

ROMÂNIA
MINISTERUL AFACERILOR INTERNE
ACADEMIA DE POLIȚIE „Alexandru Ioan Cuza”

Mohorea Ana Roxana

REZUMAT - TEZĂ DE DOCTORAT

DOMENIUL: „Drept”

Conducător de doctorat

Prof. univ. dr.

Țiclea Alexandru

- Bucuresti, 2019 -

MINISTERUL AFACERILOR INTERNE
ACADEMIA DE POLIȚIE „Alexandru Ioan Cuza”
Nr..... din

NECLASIFICAT
Exemplar

Mohorea Ana Roxana

REZUMAT - TEZĂ DE DOCTORAT

TEMA: STATUTUL JURIDIC AL PERSONALULUI SILVIC

Conducător de doctorat
Prof. univ. dr. Țiclea Alexandru

Teză elaborată în vederea obținerii
Titlului de DOCTOR în „*Drept*”

- Bucuresti, 2019 -

INTRODUCERE ÎN INVESTIGAREA ȘTIINȚIFICĂ

Teza - „Statutul juridic al personalului silvic”, examinată în contextul cercetării doctorale, apreciez că dezvăluie un real interes atât din perspectiva țării noastre, cât și a Uniunii Europene, cu atât mai mult cu cât – la nivelul uniunii nu există o politică unitară în ceea ce privește personalul silvic și sectorul silvic/ forestier, în general.

Așadar, *obiectivul strategic* – vizat din perspectiva de autor al tezei de față, în calitate mea de consilier juridic în cadrul unei direcții silvice județene de aproximativ 9 ani – referitor la personalul silvic, este acela de a prezenta și analiza această categorie de salariați și/sau funcționari publici, raportat la actuala și neclara reglementare, dar și la lacunele acesteia, în scopul de a determina conștientizarea necesității elaborării și adoptării unui Statut juridic al personalului silvic, care să răspundă nevoilor și reglementărilor actuale ale sistemului silvic, fără a prezenta vreo importanță dacă ne raportăm la fondul forestier proprietate publică a statului, ori la cel proprietate privată.

Este cert așadar – că problematica/chestiunea Statutului juridic al personalului silvic cucerește teren din mai multe perspective și necesități sociale, culturale, juridice, economice, etc.

Nădăjduiesc prin lucrarea de față, *a realiza ceva util pentru cei preocupați de apărarea integrității fondului forestier național și a mediului înconjurător în general* și, de ce nu - pentru a trage un semnal de alarmă tuturor, generațiilor actuale și viitoare, dar în special, doresc să conștientizeze personalul silvic (fie el contractual sau funcționar public), importanța și rolul lor în desfășurarea / întreprinderea tuturor activităților specifice sectorului silvic.

Nu de puține ori, în ultimii 9 ani am constatat situații în care, tocmai personalul silvic - *purtător al autorității publice* - a săvârșit fapte și a întreprins acțiuni/ demersuri împotriva a ceea ce ei înseși trebuie să apere, atentând direct sau indirect asupra integrității fondului forestier național.

În analizarea/prezentarea acestor chestiuni delicate - aş îndrăzni a le numi așa - îmi propun să configurez un sistem de rațiuni juste/obiective și afirmații chibzuite, ce le voi detalia într-un capitol final al tezei - prin raportare la practica judiciară din domeniul răspunderii civile/patrimoniale a personalului silvic.

Iată așadar, că centrul tezei de față îl reprezintă categoriile statutare ale personalul silvic sau forestier, dintr-o necesitate strategică, dar și obligatorie de ocrotire a pădurilor românești, în contextul în care, consider că sunt puțini cei care cunosc, că România, deține încă păduri valoroase.

Necesitatea imperioasă a unei reforme administrative în sectorul forestier a condus la apariția unui *Statut juridic al personalului silvic*. În acest sens, în anul 2000, a fost adoptată O.U.G. nr.59/2000¹, aprobată prin Legea nr.427/2001.

Astfel, deși aparent sub aspect legislative, *am putea afirma că rolul personalului silvic este oarecum bine definit*, din păcate, în practică lucrurile nu stau deloc așa, asistând pe zi ce trece la o degradare, alterare, defrișare a fondului forestier național – deși constituie o componentă esențială a mediului natural.

Analizând succint această chestiune îngrijorătoare, am identificat o posibilă primă cauză – și este aceea a momentului la care *Statutul personalului silvic* a fost elaborat și aprobat – respectiv anii 2000 - 2001 (legea de punere în aplicare), motiv pentru care, îndrăznesc că apreciez că în anul 2019, acest act normativ în mod cert și declarat, nu mai corespunde exigențelor și nevoilor actuale ale societății civile și nici chiar ale acestei categorii de lucrători în discuție.

Că lucrurile se desfășoară într-un astfel de context, o confirmă realitatea practică, prin aceea că personalul silvic se confruntă de la an la an, cu situații inedite/nereglementate legislativ, și/sau reglementate într-un mod neunitar,

¹ Privind Statutul personalului silvic (publicată în M. Of. nr. 238 din 30.05.2000), modificată ulterior.

haotic, existând depopotrivă mai multe acte normative în vigoare, având aceeași forță juridică, pe aceeași chestiune factuală.

Și reciproca este valabilă, și pot afirma, că am și întâlnit-o în realitatea zilnică a activității personalului silvic, acesta - cunoscând existența unui vid sau neajunsuri legislative - exploatează aceste deficiențe premise de legiuitor și/sau implicit de statul român, în favoarea/beneficiul lor și evident, în dauna mediului înconjurător și a fondului forestier național, uitându-și astfel menirea și responsabilitățile.

Specificul activității silvice/forestiere, îndrăznesc să-l caracterizez ca fiind unul evident, multidisciplinar – vizând deopotrivă protecția mediului înconjurător, activitatea de conducere a arboretului, asigurarea integrității fondului forestier național prin prevenirea oricăror fapte păgubitoare, atât din perspectiva factorilor naturali, cât și cei umani, etc.

Așadar, în cuprinsul lucrării, am ales să critic actuala reglementare ce definește și delimitează Statului personalului silvic de celelalte categorii de salariați și funcționari publici, însă – apreciez că am criticat într-un sens pozitiv, necesar, rațional și justificat sau motivat.

În alegerea abordării temei - *Statutul juridic al personalului silvic* - a înclinat desigur și faptul că țara noastră, este singura din *Europa* în care, după momentul 1990, aria vegetației forestiere s-a diminuat și se diminuează în mod continuu, fără a conștientiza funcțiile pe care le îndeplinesc pădurile, și că acestea - constituie cu certitudine, un bun național.

Acțiunea de conștientizare a importanței pădurilor românești, este absolut necesar să se producă, fără nicio altă prorogare - atât în rândul silvicultorilor, al cetățenilor, dar și al decidenților/conducătorilor țării noastre.

Păstrând contextual actual al pădurilor, îndrăznesc să afirm că sunt puțin cei care știu, că în Patrimoniul Mondial UNESCO sunt incluse aproximativ 24.000 hectare păduri de fag, din terenurile cu vegetație forestieră ale României,

ca un demers din ultimii ani al instituțiilor implicate și însărcinate cu administrarea și ocrotirea fondului forestier național.

Pădurile, sau codrii românești, într-o exprimare pitorească - au constituit un freamăt, o îngrijorare... dar și un important subiect de analiză, încă din cele mai străvechi timpuri.

Că lucrurile sunt așa, o confirmă chiar literatura interbelică – prin vocea academicianului *Simion Mehedinți*, născut și crescut la marginea codrilor de brazi din Soveja, județul Vrancea.

Astfel, exista îngrijorare și o preocupare reală pentru pădurile românești, chiar din anul 1936.

Emoționant - sub aspectul teribilului - își prezenta academicianul îngrijorarea sa, față de dezastrul pădurilor, ce am constatat că se manifesta încă din acele timpuri străvechi.

Publicația „*Revista Pădurilor*” nr. 3/1936 (p. 340 și urm.)– redă emoționanta cuvântare rostită de *Simion Mehedinți*, în seara zilei de 8 martie 1936, când vorbește despre - *moartea codrului românesc*.

Savantul, ca bun cunoscător în ființă a codrului rămas de altă dată, era devastat de ruina în care căzuse pământul forestier al țării noastre, sens în care exprima – citez:

„Oriunde te-ai duce întâlnești râpi hidoase și păduri brăcuite ce se întind, pe zi ce trece, ca pecingenea. Pădurile noastre de altădată nu mai există, căci au fost prostește și câinește ucise. Am jefuit toate pădurile așa de hain încât, din fruntea țărilor cu păduri, am ajuns codași între codași. Iată isprava care trebuie să ne umple de spaimă și rușine.”

Academicianului *Simion Mehedinți*, ca iubitor și cunoscător al rolului codrului românesc pentru viața socială și culturală, conchide alocuțiunea sa – citez:

„Dar dacă rămânem unde suntem astăzi, să se știe bine - îngrămădim pe capul nostru blestemul urmașilor, cărora le lăsăm câmpuri fără umbre, dealuri

fără apărare, munți fără podoabă, râuri sălbatice și o Dunăre potmolită la gură aproape numai de țărâna pământului românesc, pe care vecinii își apără țărâna ogoarelor lor, ca ochii din cap.”

Aceeași îngrijorare și preocupare o percepem și astăzi... după mai bine de 80 de ani de la alocuțiunea emoționantă a savantului S. Mehedinți, personal, constatând că situația pădurii românești, în acest secol al „ecologiei” este la fel de imprecisă, haotică, complicată și neclară.

În acest context, apreciez că *fondul forestier național* - constituie o componentă esențială a mediului înconjurător, impunându-se ca acesta, să fie apărat și ocrotit de, și prin oameni.

De oameni – în sens general, cetățenesc și de silvicultori – într-un sens particular, specific, obligatoriu și primordial.

Opinez că apărarea/ocrotirea și gestionarea cu bună intenție a fondului forestier național și nu în ultimul rând - prevenirea pagubelor aduse/cauzate pădurilor românești, se impun a fi realizate și/sau respectate de către, și prin *personalul silvic*, într-un sens prioritar.

Aceasta, motivat de faptul că reprezintă o categorie aparte/specifică a salariaților și/sau funcționarilor publici pe sectorul silvic / forestier – cărora legiuitorul le-a atribuit plenitudinea prerogativei autorității publice în exercitarea funcției lor, această obligație, fiind de ordin fundamental, chiar constituțional.

Îmi fundamentez opinia sus menționată și existentă în tot contextul temei abordate - pe argumente potrivit cărora, *personalul silvic* - prin cunoștințele și abilitățile deținute potrivit pregătirii profesionale, cu respectarea jurământului de credință depus odată cu dobândirea calității de membru al Corpului silvic - *are o obligație prioritară* în ceea ce privește apărarea integrității fondului forestier național, prin ceea ce doresc să exemplific că semnifică, desigur – *nu într-un sens limitativ*:

- personalul silvic, se impune să-și îndeplinească atribuțiile și responsabilităților de serviciu, cu bună credință;

- personalul silvic este dator să fie diligent în ceea ce vizează gestionarea fondului forestier și conducerea arboretului, manifestând responsabilitate și conștiinciozitate, respectând normele tehnice înscrise în amenajamentele silvice în vigoare;

- personalul silvic este responsabil de conservarea și ameliorarea biodiversității, de protejarea pădurilor virgine și cvasivirgine, de respectarea procesului de producție pentru păduri / vegetația forestieră - acestea fiind desigur, doar câteva exemplificări din ceea ce înseamnă atribuțiile și responsabilitățile personalului silvic.

Prin lucrarea de față, îmi doresc să particip la această generoasă acțiune de apărare a integrității fondului forestier național și conservare a acestuia - *prin a evidenția în primul rând particularitățile categoriei personalului silvic, drepturile și obligațiile acestuia, felurile răspunderii personalului silvic, și nu în ultimul rând - a determina personalul silvic, să conștientizeze importanța atribuțiilor și responsabilităților conferite lor, prin multitudinea actelor normative în vigoare la această dată.*

În al doilea rând, ca element complementar – consider că responsabilitatea apărării și respectării mediului înconjurător, revine fiecăruia dintre noi oamenii, însă, așa cum am amintit mai sus și voi dezvolta în cele ce urmează - o implicare crucială în apărarea celei mai importante componente a mediului natural - care este fondul forestier, revine cu precădere personalului silvic.

În acest sens, cu apăsare afirm că doar ulterior Conferinței Națiunilor Unite privind Mediul și Dezvoltarea, de la Rio de Janeiro din anul 1992 - s-a conturat și a căpătat însemnătate noțiunea de „dezvoltare durabilă”, *pădurile fiind înțelese ca un bun al umanității, iar statele membre îndemnate să se re poziționeze - prin adoptarea unor măsuri sustenabile, nu doar pentru prezent și pe termen scurt, ci și pentru viitor.*

Cu trimitere la chestiunile abordate în teza doctorală, apreciem că situația actuală a personalului silvic este caracterizată prin:

- necorelarea prevederilor Statutului atât cu actualele reglementări, cât și cu realitățile derivate din evoluția sferelor de activitate în care funcționează acest personal;

- încadrarea pe grade profesionale a acestei categorii de personal se realizează după reglementări neunitare, împrejurare ce a condus și conduce încă din anul 2000 la discriminări pecuniare;

- ineficiența cadrului în vigoare este demonstrată și de extinderea fenomenului infracțional și contravențional care are efect negativ asupra integrității fondului național forestier, corelată și cu evoluția proprietății asupra pădurilor, diversificarea și dezvoltarea societăților comerciale a căror activitate vizează produsele pădurii;

- subminarea autorității acestui personal pe fondul unor stări conflictuale ivite în procesul de constituire sau reconstituire a proprietăților forestiere de stat;

- aplicarea neunitară și de cele mai multe ori păguboasă a regimului silvic, determinată de tipul de proprietate asupra pădurilor dar și de varierea formei juridice a ocoalelor silvice unde își desfășoară activitatea această categorie de personal;

- slabă responsabilizare și stimulare a personalului care are atribuții de control și pază, dar și dotarea necorespunzătoare cu tehnică și materialele particulare strict necesare pentru deplasarea operativă în teren în scopul descurajării agresiunilor / faptelor păgubitoare asupra pădurii;

- mărirea numărului și gravității agresiunilor comise asupra personalului în discuție de către cetățeni surprinși efectiv asupra unor fapte ce au o natură contravențională/infracțională în fondul forestier, în majoritatea cazurilor urmate de lungi perioade de spitalizare a acestora sau chiar decese;

- migrarea personalului pregătit profesional și cu experiență în domeniul silviculturii în alte sectoare de activitate, atractive din punct de vedere pecuniar;

- nereglementarea reală și concretă a timpului de lucru zilnic și săptămânal, în acord cu Directiva nr.88/2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului

de lucru, din perspectiva responsabilităților / îndatoririlor de serviciu a pădurarului, șefului de district, etc. și a răspunderii civile sau patrimoniale pentru cioate / arbori tăiați și/sau sustrași ilegal;

- lipsa unor reglementări reale, concise și previzibile din perspectiva îmbunătățirii mediului de lucru pentru întreg personalul silvic, în scopul de a le proteja sănătatea și securitatea, etc.

Prin opiniile personale menționate în conținutul tezei năzuim spre o reușită în a facilita o percepție concisă și completă a statutului și calității personalului silvic, atât în rândul personalul silvic, cât și în rândul cetățeanul de rând – fără cunoștințe tehnice sau juridice.

De asemenea, îmi propun să adopt și să păstrez o atitudine și notă obiectivă și nu una circumstanțială, în contextul în care în ultimii 9 ani am fost implicată într-un mod direct în perceperea, cunoașterea și analizarea activității silvice desfășurată de personalul silvic, de toate gradele.

Nu în ultimul rând, sutele de litigii purtate pe rolul instanțelor judecătorești – din calitatea mea de consilier juridic în cadrul unei direcții silvice județene din structura RNP – Romsilva, necesitând apărări și/sau opinii atât dintr-o perspectivă procesuală activă, cât și pasivă, aprechez că mă îndreptătesc în mod deplin - să militez cu responsabilitate pentru schimbarea reală și/sau îmbunătățirea necesară, nu doar a ceea ce semnifică Statutul juridic al personalului silvic, ci și a sistemului silvic într-un sens general, pentru rațiunile sus expuse, dar și cele ce se pot despinde din tot conținutul lucrării de față.

STADIUL ACTUAL AL CUNOAȘTERII

Importanța temei, am apreciat-o ca fiind una nu doar actuală, ci și necesară, din cel puțin 3 perspective, și anume:

- *nu există* nicio altă teză de doctorat sau lucrare științifică care să realizeze o analiză a personalului silvic/forestier, din perspectiva actelor normative în

vigoare, ce definesc și delimitează această categorie aparte/specifică și existență în sfera dreptului muncii;

- *particularitățile acestei categorii* aparte de salariați și/sau funcționari publici, cum este cea în cauză – respectiv a personalului silvic, a suscitat și suscită încă numeroase controverse, când vine vorba de: *competența funcțională și/sau materială a instanțelor de judecată* investite cu soluționarea diverselor cereri / acțiuni de natură juridică în rezolvarea unor chestiuni ce țin de dreptul muncii; *răspunderea civilă sau patrimonială* a personalului silvic, aceasta fiind evident distinctă din perspectiva normelor speciale în vigoare; *drepturile și obligațiile personalului silvic*, care sunt nu doar distincte de cele ale celorlalte categorii se salariați și/sau funcționari publici ori funcționari publici cu statut special; *deținerea de către personalul silvic*, indiferent de grad, funcție și/sau alte criterii – *a celei mai importante prerogative* – aceea de exercitare a autorității publice în sectorul în care-și desfășoară activitatea sau munca, etc.;

- împrejurarea potrivit căreia, *reglementarea în vigoare privind Statutul personalului silvic, nu răspunde nevoilor actuale*, îndrăznind chiar să divizeze aceste nevoi/necesități în 2 poli: cea a fondului forestier național, ca și componentă esențială a mediului natural și/sau înconjurător, care trebuie ocrotit și administrat într-un sens real și durabil; cea a personalului silvic, din perspectiva drepturilor și obligațiilor sale, a pericolelor la care sunt expuși în activitatea sau munca desfășurată - cu referire expresă la personalul silvic de teren care asigură integritatea fondului forestier național împotriva factorilor naturali și/sau umani, etc.

Se impunea o asemenea temă de cercetare având în vedere importanța ce trebuie acordată acestei categorii de personal.

În elaborarea prezentei lucrări a fost studiat un bogat material bibliografic, acte normative naționale și din dreptul comparat, lucrări românești și străine – tratate, cursuri, monografii studii și articole de specialitate.

În urma stabilirii materialului bibliografic, s-a procedat la elaborarea și adoptarea unui plan al lucrării, care, în mod firesc, pe parcurs, a suferit modificări absolut necesare în funcție de stadiul acumulării de noi cunoștințe și de cel al redactării proiectului.

Totodată, au fost avute în vedere anumite metode de cercetare: metoda logică, cea sociologică, deductivă, cât și cea comparativă . Aceste metode cuprind procedee, tehnici și mijloace folosite pentru studierea fenomenului juridic, în general, adaptate la specificul lucrării și al disciplinei din care face parte aceasta.

Fără a reitera aici întregul mecanism al lucrării, aceasta înfățișează rezultatele cercetării științifice pe parcursul a șase capitole, dintre care partea introductivă, unde este indicat titlul temei supuse analizei, expunându-se problematica tratată în cadrul tezei și justificarea abordării ei, cât și obiectivele cercetării și metodologia acesteia. La aceste capitole este adăugată și lista resurselor bibliografice analizate în cursul cercetării științifice ce a condus la elaborarea prezentei lucrări.

În capitolul I, intitulat „Considerații introductive privind personalul silvic”, sunt analizate noțiunea și rolul personalului silvic, categoriile de personal silvic și asemănările și deosebirile între personalului silvic contractual și personalul silvic funcționar public.

Capitolul II va analiza dobândirea calității de personal silvic și acordarea gradelor profesionale ale acestora.

Capitolul III va trata drepturile și obligațiile personalului silvic salariat, respectiv, funcționar public din perspectiva actelor normative care guvernează această profesie.

În capitolul IV, accentul va fi pus pe răspunderea juridică a personalului silvic.

Capitolul V va trata modificarea, suspendarea și încetarea raporturilor de muncă/de serviciu ale personalului silvic, iar ultimul capitol, al VI –lea, se referă

la dreptul comparat (din *Franța, Spania și Belgia*), cu revelarea dreptului național al acestora în ceea ce privește exercitarea profesiei.

Partea finală a tezei conține aportul personal rezultat în urma activității de cercetare științifică, de tratare și de clarificare a problematicii studiate.

Prezentând situația din România și din cele trei țări amintite, vom formula propuneri de lege ferenda în vederea perfecționării legislației și practicii naționale.

În Capitolul introductiv al lucrării – am abordat succint noțiunea de personal silvic, dar și importanța acestei categorii din perspectiva cadrului legal în vigoare și a realităților mediului înconjurător.

Astfel, apare ca fiind bine cunoscut faptul că - *personalul silvic* - reprezintă o categorie aparte dacă ne raportăm la încadrarea acestora în cea a salariaților, funcționarilor publici și/sau în cea a unui personal cu statut special.

Astfel, actuala legislație instituie o complexitate – opinăm nejustificată – dacă ne raportăm la poziționarea personalului silvic între aplicarea prevederilor C. mun., prevederile normei speciale – O.U.G. nr. 59/2000 și dispozițiile C. adm.².

În atare situație, în cele ce succed, apreciem necesar a defini și/sau delimita într-un prim aspect, semnificația *noțiunii de personal silvic* și nu în ultimul rând *categoriile statutare ale personalului silvic*.

În accepțiunea O.U.G. nr. 59/2000 [art. 1 alin. (1)], personalul sus-menționat *reprezintă acea categorie de persoane/salariați, având pregătire în specialitatea silvicultură, probată printr-un document de absolvire a unui sistem didactic acceptat în România și care practică în concret activități proprii sectorului silvic*.

Desigur că, noțiunea în discuție este strâns legată de cea a *Corpului silvic*³ – aceasta din urmă vizând întreg personalul silvic; o altă delimitare a *noțiunii de*

² O.U.G. nr. 57/2019 (publicată în M. Of. nr. 555 din 05.07.2019).

³ Art.1 alin. (3) din O.U.G. nr. 59/2000.

Corp silvic, poate fi aceea de asociație sau structură profesională statutară a personalului silvic ai cărei membrii sunt acceptați/admiși în condițiile legii.

Rolul și importanța personalului silvic – am raportat-o la o situație factuală, întrucât fondul forestier național constituie o componentă esențială a mediului înconjurător, iar acesta - trebuie apărat și ocrotit de oameni.

Opinăm că apărarea, ocrotirea, gestionarea și prevenirea pagubelor aduse fondului forestier național, se impun a fi realizate și/sau respectate de către și prin *personalul silvic*. Aceasta deoarece, *personalul silvic* - prin cunoștințele și abilitățile deținute potrivit pregătirii profesionale, și cu respectarea jurământului de credință depus odată cu dobândirea calității de membru al Corpului silvic - *are o obligație prioritară* în ceea ce privește apărarea integrității fondului forestier național, prin ceea ce înseamnă: îndeplinirea atribuțiilor și responsabilităților de serviciu, cu bună credință; gestionarea fondului forestier și conducerea arboretului cu responsabilitate și conștiinciozitate, în acord cu normele tehnice înscrise în amenajamentele silvice în vigoare; conservarea și ameliorarea biodiversității, protejarea pădurilor virgine și cvasivirgine; respectarea procesului de producție pentru păduri/vegetația forestieră - acestea fiind desigur, doar câteva exemplificări din ceea ce înseamnă atribuțiile și responsabilitățile personalului silvic.

Ca element complementar - responsabilitatea apărării și respectării mediului înconjurător, revine fiecăruia dintre noi oamenii, însă, o funcție crucială în apărarea celei mai importante componente a mediului înconjurător - care este fondul forestier, revine cu precădere *personalului silvic*.

Deși aparent sub aspect legislativ - *am putea afirma că rolul personalului silvic este oarecum bine conturat*, din păcate, în practică lucrurile nu stau deloc așa, asistând pe zi ce trece la o degradare, alterare, defrișare a fondului forestier național - componentă esențială a mediului înconjurător.

O cauză, ar putea fi și momentul la care *Statutul personalului silvic* a fost elaborat și aprobat - anii 2000 - 2001 (legea de punere în aplicare), sens în care, îndrăznim să apreciem că în anul 2019, acest act normativ nu mai corespunde exigențelor și nevoilor actuale ale unității și nici chiar acestei categorii de lucrători, cu atât mai mult cu cât personalul silvic se confruntă de la an la an cu situații inedite/nereglementate legislativ, și, deopotrivă, personalul silvic cunoscând existența unor viduri legislative - exploatează aceste neajunsuri în favoarea/beneficiul lor.

Intervenția și preocuparea în general a omului și în special a silvicultorilor, este esențială și absolut necesară, pentru o dezvoltare durabilă a fondului forestier național, în condiții de normalitate și dezvoltare armonioasă.

Desigur că, tăierile ilegale constituie o importantă și reală problemă cu care se confruntă mediul înconjurător - de aici rezultând și toate dezastrele naturale (*inundații, alunecări de teren, etc.*)

Aparent, situația a părut îngrijorătoare, motivat de faptul că această chestiune a fost pusă în discuție în cadrul a două ședințe ale CSAT, în anii 2015-2016, stabilindu-se în sarcina Guvernului să adoptă măsuri reale și radicale pentru, pentru îmbunătățirea legislației din domeniu, clar, coerent, predictibil și suficient de riguros în sens preventiv, dar și sancționator.

Am afirmat, motivat de faptul că analizând evoluția îmbunătățirii cadrului legislativ în domeniul silvic în perioada 2015-2019, nu se identifică demersuri notabile în această direcție.

Apreciem necesar, tocmai în acest context, exemplul și reala implicare a silvicultorilor, această categorie a salariaților, care deține o pregătire profesională și suficiente cunoștințe practice – pentru prevenirea dezastrelor cauzate fondului forestier național, dar și sancționarea reală și riguroasă a persoanelor/indivizilor care aduc atingere celei mai importante componente a meniului înconjurător, fondul forestier național.

Nu de puține ori, în ultimii 5 ani am constatat situații în care, tocmai personalul silvic - *purtător al standardului autorității publice, astfel cum a stabilit în mod ferm legiuitorul* - a săvârșit fapte și a întreprins acțiuni împotriva a ceea ce ei înseși trebuie să apere, atentând direct sau indirect asupra integrității fondului forestier național.

Se impune a detalia, chiar și de o manieră succintă - conceptul/noțiunea de „*apărare a integrității fondului forestier*” - pe care personal - *o consider, deși nescrisă în mod expres* - cea mai importantă obligație/responsabilitate a personalului silvic, de toate gradele și indiferent că avem în atenție personalul silvic contractul sau personalul silvic funcționar public.

Aș porni de la originea cuvântului „*integritate*”, care derivă din adjectivul latin „*integer*” și semnifică complet, întreg.⁴

Integritatea - este un concept complex care are în atenție demersuri consecvente, în acord cu valorile, metodele și elementele de măsură, dar și de raportare la principii și așteptări care pot fi verificate prin rezultate.⁵

Apărarea integrității fondului forestier național, presupune în opinia noastră, câteva țeluri precise ale personalului silvic, dar și a individului în general, care pot fi rezumate/sintetizate astfel:

- sporirea patrimoniului forestier al statului;
- conservarea și ameliorarea domeniului forestier al țării, prin aplicarea rațională a culturii forestiere, conform dispozițiilor cuprinse în legile silvice;
- regenerarea pădurilor statului și îndrumarea celorlalte categorii de proprietari, spre o gospodărire reală și rațională a pădurilor.

Este evident, că aceste țeluri obligatorii pentru apărarea integrității fondului forestier național, nu pot fi atinse decât prin și cu participarea și implicarea activă, reală a personalului silvic.

⁴ <https://dexonline.ro>, consultat la 9.05.2019.

⁵ ro.wikipedia.org/integritate, consultat la 9.05.2019.

O măsură recentă, considerată utilă și oportună - dar nu suficientă în opinia noastră, dacă ne raportăm la ultimele constatări în ceea ce privește creșterea infracționalității în domeniului sustragerii de material lemnos⁶ și practic a degradării mediului înconjurător, cu urmări deloc îmbucurătoare - a fost reglementarea și înființarea unei aparent noi instituții, GARDA FORESTIERĂ.⁷

Necesitatea înființării acestei noi instituții, a fost motivată de măsuri având drept scop întărirea capacității de implementare, control și monitorizare în lupta împotriva tăierilor ilegale de masă lemnoasă din fondul național forestier și din vegetația forestieră de pe terenurile din afara acestuia.

Importanța și scopul aducerii în discuție a înființării gărzilor forestiere - am realizat-o pentru a detalia, și de ce nu, compara în capitolele ce urmează, categoria personalului silvic ce activează în cadrul acestor „noi” instituții, categorie ce este eminentamente specifică funcționarilor publici, cu deosebiri substanțiale față de ceilalți funcționari publici (*dacă ne raportăm la salarizare, în special*) și multiple asemănări dacă ne raportăm la personalul silvic contractual ce-și desfășoară activitatea în cadrul regiei autonome RNP-Romsilva și a unităților și subunităților din cadrul subordinea acesteia.

Personalul supus analizei noastre *reprezintă acea categorie de persoane/angajați, având pregătire în specialitatea silvicultură, probată printr-un document de absolvire a unui sistem didactic acceptat în România și care practică în concret activități proprii sectorului silvic.*

Noțiunea în discuție este strâns legată de cea a *Corpului silvic* – aceasta din urmă vizând întreg personalul silvic; o altă delimitare a *noțiunii de Corp silvic*, poate fi aceea de asociație sau structură profesională statutară a personalului silvic ai cărei membrii sunt acceptați/admiși în condițiile legii.

⁶ Indiferent că vorbim de proprietăți forestiere private sau de cele aflate în proprietatea publică a statului.

⁷ Care a preluat practic activitatea, responsabilității, atribuțiile și patrimoniul fostelor Inspectorate Teritoriale de Regim Silvic și Cinegetic.

Apărarea integrității fondului forestier național, *presupune în opinia noastră*, câteva țeluri precise ale personalului silvic, dar și a individului în general, care pot fi rezumate/sintetizate astfel:

- sporirea patrimoniului forestier al statului;
- conservarea și ameliorarea domeniului forestier al țării, prin aplicarea rațională a culturii forestiere, conform dispozițiilor cuprinse în legile silvice;
- regenerarea pădurilor statului și îndrumarea celorlalte categorii de proprietari, spre o gospodărire reală și rațională a pădurilor.

Personalul silvic reprezintă o categorie aparte dacă ne raportăm la încadrarea acestora în cea a salariaților, funcționarilor publici și/sau în cea a unui personal cu statut special.

Munca desfășurată de această categorie de personal poate fi desfășurată atât în calitate de salariat, angajat cu CIM, cât și în calitate de funcționar public aflat în raporturi de serviciu cu instituția/autoritatea publică la care este angajat.

Al doilea Capitol – intitulat *Dobândirea calității de personal silvic și gradele profesionale ale acestuia*, tratează aspectele menționate în titulatură.

Dintre aceste condiții cumulative ce se cer a fi întrunite – se justifică a proceda la analiza statutului juridic al personalului silvic în actualul context legislativ, prin prisma prevederilor O.U.G. nr. 59/2000.

În sinteză: potrivit art. 5 alin. (1) din actul normativ menționat, admiterea în Corpul silvic este făcută având la bază următoarele criterii:

- cetățenia română;
- vârsta de 18 ani împliniți;
- să aibă pregătirea profesională în domeniu și să fie angajat cu CIM;
- să nu fi fost condamnat penal pentru săvârșirea unei infracțiuni cu intenție.

Cetățenia română, apare ca o condiție firească, *sine qua non* în vederea dobândirii calității de personal silvic.

Totodată, au fost analizate și condițiile de acordare a gradelor atât pentru personalul silvic salariat, cât și pentru cei care dețin calitatea de funcționari publici.

Al treilea Capitol al tezei a fost denumit marginal - *Drepturi și obligații ale personalului silvic*.

Analiza întreprinsă pe acest capitol - a avut în vedere, atât, drepturile generale și specifice, cât și obligațiile generale și specifice ale personalului silvic, izvorâte din toate actele normative în vigoare, inclusiv din contractul colectiv de muncă în vigoare la nivelul Regiei Naționale a Pădurilor-Romsilva.

Calitatea de salariat acordă persoanei anumite *drepturi*, și, în același timp, presupune un anumit comportament, respectarea unor obligații. Aceste drepturi sunt stabilite prin negociere colectivă sau/și individuală, ținând seama de normele legale.

În mod firesc, au fost enumerate și drepturile și obligațiile personalului silvic care are calitatea de funcționar public.

Cel de-al patrulea Capitol al lucrării – abordează *Răspunderea juridică a personalului silvic*.

Din cele abordate, rezultă că în raport cu relațiile sociale încălcate și de faptă comisă de personalul silvic, răspunderea poate fi: *disciplinară, patrimonială și civilă*.

În privința *răspunderii disciplinare*, au fost avute în vedere atât sancțiunile disciplinare, cât și procedura aplicării acestor sancțiuni pentru personalul silvic, procedură specială reglementată de O.U.G. nr. 59/2000.

În mod firesc, a fost analizată și răspunderea disciplinară a personalului silvic ce are calitatea de funcționar public potrivit prevederilor C. adm.

Răspunderea patrimonială este specifică personalului silvic salariat ce constă în obligația acestora de a repara prejudiciile materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca acestora.

Au fost analizate specificul răspunderii, obligația de restituire și procedura de recuperare a prejudiciilor produse angajatorului.

Răspunderea civilă - o formă a răspunderii juridice, care consistă într-un raport juridic de obligații în care persoana răspunzătoare trebuie să repare prejudiciul injust suferit de o altă persoană.

Răspunderea civilă contractuală este specifică personalului silvic care are calitatea de funcționar public. Specificul acestei răspunderi derivă din faptul că „raporturile în care se află funcționarii publici cu autoritățile și instituțiile publice sunt raporturi de muncă”.

În analiza acestei forme de răspundere am avut în vedere analiza condițiilor răspunderii civile și obligația de restituire a funcționarilor publici.

Capitolul al V-lea tratează - *Modificarea, suspendarea și încetarea raporturilor de muncă/serviciu ale personalului silvic*.

Astfel, în privința personalului silvic salariat, am avut în vedere atât cazurile de modificare a raporturilor de muncă reglementate de C.C.M. – *delegarea, detașarea și transferul*, cât și cazurile de suspendare reglementate de C.C.M. (art. 49-55): *suspendarea de drept* (cuprinde cazurile cele mai numeroase reglementate de art. 50 din C.C.M. și intervine indiferent de existența manifestării de voință a părților); *suspendarea din inițiativa salariatului* (se produce, potrivit art. 51 alin. (1) din C.C.M. urmare a unei opțiuni a acestuia); *suspendarea din inițiativa angajatorului* (înglobează cazurile prevăzute de art. 52); *suspendarea prin acordul părților* (intervine în temeiul art. 55 din C.C.M., în situația concediilor fără plată: *pentru studii sau interese personale*).

Privind cazurile de încetare au fost enumerate următoarele situații: *de drept* (art. 57-58 din C.C.M.); *acordul părților* [art. 56 lit. b) din C.C.M.]; *concedierea pentru motive care privesc persoana salariatului* (art. 62-65 din C.C.M.); *concedierea pentru motive care nu privesc de persoana* (art. 66-68 din C.C.M.); *demisia* (art. 82 din C.C.M.).

În mod firesc au fost analizate și cazurile de modificare, suspendare și încetare a personalului silvic care calitatea de funcționar public reglementate de C. adm.

Capitolul VI al lucrării – abordează personalul silvic, din perspectiva dreptului comparat, în state membre ale Uniunii Europene, precum: *Franța, Spania și Belgia*.

Din analiza elementelor de drept comparat, reținem următoarele: sunt state în care există o identitate puternică, unde personalul silvic beneficiază de o reglementare și organizare specifică, cum este cazul *Spaniei*, în altele de ex. *Franța și Belgia*, nu există o asemenea reglementare pentru personalul silvic.

Analiza întreprinsă este importantă și pertinentă din cel puțin trei perspective, și anume:

- prima, raportat la rolul și importanța personalului silvic sau forestier în sectorul silvic, ca resursă umană absolut indispensabilă în gospodărirea și administrarea durabilă a patrimoniului forestier, indiferent de stat – Franța, Belgia sau România;

- cea de-a doua, din perspectiva multitudinii atribuțiilor și/sau responsabilităților agenților forestieri belgieni, în scopul îndeplinirii prerogativelor asumate;

- cea de-a treia, dintr-o perspectivă comparativă cu România, atât în ceea ce privește rolul și importanței personalului silvic, organizarea sistemului silvic, atribuțiile personalului silvic etc.

Concluziile ce le-am prezentat în partea de final a lucrării / tezei, le-am sintetizat astfel:

a) Personalul supus analizei noastre *reprezintă acea categorie de persoane/salariați, având pregătire în specialitatea silvicultură, probată printr-un document de absolvire a unui sistem didactic acceptat în România și care practică în concret activități proprii sectorului silvic.*

Noțiunea în discuție este strâns legată de cea a *Corpului silvic* – aceasta din urmă vizând întreg personalul silvic; o altă delimitare a *noțiunii de Corp silvic*, poate fi aceea de asociație sau structură profesională statutară a personalului silvic ai cărei membrii sunt acceptați/admiși în condițiile legii.

În actele normative europene am identificat o oarecare reticență în oferirea unei definiții a personalului silvic.

Apărarea integrității fondului forestier național, *presupune în opinia noastră*, câteva țeluri precise ale personalului silvic, dar și a individului în general, care pot fi rezumate/sintetizate astfel:

- sporirea patrimoniului forestier al statului;
- conservarea și ameliorarea domeniului forestier al țării, prin aplicarea rațională a culturii forestiere, conform dispozițiilor cuprinse în legile silvice;
- regenerarea pădurilor statului și îndrumarea celorlalte categorii de proprietari, spre o gospodărire reală și rațională a pădurilor.

Personalul silvic reprezintă o categorie aparte dacă ne raportăm la încadrarea acestora în cea a salariaților, funcționarilor publici și/sau în cea a unui personal cu statut special.

Munca desfășurată de această categorie de personal poate fi desfășurată atât în calitate de salariat, angajat cu CIM, cât și în calitate de funcționar public aflat în raporturi de serviciu cu instituția/autoritatea publică la care este angajat.

Constatăm că personalul silvic salariat este personal majoritar, și doar o parte a acestuia are calitatea de funcționar public, acesta fiind minoritar.

Funcționarul public reprezintă persoana legal investită prin numire într-o funcție publică din structura unui serviciu public administrativ, în scopul îndeplinirii competenței acestuia.

În *Franța*, personalul silvic face este alcătuit din persoane ce au statut juridic diferit.

Există trei asemenea statute ale personalului respectiv: personalul titular, contractualii non-titulari și muncitorii de drept privat.

Agenții Oficiului Național al Pădurilor sunt guvernați de statute speciale; personalul tehnic și administrativ este supus statutului funcției publice. Titularii sunt supuși statului funcționarilor publici ai Statului. Contractualii nu beneficiază de acest statut, iar contenciosul cu privire la acest personal este în competența tribunalelor judiciare. Muncitorii sunt angajați prin contract; sunt salariați de drept privat. Șefii serviciilor departamentale sunt considerați ca angajatori ai muncitorilor forestieri.

Personalul funcționăresc al Oficiului este alcătuit din trei categorii ale funcției publice: categoria “A” (ingineri de poduri, de ape și de păduri, ingineri de agricultură și de mediu, cadre tehnice și atașați administrativi); categoria „B” (tehnicieni superiori forestieri, tehnicieni operaționali forestieri, secretari administrativi); categoria “C” (șefi de districte și adjuncții administrativi).

Ingineri de poduri, ape și păduri și inginerii apicoli și de mediu au un statut particular; ei sunt plasați direct sub autoritatea direct general al Oficiului (Decret din 10 septembrie 2009). Aceștia sunt formați la *Școala Națională de Geniu Rural Ape și Păduri*.

În categoria personalului silvic intră experții *funciari, agricoli* și cei *forestieri*.

În *Belgia*, personalul silvic, denumit generic *agent forestier/inginer silvic* apare ca fiind un lucrător indispensabil și esențial pe sectorul forestier și/sau al naturii/mediului natural, aflat în exercițiul autorităților publice.

În contextul reglementărilor silvice belgiene, lucrătorul silvic apare ca fiind și o resursă umană esențială în ceea ce înseamnă conservarea și gestionarea fondului forestier. Totodată, lucrătorul silvic apare ca fiind, și un furnizor de servicii silvice și produse specifice acestui domeniu/sector de activitate, dar și un agent de securitate.

Agentul este personalul statutar sau contractual aflat în serviciul Guvernului, căruia i se recunoaște, pe de o parte, calitatea de inginer al naturii sau pădurilor, ori de funcționar, ofițer sau responsabil forestier.

În *Belgia*, remarcăm atribuțiile cu caracter de plenitudine desfășurate de agenții forestieri ce vizează operațiunile de monitorizare și gestionare a lemnului și a pădurilor, care aparțin persoanelor juridice de drept public, statuând că acestea sunt efectuate în mod exclusiv de funcționari, ofițeri sau responsabili forestieri.

Prerogativele agenților forestieri belgieni sunt asociate și cu operațiunile de delimitare a pădurilor persoanelor juridice de drept public.

O prerogativă importantă a agenților forestieri care intră în sfera atribuțiilor/responsabilităților, *este aceea că au competența/plenitudinea de a monitoriza natura/mediul înconjurător și pădurile* persoanelor juridice de drept public.

Spre deosebire de *România, Franța și Belgia*, în *Spania*, personalul silvic are doar calitatea de salariat.

b) Din analiza modalităților de dobândire a calității de personal silvic, rezultă că cel în cauză trebuie să îndeplinească cumulativ, ca prime cerințe, condițiile fundamentale referitoare la:

- cetățenia română;
- vârsta de 18 ani împliniți;
- să aibă pregătirea profesională în domeniu și să fie angajat cu CIM;
- să nu fi fost condamnat penal pentru săvârșirea unei infracțiuni cu intenție.

Totodată, au fost analizate și condițiile de acordare a gradelor atât pentru personalul silvic salariat, cât și pentru cei care dețin calitatea de funcționari publici.

c) Un capitol special al lucrării este rezervat drepturilor și obligațiilor ce îi revin personalului silvic în exercitarea profesiei sale, menționându-se că există atât drepturi și obligații specifice, reglementate C.C.M, O.U.G. nr. 59/200 și C. silv., cât și drepturi și obligații care rezultă din calitatea acestuia de salariat și funcționar public, acestea fiind reglementate de actele normative respective.

Calitatea de salariat acordă persoanei anumite *drepturi*, și, în același timp, presupune un anumit comportament, respectarea unor obligații. Aceste drepturi sunt stabilite prin negociere colectivă sau/și individuală, ținând seama de normele legale.

În mod firesc, au fost enumerate și drepturile și obligațiile personalului silvic care are calitatea de funcționar public.

d) Din cele ce preced, rezultă că în raport cu relațiile sociale încălcate și de faptă comisă de personalul silvic, răspunderea poate fi: *disciplinară, patrimonială și civilă*.

În privința *răspunderii disciplinare*, au fost avute în vedere atât sancțiunile disciplinare, cât și procedura aplicării acestor sancțiuni pentru personalul silvic, procedură specială reglementată de O.U.G. nr. 59/2000.

În mod firesc, a fost analizată și răspunderea disciplinară a personalului silvic ce are calitatea de funcționar public potrivit prevederilor C. adm.

Răspunderea patrimonială este specifică personalului silvic salariat ce constă în obligația acestora de a repara prejudiciile materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca acestora.

Au fost analizate specificul răspunderii, obligația de restituire și procedura de recuperare a prejudiciilor produse angajatorului.

Răspunderea civilă - o formă a răspunderii juridice, care consistă într-un raport juridic de obligații în care persoana răspunzătoare trebuie să repare prejudiciul injust suferit de o altă persoană.

Răspunderea civilă contractuală este specifică personalului silvic care are calitatea de funcționar public. Specificul acestei răspunderi derivă din faptul că „raporturile în care se află funcționarii publici cu autoritățile și instituțiile publice sunt raporturi de muncă”.

În analiza acestei forme de răspundere am avut în vedere analiza condițiilor răspunderii civile și obligația de restituire a funcționarilor publici.

În Franța este recunoscută instituția răspunderii civile a personalului silvic.

e) În privința personalului silvic salariat, am avut în vedere atât cazurile de modificare a raporturilor de muncă reglementate de C.C.M. – *delegarea, detașarea și transferul*, cât și cazurile de suspendare reglementate de C.C.M. (art. 49-55): *suspendarea de drept* (cuprinde cazurile cele mai numeroase reglementate de art. 50 din C.C.M. și intervine indiferent de existența manifestării de voință a părților); *suspendarea din inițiativa salariatului* (se produce, potrivit art. 51 alin. (1) din C.C.M. urmare a unei opțiuni a acestuia); *suspendarea din inițiativa angajatorului* (înglobează cazurile prevăzute de art. 52); *suspendarea prin acordul părților* (intervine în temeiul art. 55 din C.C.M., în situația concediilor fără plată: *pentru studii sau interese personale*).

Distinct, în *Spania* este prevăzută *suspendarea activității din cauza ploii sau a altor fenomene meteorologice*. Astfel, dacă activitatea nu poate fi desfășurată din cauzele enunțate, lucrătorul va primi 50% din salariu dacă întreruperea activității se produce înainte de începerea ploii sau pe perioada primelor două ore și salariul integral dacă timpul de lucru a depășit două ore. Evident, că această suspendare trebuie recuperată.

Privind cazurile de încetare au fost enumerate următoarele situații: de drept (art. 57-58 din C.C.M.); acordul părților [art. 56 lit. b) din C.C.M.]; concedierea pentru motive care privesc persoana salariatului (art. 62-65 din C.C.M.); concedierea pentru motive care nu privesc de persoana (art. 66-68 din C.C.M.); demisia (art. 82 din C.C.M.).

În *Spania*, în cazul încetării contractului este obligatorie depunerea unei notificări semnată de părțile contractante cu cel puțin cincispreze zile calendaristice la contractile ce nu depășesc 6 luni. În caz e de nerespectare a acestui termen, lucrătorul pierde dreptul la suma echivalentă cu salariul ccorespuzător perioadei de preaviz nerealizate care este dedusă din lichidarea finală.

În mod firesc au fost analizate și cazurile de modificare, suspendare și încetare a personalului silvic care calitatea de funcționar public reglementate de C. adm.

f) Făcând o analiză a legislației și doctrinei diverselor țări (*Franța, Spania și Belgia*), reținem următoarele: sunt state în care există o identitate puternică, unde personalul silvic beneficiază de o reglementare și organizare specifică, cum este cazul *Spaniei*, în altele de ex. *Franța și Belgia*, nu există o asemenea reglementare pentru personalul silvic.

Din analiza elementelor de drept comparat, reținem următoarele: sunt state în care există o identitate puternică, unde personalul silvic beneficiază de o reglementare și organizare specifică, cum este cazul *Spaniei*.

Analiza elementelor de drept comparat ne permite, pe de o parte, să constatăm lacunele existente în legislația noastră, iar pe de altă parte, poate genera propuneri de *lege ferenda*.

Dispozițiile legale incidente personalului silvic reprezintă, în mod evident, o evoluție, dovadă a preocupării constante a legiuitorului pentru acest domeniu, dar sunt posibile și unele perfecționări, așa cum vom sublinia în propunerile de *lege ferenda* care urmează, astfel:

1. Necesitatea elaborării și adoptării unui nou Statut juridic al personalului silvic – o găsim oportună, din perspectiva următoarelor considerente:

- redefinirea domeniilor de activitate ale personalului silvic și includerea învățământului de specialitate, a institutelor de proiectare și cercetare în domeniul silviculturii și amenajării fondului forestier, a asociațiilor și organizațiilor profesionale sau sindicale precum și a persoanelor juridice atestate/autorizate pentru executarea unor lucrări din domeniul silviculturii, unde angajarea de personal silvic reprezintă o condiție legală de atestare/autorizare;

- stricta identificare a categoriilor statutare ale personalului silvic în funcție de pregătirea profesională;

- aplicarea unitară a regimului silvic în păduri, indiferent de proprietate, prin formarea unui corp silvic a cărui activitate să fie ghidată de un sistem unitar de drepturi și îndatoriri;

- denumirea „grad profesional” din actuala reglementare să fie schimbată în „grad silvic” pentru a putea fi evitată eventuala confuzie cu gradul profesional corespunzător funcționarilor publici;

- încadrarea în mod unitar pe grade silvice a personalului indiferent de entitatea unde își desfășoară acesta activitatea și excluderea oricărei posibilități de discriminare;

- departajarea sancțiunilor profesionale de sancțiunile administrative;

- stimularea și orientarea personalului silvic care exercită atribuții de pază și control al respectării regimului silvic către activitățile care se desfășoară în interiorul fondului forestier, cu scopul principal de a se preveni agresiunile asupra pădurii;

- recunoașterea activităților din domeniul silviculturii în categoria celor ce implică îndatoriri și riscuri deosebite prin natura lor;

- includerea activităților din domeniul silviculturii în categoria condițiilor speciale de muncă;

- instituirea criteriilor obiective atât la încadrarea, cât și la promovarea personalului silvic;

- impunerea unui regim de transparență personalului silvic care realizează anumite funcții și/sau atribuții în cazul administrării fondului forestier;

- stoparea migrării personalului silvic către alte domenii de activitate.

2. Necesitatea unui nou Statut al personalului silvic, o găsim justificată și din perspectiva *instituirii unor măsuri de protecție socială complementare (protecție socială în caz de incapacitate de muncă, deces etc.), pentru a limita, preveni ori înlătura efectele negative ale evenimentelor care se produc/săvârșesc asupra personalului silvic în timpul și în legătură cu exercitarea atribuțiilor acestuia privind paza fondului forestier și a faunei*

cinegetice, prevenirea, constatarea și/sau sancționarea contravențiilor silvice și a infracțiunilor silvice.

3. Considerăm că se impune redefinirea în concret a *domeniului silviculturii*, enumerându-se activitățile silvice, având drept obiective:

a) îndeplinirea rolului de autoritate de sinteză, coordonare, reglementare, monitorizare, inspecție și control de stat în silvicultură și cinegetică;

b) realizarea politicii la nivel național în silvicultură și cinegetică;

c) administrarea fondului forestier național și prestarea de servicii silvicioe pentru acesta;

d) gestionarea durabilă a fondului forestier, a fondului cinegetic și a fondului salmonicol;

e) învățământul cu profil silvic și cinegetic;

f) cercetarea științifică, ingineria și dezvoltarea tehnologică;

g) managementul proiectelor/unităților de implementare a proiectelor aferente domeniului silviculturii, indiferent de programul de finanțare;

h) managementul ariilor naturale protejate;

i) exploatările, transporturile și construcțiile forestiere;

j) reprezentarea intereselor profesionale și sindicale ale personalului silvic.

4. Se impune reglementarea exhaustivă a instituțiilor și/sau locurilor în care personalul silvic își poate desfășura activitatea, astfel:

„Personalul silvic își poate desfășura activitatea, după caz, în:

a) autoritatea publică centrală care răspunde de silvicultură și în structurile teritoriale de specialitate ale acesteia;

b) structurile administratorilor fondului forestier proprietate publică a statului;

c) ocoalele silvice și bazele experimentale;

d) structurile silvice de rang superior prevăzute în art. 13 din Legea nr. 46/2008 - Codul silvic, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

- e) *structurile de gestionare a fondurilor cinegetice și fondurilor piscicole;*
- f) *administrațiile ariilor naturale protejate;*
- g) *forurile științifice, institutele/unitățile de cercetare științifică, inginerie și dezvoltare tehnologică în silvicultură;*
- h) *unitățile/instituțiile de învățământ cu profil silvic, cinegetic și salmonicol;*
- i) *organizațiile și asociațiile sindicale și profesionale din domeniul silviculturii;*
- j) *unitățile de management al proiectului/unitățile de implementare a proiectului aferente domeniului silviculturii, indiferent de sursa/programul de finanțare;*
- k) *persoanele juridice care dețin în proprietate fond forestier;*
- l) *persoanele juridice și fizice atestate/autorizate, în condițiile legii, să desfășoare activități și/sau prestează servicii în domeniul silviculturii;*
- m) *organizațiile neguvernamentale care au în obiectul de activitate conservarea și dezvoltarea fondului forestier național.”*

5. Ca o consecință a celor de mai sus, găsim necesară și justificată reconsiderarea art. 3 din actul normativ în discuție, astfel:

„În exercitarea atribuțiilor de serviciu privind paza fondului forestier, a fondului cinegetic, a fondurilor de pescuit și a ariilor naturale protejate, în constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor corespunzătoare, precum și în constatarea faptelor ce constituie infracțiuni, potrivit competențelor legale, personalul silvic care își desfășoară activitatea în entitățile prevăzute la art. 2 lit. a) – h) este asimilat personalului care îndeplinește funcții ce implică exercițiul autorității publice.”

6. Art. 4 din OUG nr. 59/2000, care reglementează categoriile personalului silvic din perspectiva nivelului pregătirii profesionale, ar trebui preluat de noul act normativ cu următorul conținut:

„(1) În funcție de raporturile de muncă, personalul silvic se diferențiază în următoarele categorii:

a) *personal silvic cu statut de funcționar public – personalul silvic numit în funcție printr-un act administrativ și care se află într-un raport de serviciu cu autoritatea publică centrală care răspunde de silvicultură sau cu structurile teritoriale de specialitate ale acesteia, cu alte autorități și instituții publice centrale sau cu structurile teritoriale ale acestora;*

b) *personal silvic contractual – personalul silvic care își desfășoară activitatea în baza unui CIM, încheiat în condițiile C. mun. sau în baza unui contract de mandat, încheiat în condițiile legii.*

(2) În funcție de nivelul pregătirii profesionale, personalul silvic poate fi:

a) *personal silvic cu studii superioare - absolvenți ai învățământului superior de lungă durată/licență/masterat/doctorat, de profil silvic și/sau cinegetic;*

b) *personal silvic cu studii superioare - absolvenți ai învățământului superior de scurtă durată, de profil silvic și/sau cinegetic;*

c) *personal silvic cu studii postliceale și de maiștri - absolvenți ai școlilor postliceale și ai școlilor de maiștri de profil silvic și/sau cinegetic;*

d) *personal silvic cu studii secundare superioare - absolvenți ai învățământului liceal și profesional de profil silvic și/sau cinegetic;*

e) *personal silvic cu studii secundare de scurtă durată - absolvenți ai cursurilor de calificare, de profil silvic și/sau cinegetic.”*

7. Art. 5 din actuala reglementare, care vizează admiterea în Corpul silvic, îl considerăm desuet, sens în care propunem ca în viitor să aibă următorul conținut:

„(1) *Înființarea Colegiului Silvicultorilor din România, denumit în continuare Colegiu, ca organizație profesională care apără demnitatea și promovează drepturile și interesele personalului silvic în toate sectoarele de activitate, apără onoarea, libertatea și independența profesională a acestuia în*

exercitarea profesiei, asigură respectarea, de către personalul silvic, a obligațiilor privind apărarea, conservarea și dezvoltarea durabilă a fondului forestier național.

(2) Colegiul se organizează și funcționează ca organizație profesională națională a personalului silvic, fiind o instituție de drept public, neguvernamentală, apolitică și fără scop patrimonial.

(3) Sediul Colegiului este în municipiul București.

(4) Colegiul are personalitate juridică și este autonom în raport cu orice autoritate publică, exercitându-și atribuțiile fără posibilitatea vreunei imixțiuni.

(5) La nivel național și teritorial, Colegiul este condus de un consiliu și de un președinte. La nivel național, Consiliul are un număr de 15 membri, la nivel național și 9 membri la nivel teritorial, selectați din rândul personalului silvic pe principiul reprezentativității, asigurându-se reprezentarea tuturor categoriilor de structuri prevăzute la art. 2 cu cel puțin un membru dacă numărul de personal silvic din categoria de structură este de cel puțin 100 persoane, la nivel național și de cel puțin 20 persoane la nivel teritorial; personalul silvic din cadrul structurilor prevăzute la art. 2 lit. g) este reprezentat de cel puțin un membru, indiferent de numărul acestuia; desemnarea reprezentantului se face pe principiul alegerii prin votul membrilor colegiului de la fiecare categorie prevăzută la art. 2 și care este eligibilă.

(6) Președintele Consiliului, atât la nivel național cât și la nivel teritorial, este ales din membrii acestuia, prin vot, pentru un mandat de 4 ani. Președintele Consiliului este și Președinte al Colegiului național, cât și teritorial.

(7) Consiliul național poate fi asistat, cu rol consultativ, de câte un reprezentant al Academiei de Științe Agricole și Silvicultură, al Ministerului Apelor și Pădurilor, al Ministerului Muncii și Justiției Sociale și al Ministerului Justiției, desemnat de conducătorul fiecărei autorități publice centrale.

(8) Colegiul are ca principal obiect de activitate controlul și supravegherea exercitării profesiilor din domeniul silviculturii, aplicarea legilor și a regulamentelor care organizează și reglementează exercițiul, reprezentarea intereselor și păstrarea prestigiului acestor profesii în cadrul vieții sociale.

(9) Colegiul reprezintă organismul de autoreglementare a profesiilor din domeniul silviculturii prin adoptarea Codului de deontologie.

(10) Ca autoritate publică și profesională, Colegiul realizează atribuțiile prevăzute de lege și de regulamentul propriu de organizare și funcționare în următoarele domenii principale de activitate:

a) profesional, științific și învățământ de specialitate;

b) etic și deontologic;

c) jurisdicție profesională;

d) litigii;

e) avizări și acordări de grade profesionale;

f) economico - social;

g) administrativ și organizatoric.

(11) Colegiul, prin organismele sale, este reprezentant al personalului silvic din România în relațiile cu autoritățile și instituțiile guvernamentale și neguvernamentale, interne și internaționale.

(12) Veniturile Colegiului se constituie din:

a) tariful de înscriere;

b) cotizațiile lunare ale membrilor;

c) contravaloarea serviciilor prestate membrilor sau persoanelor fizice și juridice;

d) donații și sponsorizări de la persoane fizice și juridice;

e) legate;

f) drepturi editoriale;

g) încasări din vânzarea publicațiilor proprii;

- h) fonduri rezultate din manifestările culturale și științifice;*
- i) organizarea de cursuri de educație profesională continuă;*
- j) alte surse.*

Regulamentul de organizare și funcționare al Colegiului se aprobă prin ordin al conducătorului autorității publice centrale care răspunde de silvicultură, în termen de 90 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi.”

8. Art. 7 din Statutul personalului silvic ar trebui să capete următorul conținut:

„(1) În funcție de nivelul pregătirii profesionale prevăzut la art. 4 alin. (2), personalul silvic este încadrat pe grade silvice și gradații, după cum urmează:

a) categoriile profesionale prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. a) se încadrează, după caz, în gradele silvice: inginer silvic stagiar, inginer silvic, inginer silvic principal și inginer silvic consilier;

b) categoriile profesionale prevăzute la art. 4 alin (2) lit. b) se încadrează, după caz, în gradele: inginer silvic colegiu stagiar sau subinginer silvic stagiar, inginer silvic colegiu sau subinginer silvic, inginer silvic colegiu principal sau subinginer silvic principal;

c) categoriile profesionale prevăzute la art. 4 alin (2) lit. c) se încadrează, după caz, în gradele: tehnician silvic stagiar, tehnician silvic și tehnician silvic principal;

d) categoriile profesionale prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. d) se încadrează, după caz, în gradele: pădurar stagiar, pădurar și padurar principal.

(2) Fiecărui grad silvic prevăzut la alin. (1) îi corespund câte 3 gradații: I, II și III, gradația I fiind cea superioară.

(3) Fac excepție de la prevederile alin. (2), gradele silvice de: inginer silvic consilier, inginer silvic stagiar, inginer silvic colegiu stagiar, subinginer silvic stagiar, tehnician silvic stagiar și pădurar stagiar care nu au gradații.

(4) Durata corespunzătoare stagiului de stagiar este de un an.

(5) Personalul silvic aflat în activitate în domeniul silviculturii la data intrării în vigoare a prezentei legi va fi reîncadrat pe grade silvice prin corelarea gradelor pe care le deține acesta cu noile grade silvice prevăzute de prezenta lege.

(6) Metodologia de încadrare acordare a gradelor silvice, modul privind corelarea prevăzută la alin. (5), precum și condițiile privind gradul silvic și gradația pe care trebuie să le aibă o persoană care solicită să ocupe o funcție contractuală din domeniul silviculturii se stabilesc prin ordin al conducătorului autorității publice centrale care răspunde de silvicultură, în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi.”

9. Art. 20 din OUG nr. 59/2000 ar trebui să dobândească următoarea redactare:

„(1) Personalul silvic are drepturile și obligațiile prevăzute de legislația în vigoare, de contractele colective și/sau individuale de muncă și/sau contractele de mandat aplicabile, după caz.

(2) Exercițarea profesiei în activitățile de:

a. paza fondului forestier, a fondurilor cinegetice și a ariilor naturale protejate;

b. exploatarea forestiere;

c. construcții forestiere;

d. salmonicultură, din domeniul silviculturii sunt incluse în categoria condițiilor speciale de muncă.

(3) Perioada de vechime în muncă realizată în condiții speciale de muncă constituie stagiu de cotizare în condiții speciale și conduce la reducerea vârstelor standard de pensionare, în condițiile legii.

Perioada de vechime în muncă realizată în condiții speciale de muncă se înregistrează de către angajator, iar dovada se face cu adeverințe eliberate de către angajatori sau de către deținătorii legali de arhive.”

10. Modificarea art. 21 din actuala reglementare, sens în care formulăm următoarea propunere de conținut a articolului în discuție:

„(1) Angajatorul are obligația ca, în prima lună a anului curent, să evalueze activitatea pe care a desfășurat-o personalul silvic în anul precedent, întocmind în acest sens un document de evaluare specific fiecărei categorii de personal prevăzut la art. 4 alin (1).

(2) Evaluarea anuală a activității personalului silvic contractual se realizează în baza următoarelor criterii minime:

a) modul de îndeplinire a sarcinilor, îndatoririlor și responsabilităților înscrise în fișa postului;

b) nivelul cunoștințelor și deprinderilor specifice, raportat la cerințele postului;

c) aptitudinile personale și respectarea normelor de etică și deontologie profesională;

d) aptitudinile organizatorice sau capacitățile manageriale, exclusiv pentru personalul care îndeplinește atribuțiile funcțiilor specifice funcțiilor de conducere.

(3) Pentru fiecare dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în documentul de evaluare se prevăd indicatori de evaluare. Pe baza punctajului acordat fiecărui indicator de evaluare se calculează punctajul general.

(4) În funcție de punctajul general obținut, personalului silvic i se acordă unul dintre următoarele calificative: «foarte bine», «bine», «satisfăcător», «nesatisfăcător».

(5) Punctajul acordat fiecărui indicator de evaluare, punctajul general, constatările și concluziile evaluării și calificativul se consemnează în documentul de evaluare a activității.

(6) Evaluarea anuală a activității personalului care are și statutul de functionar public este reprezentată de evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale a funcționarilor publici.”

11. Modificarea art. 23 din OUG nr. 59/2000, sens în care formulăm următoarea propunere de conținut a articolului în discuție:

„(1) Exercițarea atribuțiilor de serviciu de către personalul silvic implică îndatoriri și riscuri deosebite.

(2) În exercitarea atribuțiilor de serviciu, personalul silvic cu atribuții de paza fondului forestier național, a fondului cinegetic național și a ariilor naturale protejate poate fi dotat cu armament de serviciu și poate face uz de armă, în condițiile reglementărilor privind regimul armelor și munițiilor.”

12. Modificarea art. 36 din Statutul personalului silvic, prin redefinirea și reglementarea expresă a principiilor ce stau la temelia exercitării funcției de personal silvic, sens în care propunem următorul conținut:

„Principiile care stau la baza exercitării funcției de către personalul silvic sunt:

- a) legalitate, imparțialitate și obiectivitate;*
- b) transparență;*
- c) eficiență și eficacitate;*
- d) responsabilitate, în conformitate cu prevederile legale;*
- e) orientare către cetățean;*
- f) stabilitate în exercitarea profesiei;*
- g) subordonare ierarhică.”*

13. Și o redefinire a prevederilor art. 40 din actuala reglementare, o găsim justificată, sens în care propunem următorul conținut:

„(1) Pentru întregul personal silvic, principiile care stau la baza prevenirii conflictului de interese în exercitarea atribuțiilor de serviciu sunt: imparțialitatea, integritatea, transparența deciziei și supremația interesului public.

(2) Persoana care aparține personalului silvic se află în conflict de interese în situația în care în exercitarea funcției aceasta are un interes personal de natură patrimonială, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a

atribuțiilor care îi revin potrivit Constituției și altor acte normative, contractului colectiv de muncă și/sau CIM, fișei postului sau contractului de mandat, după caz.

(3) Personalul silvic este în conflict de interese dacă se află în una dintre următoarele situații:

a) este chemat să rezolve cereri, să ia decizii sau să participe la luarea deciziilor cu privire la persoane fizice și juridice cu care are relații cu caracter patrimonial;

b) participă în cadrul aceleiași comisii, constituite conform legii, cu persoane care au calitatea de soț sau rudă de gradul I;

c) interesele sale patrimoniale, ale soțului sau rudelor sale de gradul I pot influența deciziile pe care trebuie să le ia în exercitarea funcției.

(4) În cazul existenței unui conflict de interese, așa cum este definit la alin. (3), salariatul în cauză, care are calitatea de personal silvic, este obligat să se abțină de la rezolvarea cererii, luarea deciziei sau participarea la luarea unei decizii și să-l informeze de îndată pe șeful ierarhic căruia îi este subordonat direct. Acesta este obligat să ia măsurile care se impun pentru exercitarea cu imparțialitate a funcției, în termen de cel mult 3 zile de la data luării la cunoștință.

(5) În cazurile prevăzute la alin. (4), conducătorul entității, la propunerea șefului ierarhic căruia îi este subordonat direct salariatul în cauză, va desemna un alt salariat, care are aceeași pregătire și același nivel de experiență.

(6) Încălcarea dispozițiilor alin. (4) poate atrage, după caz, răspunderea disciplinară, administrativă, civilă ori penală, potrivit legii.”

14. În contextul modificărilor sus menționate, opinăm și necesitatea inserării unui nou text, având următorul conținut:

„(1) Personalului silvic cu statut de funcționar public, precum și personalului silvic contractual le sunt aplicabile prevederile Legii nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea

demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 29.

(2) La numirea într-o funcție din domeniul silviculturii, precum și la încetarea raportului de serviciu, salariatul care face parte din categoria personalului silvic, este obligat să prezinte, în condițiile legii, conducătorului entității angajatoare, declarația de avere și declarația de interese. Acestea se actualizează anual, potrivit legii.

(3) Declarația de avere și declarația de interese se depun la compartimentul de resurse umane din cadrul autorităților publice, instituțiilor publice sau, după caz, al unităților din care face parte persoana.

(4) Pentru personalul silvic cu funcții de conducere prevăzut la art. 2 lit. b) – g) și j), pentru funcționarii publici și pentru personalul contractual din cadrul autorităților publice și instituțiilor publice, care aparțin personalului silvic, declarația de avere și declarația de interese se publică pe paginile de Internet ale angajatorului, în termen de 30 de zile de la data depunerii. Pentru personalul silvic prevăzut la art. 2 lit. b) – g) și j) care nu îndeplinește funcții de conducere, declarațiile de avere și de interese se înscriu numai în registrul special constituit la nivelul angajatorului și se păstrează și arhivează de acesta.”

15. De asemenea, actualul art. 46 din OUG nr. 59/2000 ar trebui în noul act normative să aibă redactarea:

„(1) Personalul silvic asigurat în condițiile legii, care în timpul sau în legătura cu serviciul și-a pierdut total sau parțial capacitatea de muncă ca urmare a săvârșirii împotriva sa a unei infracțiuni contra vieții, integrității corporale și sănătății, primește pensie de invaliditate, în condițiile legii.

(2) Pierderea capacității de muncă în condițiile prevăzute la alin. (1) se asimilează cu accidentul de muncă.

(3) Personalul silvic pensionat în condițiile alin. (1) și (2) va beneficia, pe lângă pensia de invaliditate, și de o gratificație egală cu de 10 ori salariul brut pe ultima lună de activitate, suportată de angajator.

(4) Personalul silvic beneficiază de asigurare de risc de accidente de muncă suportată de angajator pe toată durata contractului de muncă.

(5) Personalul silvic nu răspunde patrimonial pentru pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

(6) Riscul normal al serviciului se acordă personalului silvic în toate cazurile în care acesta face dovada că și-a îndeplinit atribuțiile de serviciu și a sesizat, împreună cu conducerea entității la care este angajat, în termen de cel mult 48 de ore de la constatarea pagubei organele de cercetare competente.”