

EXPUNERE DE MOTIVE

privind propunerea de lege pentru abrogarea art. 11 alin. (3) din Legea nr. 195/2020 privind statutul personalului feroviar

1. Situația actuală și descrierea problemei

În prezent, sectorul feroviar beneficiază de o reglementare specială prin Legea nr. 195/2020, privind statutul personalului feroviar. Această lege prevede o serie de drepturi de care se bucură personalul feroviar și conține unele reglementări privind dialogul social și negocierea contractelor colective în sectorul de negociere feroviar.

Astfel, articolul 11, alin. (3) stipulează că drepturile acordate personalului feroviar prin contractele colective de muncă (CCM) se mențin până la încheierea unui nou contract, chiar dacă perioada pentru care au fost negociate a expirat.

Această prevedere intră în contradicție directă cu regimul juridic general stabilit de Legea nr. 367/2022 privind dialogul social. Potrivit normei generale – **art. 108 din Legea 367/2022** - un CCM are o durată strict determinată de maximum 24 de luni, cu posibilitatea unei singure prelungiri de cel mult 12 luni, încetând de drept la împlinirea acestui termen.

În practică, această „eternizare” a efectelor juridice ale unui contract expirat creează un blocaj în care angajatorul este obligat la plata unor drepturi financiare stabilite în condiții economice care pot fi radical diferite de realitatea curentă, fără ca sindicatele să aibă un stimulent real de a finaliza o nouă negociere.

Această prevedere, care face practic ca un contract colectiv de muncă, odată încheiat, să nu mai expire niciodată, vine în contradicție cu principiile de bază privind contractele. Conform Codului Civil, nu pot exista contracte perpetue, pentru a proteja libertatea individuală și economică.

Codul civil român (Legea nr. 287/2009) nu permite ca o persoană (fizică sau juridică) să fie legată contractual pe viață sau pe o perioadă nelimitată, fără posibilitatea de a ieși din acea relație juridică. Două articole sunt fundamentale în acest sens:

- **Art. 1277 (Contractul pe durată nedeterminată):** Acesta stipulează clar că „contractul încheiat pe durată nedeterminată poate fi denunțat unilateral de oricare dintre părți cu respectarea unui termen rezonabil de preaviz”. Mai mult, legea consideră **nescrisă** orice clauză care ar interzice denunțarea sau ar impune o prestație în schimbul ei.

De observat faptul că, potrivit Codului Civil, nici nu se pune problema modalității de încetare a unui contract încheiat pe perioadă determinată, întrucât prelungirea acestuia poate fi realizată exclusiv pe baza acordului de voință liber exprimat de ambele părți contractante!

- **Art. 1270 (Forța obligatorie):** Deși contractul are forță de lege între părți, această forță este limitată în timp. Interpretarea sistematică a Codului civil arată că nicio obligație civilă nu poate fi perpetuă, deoarece ar încălca libertatea individuală și economică. Ca urmare, forța obligatorie a contractului trebuie să se manifeste și în privința încetării contractului. Termenul contractual prevăzut de părți trebuie să aibă efect și are forță obligatorie.

Astfel, prin combinarea interdicției denunțării (art 118 alin (1) din Legea dialogului social 367/2022) cu menținerea drepturilor până la un nou contract (11, alin. (3) din Statutul feroviar), rezultatul este o **obligatie perpetuă**. În cazul în care sindicatul refuză semnarea oricărui nou contract, angajatorul este blocat „pe viață” în vechiul contract, fapt ce contravine spiritului **Art. 1277 din Codul civil**.

Codul Civil reprezintă „dreptul comun” pentru orice tip de convenție. El stabilește standardul de civilizație juridică conform căruia nimeni nu poate fi sclavul propriului contract la infinit. De aceea, intervenția legislativă pentru a readuce echilibrul în relațiile contractuale vizate este necesară.

2. Motivația de ordin constituțional

Prevederea actuală din Statutul feroviar încalcă principiile fundamentale prevăzute în Constituția României:

- **Libertatea economică (Art. 45):** Constituția garantează libera inițiativă și economia de piață bazată pe concurență. Obligarea angajatorului feroviar de a menține cheltuieli salariale la infinit, dintr-un contract care nu mai poate expira de drept, anulează posibilitatea acestuia de a-și gestiona resursele și de a se adapta crizelor economice.
- **Principiul egalității în drepturi (Art. 16):** Prin menținerea acestui privilegiu exclusiv pentru personalul feroviar, se creează o discriminare față de toate celelalte categorii de salariați din România care se supun regulii de încetare a contractelor la termen, conform Legii 367/2022.
- **Dreptul la negocieri colective (Art. 41 alin. 5):** Esența negocierii presupune libertatea de a ajunge sau nu la un acord. Articolul supus abrogării goleşte de conținut procesul de negociere, transformându-l într-o stare de pasivitate forțată pentru una dintre părți.
- **Proportionalitatea restrângerii drepturilor (Art. 53):** Orice restrângere a libertății contractuale a angajatorului trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o. Perpetuitatea unui contract care stabilește niște obligații oneroase importante în sarcina angajatorului, nu trece testul proporționalității, afectând grav sustenabilitatea unităților feroviare.

3. Impactul socio-economic

Actuala reglementare împiedică adaptarea costurilor de personal în perioade de scădere economică sau criză, deoarece denunțarea unilaterală a CCM este interzisă prin lege (L367/2022). Singura modalitate de ajustare ar rămâne astfel concedierea colectivă, care însă atrage costuri suplimentare masive pentru angajator și efecte dureroase pentru salariații care își pierd locurile de muncă. Această configurație poate conduce la insolvența operatorilor feroviari de stat și privați.

Reglementarea vizată dezechilibrează masiv egalitatea contractuală pe care părțile ar trebui să se situeze. Din această perspectivă, alinierea legislației la standardele constituționale și ale dreptului civil este necesară.

Sunt vizate, așa cum am arătat mai sus, restabilirea egalității în fața legii, a libertății economice și a dreptului de negociere colectivă, acesta din urmă fiind privit din ambele perspective, nu numai din perspectiva salariatului.

4. Soluția propusă

Se propune abrogarea alin. (3) al art. 11 din Legea nr. 195/2020 privind statutul personalului feroviar. Prin această măsură, dialogul social în sectorul feroviar va fi armonizat cu legislația națională a muncii (Legea 367/2022) și cu Codul Civil, obligând părțile să negocieze cu bună-credință în termenele legale, restabilind totodată echilibrul între protecția socială a angajaților și libertatea economică a angajatorului.

Deputați

Stoica Alin Bogdan

Drulă Cătălin

