/2006 și Normele metodologice de aplicare a acesteia	Concluzii
Art. 6 Statele membre pot să prevadă că din Fondul de garantare nu se achită contribuțiile datorate în temeiul sistemelor naționale obligatorii de asigurări sociale sau al sistemelor suplimentare la nivel de întreprindere sau grup de întreprinderi existente în afara sistemelor naționale obligatorii de asigurări sociale Art. 4 alin. 1 Statele membre au posibilitatea de a limita obligația de plată prevăzută la art. 3 pentru instituțiile de garantare. Alin. 2 În cazul în care statele membre își exercită dreptul prevăzut la aliniatul precedent acestea specifică durata perioadei pentru care creanțele neachitate urmează să fie plătite de către instituția de garantare. Aceasta însă nu poate fi mai mică decât perioada care acoperă drepturile salariale pentru ultimele 3 luni ale raportului de muncă care precede sau succede data menționată la art. 3 paragraful 2. Alin. 3 Statele membre pot include această perioadă minimă într-o perioadă de referință a cărei durată nu poate fi mai mică de 6 luni. Alin. 4 Statele membre care prevăd o perioadă de referință de cel puțin 18 luni pot limita durata perioadei pentru care creanțele neachitate urmează să fie plătite de instituția de garantare la 8 săptămâni. În acest caz, pentru calculul perioadei minime se folosesc perioadele care sunt mai favorabile salariatului.	Art. 12 Creanțele lucrătorilor protejate printr-o instituție de garanție trebuie să includă cel puțin: a) Creanțele pentru salarii aferente unei perioade determinate care nu trebuie să fie mai mică de 8 săptămâni ce precede insolabilitatea sau încetarea raportului de muncă. b) Creanțele pentru concedii plătite datorate ca rezultat al muncii efectuate în timpul unei perioade determinate, care nu trebuie să fie mai mică de 6 luni ce precede insolabilitatea sau încetarea raportului de muncă. c) Creanțele pentru sume datorate pentru alte concedii plătite, aferente unei perioade determinate care nu trebuie să fie mai mică de 8 săptămâni ce precede insolabilitatea sau încetarea raportului de muncă; d) Pentru indemnizațiile ce sunt datorate lucrătorilor la plecare în cazul încetării raportului de muncă.	Art. 5 alin. 1 din Normele metodologice Creanțele salariale prevăzute la art. 13 alin. (1) lit. a), c), d) și e) din lege sunt aferente perioadei de 3 luni calendaristice prevăzute la art. 15 alin. (1) din lege, perioadă care este anterioară lunii în care se solicită acordarea drepturilor. (2) Creanțele salariale prevăzute la art. 13 alin. (1) lit. b) din lege se nasc la data încetării contractului individual de muncă și sunt aferente ultimelor 12 luni lucrate înainte de această dată. Art. 7 alin. 1 În situația în care creanțele salariale angajatorului în stare de insolvență sunt anterioare lunii în care s-a deschis procedura insolvenței, perioada de 3 luni calendaristice prevăzută la art. 15 alin. (1) din lege precedă datei deschiderii procedurii. Alin. 2 În situația în care creanțele salariale angajatorului în stare de insolvență sunt ulterioare lunii în care s-a deschis procedura insolvenței, perioada prevăzută la art. 15 alin. (1) din lege succedă datei deschiderii procedurii. Art. 8 Creanțele salariale solicitate în condițiile prevăzute de art. 15 alin. (3) din lege se suportă pe perioada rămasă până la expirarea perioadei prevăzute la art. 15 alin. (1) din lege.	• Spre deosebire de Directiva UE, Convenția OIM nu face referire în niciun fel la contribuțiile sociale datorate de angajatorii în stare de insolvență. • Legislația națională precizează expres, în acord cu Directiva, faptul că din Fondul de garantare nu se acoperă contribuțiile sociale. • Atât Directiva cât și Convenția stabilesc perioadele minime pentru calculul creanțelor salariale ce urmează a fi plătite și, respectiv, încadrarea acestora în anumite perioade de referință. Durata pentru care urmează să se acopere creanțele salariale este, de regulă, superioară în Directivă. Dar, cu privire la creanțele aferente plății indemnizației de concediu de odihnă este superioară Convenția, care stabilește o perioadă de minimum 6 luni (față de 3 luni în Directivă). • În timp ce Directiva UE se referă la o perioadă ce nu poate fi mai mică de 3 luni pentru acoperirea creanțelor salariale, legislația internă stabilește un termen fix de 3 luni. Nu este însă stabilită și o perioadă de referință. La fel, legislația națională nu stabilește nicio perioadă de 18 luni din care instituția de garantare ar trebui să acopere o perioadă de 8 săptămâni. • Ca o situație de excepție, legislația națională reglementează o perioadă de 12 luni pentru calculul creanțelor salariale în cazul concediilor de odihnă plătite de către angajator (ceea ce concordă cu art. 4 alin. 3 din Convenția OIM).

TABELUL 6 2.1 CONTINUARE				
Directiva 2008/94/CE	Convenția OIM nr. 173 (1992) Partea a III-a	Legea nr. 200/2006 și Normele metodologice de aplicare a acesteia	Concluzii	
Art. 4 alin. 3 Statele membre pot stabili plafoane ale plăților efectuate de instituțiile de garantare. Acestea nu se pot situa mai jos de un nivel compatibil din punct de vedere social cu obiectivul social al directivei.	Art. 7 Legislația națională poate limita sfera privilegiului creanțelor lucrătorilor la o sumă prescrisă care nu trebuie să fie inferioară unui prag acceptabil din punct de vedere social. Art. 13 alin. 1 Creanțele lucrătorilor protejate prin intermediul Fondului de garantare pot fi limitate la o sumă prescrisă care nu trebuie să fie mai mică decât un prag socialmente acceptabil.	Art. 14 alin. 1 Suma totală a creanțelor salariale suportate din Fondul de garantare nu poate depăși cuantumul a 3 salarii medii brute pe economie pentru fiecare salariat.	• Ambele documente (european și internațional) sunt în acord cu respectarea parametrului obiectivului/pragului social. Ele lasă la latitudinea statelor posibilitatea stabilirii plafonului de plată a creanțelor salariale (spre a fi acceptabil din punct de vedere social). • Obiectivul social (precizat de Directivă) și mutatis mutandis pragul acceptabil din punct de vedere social (precizat de Convenția OIM) este stabilit de legislația națională la 3 salarii medii brute pe economie.	

TABELUL 6
2.1 CONTINUARE

Directiva 2008/94/CE	Convenția OIM nr. 173 (1992) Partea a III-a	Legea nr. 200/2006 și Normele metodologice de aplicare a acesteia	Concluzii
Art. 5 Statele membre stabilesc modalitățile de organizare, finanțare și funcționare a instituțiilor de garantare cu respectarea, în special, a următoarelor principii: a) patrimoniul instituțiilor trebuie să fie independent de capitalul de exploatare a angajatorilor și trebuie să fie constituit în așa fel încât asupra acestuia să nu poată fi pus sechestru în cursul unei proceduri de insolvență; b) angajatorii trebuie să contribuie la finanțare, în măsura în care aceasta nu este acoperită integral de către autoritățile publice; c) obligații de plată a instituțiilor există independent de îndeplinirea obligațiilor de a contribui la finanțare.	Art. 11 Modalitățile de organizare, gestionare, funcționare și finanțare a instituțiilor de garanție trebuie să fie stabilite în acord cu art. 2 (s.n legislația națională).	Art. 3 Constituirea, gestionarea și utilizarea Fondului de garantare are la bază următoarele principii: a) principiul contributivității, conform căruia Fondul de garantare se constituie pe baza contribuțiilor datorate de angajatori; b) principiul obligativității, potrivit căruia angajatorii au, conform legii, obligația de a participa la constituirea Fondului de garantare; c) principiul repartției, pe baza căruia fondul realizat se redistribuie pentru plata drepturilor salariale datorate de angajatorii în stare de insolvență; d) universalitatea obligației de plată a creanțelor salariale, indiferent de îndeplinirea sau neîndeplinirea obligației de contribuție a angajatorilor; e) Fondul de garantare este independent de resursele gestionate de instituția de administrare; f) Fondul de garantare nu poate face obiectul măsurilor asigurătorii sau al executării silite. Art. 5: Resursele financiare ale fondului se constituie din: a) contribuția angajatorilor; b) venituri reprezentând dobânzi, majorări de întârziere pentru neachitarea în termenul de plată a contribuției la Fondul de garantare precum și din alte sume provenite din surse admise de lege; c) sume provenite din recuperarea debitelor create în condițiile prezentei legi, altele decât cele provenind din contribuțiile la Fondul de garantare.	- Spre deosebire de Directiva UE, Convenția OIM nu cuprinde o enumerare a principiilor care să guverneze constituirea instituției de garantare, lăsându-le la latitudinea statelor membre. - Legislația internă precizează că Fondul de garantare se constituie integral din contribuțiile angajatorilor, spre deosebire de norma europeană care stabilește - nu ca o obligație - posibilitatea autorităților publice de a contribui la constituirea sa.

TABELUL 6
2.1 CONTINUARE

Directiva 2008/94/CE	Convenția OIM nr. 173 (1992) Partea a III-a	Legea nr. 200/2006 și Normele metodologice de aplicare a acesteia	Concluzii
Art. 9 alin. 1 În cazul în care o întreprindere care desfășoară activități pe teritoriile a cel puțin două state membre se află într-o situație de insolvență în sensul articolului 2 alineatul (1), instituția competentă pentru plata creanțelor neachitate ale salariaților este instituția din statul membru pe al cărui teritoriu aceștia lucrează sau își exercită de obicei activitatea. (2) Extinderea drepturilor lucrătorilor salariați este stabilită de dreptul care reglementează instituția de garantare competentă. (3) Statele membre adoptă măsurile necesare pentru a asigura, în cazurile prevăzute la alineatul (1) al prezentului articol, că la stabilirea stării de insolvență a angajatorului în sensul prezentei directive sunt luate în considerare hotărârile pronunțate în contextul procedurilor de insolvență menționate la articolul 2 alineatul (1), a căror deschidere a fost solicitată în alt stat membru.		Art. 20 alin. 1 În cazul angajatorului transnațional în stare de insolvență, stabilirea cuantumului creanțelor salariale cuvenite salariaților care prestează în mod obișnuit muncă pe teritoriul României și efectuarea plății acestora se realizează de agenția teritorială în a cărei rază își desfășoară activitatea salariații. (2) La stabilirea stării de insolvență se ia în considerare hotărârea pronunțată de autoritatea competentă dintr-un stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, prin care se deschide procedura sau, după caz, prin care se constată că nu există bunuri în averea debitorului sau că sunt insuficiente pentru a justifica deschiderea procedurii insolvenței și se pronunță radierea acestuia din registrul în care este înmatriculat.	Spre deosebire de Convenția OIM, în acord cu dispozițiile europene, legislația națională are în vedere și situația insolvenței transfrontaliere.

TABELUL 6 2 CU PRIVIRE LA GARANTAREA PLĂȚII CREANȚELOR PRIN INTERMEDIUL UNEI INSTITUȚII DE GARANTARE 2.2 NORME EXISTENTE ÎN LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ CARE SUNT SUPPLEMENTARE FAȚĂ DE NORMELE EUROPENE ȘI INTERNAȚIONALE			
Legea nr. 200/2006	Normele metodologice	Concluzii	
Art. 7 Angajatorii au obligația de a plăti lunar o contribuție la Fondul de garantare în cotă de 0,25% aplicată asupra sumei veniturilor care constituie baza de calcul a contribuției individuale la bugetul asigurărilor pentru șomaj realizate de salariații încadrați cu contract individual de muncă, potrivit legii.	Art. 1 alin. 1 Cota contribuției la Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale, denumit în continuare Fondul de garantare, datorată de angajatori potrivit art. 7 alin. (1) din lege, se aplică asupra sumei veniturilor care constituie, potrivit prevederilor legale, baza de calcul a contribuției individuale la bugetul asigurărilor pentru șomaj realizate de salariații încadrați cu contract individual de muncă, potrivit legii. Art. 2 alin. 1 Baza lunară de calcul asupra căreia (...) datorează contribuția la bugetul asigurărilor pentru șomaj este cea prevăzută la art. 14 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 174/2002, cu modificările și completările ulterioare. Alin. 2 Cota contribuției datorate de angajatorii prevăzuți la art. 7 alin. (1) din lege la bugetul asigurărilor pentru șomaj este cea stabilită prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat, potrivit art. 29 din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.	• Legislația națională cuprinde, în plus față de reglementările europene și internaționale, norme concrete privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare, care s-au dovedit a fi extrem de utile în practică.	

TABELUL 6 2.2 CONTINUARE		
Legea nr. 200/2006	Normele metodologice	Concluzii
Art. 15 alin. 1 Creanțele salariale prevăzute la art. 13 alin. 1 lit. a, c, d și e se suportă pe o perioadă de 3 luni calendaristice. Alin. 2 Perioada prevăzută la alin. 1 este perioada anterioară datei la care se solicită acordarea drepturilor și precede sau succede datei deschiderii procedurii insolvenței. Alin. 3 O altă solicitare privind plata creanțelor salariale poate fi făcută numai dacă perioada prevăzută la alin. 2 este mai mică de 3 luni.	Art. 7 alin. 1 În situația în care creanțele salariaților angajatorului în stare de insolvență sunt anterioare lunii în care s-a deschis procedura insolvenței, perioada de 3 luni calendaristice prevăzută la art. 15 alin. 1 din lege precede datei deschiderii procedurii. Alin. 2 În situația în care creanțele salariaților angajatorului în stare de insolvență sunt ulterioare lunii în care s-a deschis procedura insolvenței perioada prevăzută la art. 15 alin. 1 din lege succede datei deschiderii procedurii. Art. 8 Creanțele salariale solicitate în condițiile prevăzute de art. 15 alin. 3 din lege se suportă pe perioada rămasă până la expirarea perioadei prevăzute la art. 15 alin. 1 din lege.	
Art. 19 alin. 1 Stabilirea cuantumului creanțelor salariale cuvenite salariaților și efectuarea plății acestora se realizează de agențiile teritoriale de ocupare a forței de muncă în a cărei rază se află sediul, domiciliul sau reședința angajatorului.	Art. 14 alin. 1 În cazul în care cuantumul creanțelor salariale aferente unui salariat care rezultă din situația prevăzută la art. 10 alin. 1 lit. c este mai mic de 3 salarii medii brute pe economie, cuantumul creanțelor salariale suportate din fondul de garantare va fi egal cu cel evidențiat în situația prevăzută la art. 10 alin. 1 lit. c. Alin. 2 În cazul în care cuantumul creanțelor salariale aferente unui salariat, care rezultă din situația prevăzută la art. 10 alin. 1 lit. c este mai mare de 3 salarii medii brute pe economie, cuantumul creanțelor salariale suportate din fondul de garantare va fi egal cu 3 salarii medii brute pe economie.	

5. Opiniile partenerilor sociali

Din dorința de a surprinde cât mai corect efectele aplicării dispozițiilor legale în materie cu privire la creanțele salariale s-a procedat la consultarea unora dintre partenerii sociali reprezentativi la nivel național.¹⁴

5.1 Punctul de vedere al organizațiilor sindicale

- a) Inițiativa legislativă este apreciată pozitiv datorită protecției oferite salariaților care, în acest mod, își văd, teoretic, acoperite creanțele salariale dintr-un fond special constituit.
- b) Perioada pentru care se acoperă plata creanțelor salariale din resursele financiare ale Fondului de garantare, respectiv cea de 3 luni calendaristice, răspunde parțial nevoilor salariaților creditori, în măsura în care debitele angajatorilor nu exced acesteia. Se apreciază că acest plafon ar fi necesar să fie majorat în viitor.
- c) Calcularea perioadei de 3 luni pentru care se suportă plata creanțelor salariale în zile calendaristice iar nu lucrătoare este de natură să-i avantajeze pe salariați, ținând cont de faptul că, de regulă, drepturile salariale de care aceștia beneficiază se calculează pe zile lucrătoare (și nu calendaristice).
- d) Procedura instituită de lege pentru achitarea creanțelor salariale din Fondul de garantare este extrem de anevoioasă, aceasta presupunând:
 - pe lângă formularea unei cereri și depunerea unor documente enumerate exhaustiv și parcurgerea unei perioade de 45 de zile până la momentul pronunțării unei soluții referitoare la achitarea sau neachitarea contravalorii creanțelor salariale;
 - introducerea cererii, cu prioritate, de către administratorul sau lichidatorul averii angajatorului debitor și, doar în subsidiar, de către salariați sau de către organizațiile reprezentative ale acestora, fapt de natură a situa pe o poziție inferioară persoanele direct interesate în achitarea creanțelor salariale.

5.2 Punctul de vedere al organizațiilor patronale¹⁵

- a) Contribuția aferentă constituirii Fondului de garantare în cuantum de 0,25%, nu reprezintă, în momentul de față, o cheltuială suplimentară instituită în sarcina angajatorilor – dat fiind faptul că acest procent se deduce din contribuția de șomaj – ci o modalitate de protecție a acestora în momentul declanșării procedurii insolvenței.

Faptul că obligația de plată de către Fondul de garantare a contravalorii creanțelor salariale există independent de achitarea sau neachitarea de către angajatori a contribuției legale de 0,25%, îi prejudiciază grav pe angajatorii care-și achită întocmai și la timp obligațiile pecuniare față de Fond. În plus, nereglementarea unei sancțiuni mai grave în cazul neîndeplinirii obligației legale de a contribui la constituirea Fondului de garantare, nu asigură un mijloc eficient de constrângere a angajatorilor, dat fiind faptul că, în prezent, în cazul săvârșirii acestei fapte intervine numai obligația de plată a majorărilor de întârziere.

¹⁴ Opinia acestor confederații sindicale reprezentative la nivel național (Blocul Național Sindical, Cartel ALFA, Confederația Sindicatelor Democratice din România, Meridian și „Frăția”) a fost exprimată de reprezentanții Departamentelor juridice din cadrul acestor structuri.

¹⁵ Opinia unora dintre confederații patronale reprezentative la nivel național (Asociația Națională a Antreprenorilor De Construcții; Consiliul Național al Întreprinderilor Mici și Mijlocii Din România; Consiliul Național al Patronatului Român) a fost exprimată de reprezentanți din cadrul acestor structuri.

Concluzii

Între Convenția OIM nr. 173 (1992), Regulamentul CE nr. 1436/2000 și Directiva 2008/94/CE există, ca regulă, o concordanță.

Concomitent, există și reglementări care se deosebesc între ele. Explicațiile rezidă atât în caracterul deosebit al celor două organizații și în sfera de cuprindere, diferită, ca membri, a statelor (cu nivele de dezvoltare deosebite și tradiții de legiferare specifice), cât și în decalajul în timp al adoptării reglementărilor în cauză (Convenția OIM în 1992; Regulamentul CE nr. 1346 în 2000 iar Directiva, versiunea consolidată, în 2008).

Sunt reglementări din Directiva 2008/94/CE mai favorabile decât cele cuprinse în Convenția OIM nr. 173 (1992) – respectiv, cele referitoare la domeniul de aplicare și cele referitoare la durata pentru care urmează să se acopere creanțele salariale (cu excepția creanțelor aferente concediilor de odihnă neplătite).

Se impune însă o mențiune esențială: Convenția OIM nr. 173 (1992) nu oprește statul care o ratifică să reglementeze drepturile salariaților în materie, la un nivel superior prescripțiilor sale (și, ca urmare, să se atingă, atunci când este cazul, nivelul din Directiva 2008/94/CE). Așadar, pe de o parte, dacă prin ipoteză, Convenția OIM nr. 173 (1992) ar fi ratificată nu înseamnă că prin legislația națională nu s-ar putea respecta, în continuare, nivelele stabilite prin Directiva 2008/94/CE. Pe de altă parte, Convenția OIM nr. 173 (1992) cuprinde o serie de reglementări mai favorabile salariaților decât cele din reglementările UE. Ne referim la:

- obligația statelor – statuată expres – de a consulta organizațiile sindicale și patronale reprezentative pentru stabilirea categoriilor de persoane ce pot fi excluse de la aplicarea dispozițiilor referitoare la plata creanțelor salariale în caz de insolvență;
- existența unor categorii suplimentară de creanțe ce urmează a fi acoperite (alte concedii plătite decât concediului de odihnă);
- absența enumerării tipurilor de contracte individuale de muncă avute în vedere, dându-se astfel posibilitatea ca în viitor – concordant cu cerințele flexisecurității – să poată fi adăugate (integrate) și alte tipuri noi de contracte individuale de muncă.

Ținând seama de toate acestea, apreciem că ar fi necesar și util ca – potrivit Legii nr. 109/1997,¹⁶ Consiliul Economic și Social să propună autorităților de decizie ale statului ratificarea Convenției OIM nr. 173 (1992). Ulterior, de lege ferenda ar trebui aduse modificările corespunzătoare Legii nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale.

În opinia noastră, ca o concluzie finală se poate aprecia că nu se poate susține inutilitatea ratificării Convenției OIM nr. 173 (1992) deoarece legislația internă este deja aliniată la Directiva nr. 2008/94/CE. Apare evident faptul că ratificarea Convenției ar fi în avantajul salariaților, al partenerilor sociali și ar determina o claritate superioară a legislației în materie.

¹⁶ Publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 141 din 7 iulie 1997, cu modificările și completările ulterioare.

Bibliografie

Coface Romania, 2009. *Study regarding the situation of the insolvencies from Romania during the first Semester of 2009*. [Online] Available at: http://www.coface.ro/CofacePortal/ShowBinary/BEA%20Repository/RO/en_EN/documents/Stydyinsolvency [Accessed 12 November 2010].

Coface Romania, 2010. *Study on the Status of Insolvencies in Romania in the first Semester of 2010*. [Online] Available at: http://www.coface.ro/CofacePortal/ShowBinary/BEA%20Repository/RO/en_EN/images/st%20fal2010 [Accessed 12 November 2010].

Contractul Colectiv de munca unic la nivel national 2007 – 2010. *Monitorul oficial al Romaniei*, V (5), 29 January 2007.

Duccase, M., Roset, A. & Tholy, L., 2003. Code annoté européen du travail. *Groupe Revue Fiduciaire*.

Hotărâre pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale. *Monitorul oficial al Romaniei*, I (1038), 28 December 2006.

Lardy-Pelissier, B., J. P., Roset, S. & Tholy, L., 2009. *Le nouveau Code de travail annoté*. 29th ed. Paris: Groupe Revue Fiduciaire.

Legea 200/2006 privind constituirea si utilizarea fondului de garantare pentru plata creantelor salariale. *Monitorul oficial al Romaniei*, I (453), 21 May 2006.

Legea 85/2006 privind procedura insolventei. *Monitorul oficial al Romaniei*, I (359), 21 April 2006.

Milieu LTD & Europa Institut, University of Edinburgh, 2008. *Conformity studies of Member States' national implementation, Final Report I, Directive 2004/38/EC, Horizontal Synthesis Report*. [Online] Available at: http://ec.europa.eu/justice/doc_centre/citizenship/movement/doc/horizontal_synthesis_report_en.pdf [Accessed 12 November 2010].

Privind organizarea si functionarea Consiliului Economic si Social, 109/1997. *Monitorul oficial al Romaniei*. I (141), 7 July 1997.

Rosu, I., 2003. Noul Cod al Muncii. *Revista Romana de Dreptul Muncii*, (3).

Stefanescu, I.T., 2006. Incetarea contractului individual de munca in baza art. 86 din Legea nr. 85/2006 privind procedura insolventei. *Revista Romana de Dreptul Muncii*, 02.

Ticlea, A., 2009. *Tratat de dreptul muncii, Editia a III-a*. Bucharest: Universul Juridic.

Tinca, O., 2005. Fondul de garantare pentru plata creantelor salariale. *Revista de Drept Comercial*, 1, pp.51-59.

Turcu, I., 2006. *Tratat de insolvență*. Bucharest: C.H. Beck.

Voiculescu, N., 2003. Fondul de garantare pentru plata creantelor salariale si protectia salariatilor in cazul insolvabilitatii angajatorului in Dreptul Comunitar si jurisprudenta Curtii Europene de Justitie. *Revista Romana de Dreptul Muncii*, (1), pp.33-36.

Voiculescu, N., 2006. Fondul de garantare pentru plata creantelor salariale si protectia salariatilor in cazul insolvabilitatii angajatorului legislatia nationala si comunitara. *Revista Romana de Dreptul Muncii*, (2).

