



Avantajele disponibilizărilor colective pentru
angajați și pentru angajatori

Agenda:

- Concedierea in dreptul muncii
- Concedierea colectivă
- Concedierea individuală - Concedierea colectivă
- Procedura și garanțiile concedierii colective
- Avantajele concedierii colective pentru salariați
- Avantajele concedierii colective pentru angajator
- Dezavantajele concedierii colective
- Concluzii



Concedierea in dreptul muncii:

- Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului;
- Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă pentru motive fără legătură cu persoana salariatului si poate fi individuală sau colectivă;
- Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă;



Concedierea colectivă

- Concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de:
 - cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul are încadrați între 21 de salariați și 99 de salariați;
 - cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul are încadrați între 100 de salariați și 299 de salariați;
 - cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 300 de salariați.
- La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv se iau în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri.



Concedierea individuală - Concedierea colectivă

- Concedierea individuală poate fi dispusă și pentru motive care țin de persoana salariatului:
 - Ca sancțiune disciplinară;
 - În cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile;
 - Pentru inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului;
 - Pentru necorespondere profesională.
- Concedierea colectivă se dispune doar pentru motive care nu țin de persoana salariatului.
- Interdicțiile referitoare la concediere (art. 59 și 60 Codul muncii) se aplică ambelor forme de concediere (incapacitate temporară de muncă, femeie gravidă, concediu de maternitate, concediu de creștere/îngrijire a copilului, concediu de odihnă etc.)



Concedierea individuală - Concedierea colectivă

- În ambele cazuri se emit decizii individuale de concediere pentru salariați, care trebuie să fie motivate în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care pot fi contestate și instanța judecătorească la care se contestă;
- Preaviz de cel puțin 20 de zile în cazul:
 - Concedierii individuale pentru desființarea locului de muncă, inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului sau pentru necorespondere profesională;
 - Concedierii colective.
- Salariații concediați (individual sau colectiv) pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute atât de lege, cât și de contractul colectiv de muncă aplicabil.
- În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.



Procedura și garanțiile concedierii colective:

- Consultări cu sindicatul/reprezentanții salariaților – obligația se consideră îndeplinită doar după două rînduri de consultări (CA Timișoara – decizia 1318/R/2006);
- Pentru validitatea procedurii de concediere legea nu impune acordul sindicatul/reprezentanții salariaților (Tribunalul Bucuresti – sentinta 6436/24.07.2012)
- Notificarea în scris a informațiilor relevante (număr de persoane vizate, criterii de selecție, compensații etc.) și a aplicării măsurilor de concediere colectivă către sindicat/reprezentanții salariaților, inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritoriala de ocupare a forței de muncă.
- Notificarea informațiilor reprezintă o garanție suplimentară a dreptului la muncă (Deciziile Curtii Constituționale nr. 24/2003 si 89/2008).
- Nerespectarea obligațiilor de informare atrage nulitatea absolută a tuturor actelor subsecvente, respectiv a deciziilor de concediere (CA București deciziile nr. 1638/LM/2004 si nr. 2744/R/2012).



Avantajele concedierii colective pentru salariați:

- Beneficii aduse de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă:
- În perioada preavizului angajații vor participa la serviciile de preconcediere realizate de agențiile pentru ocuparea forței de muncă ori de alți furnizori de servicii de ocupare din sectorului public sau privat:
 - informarea privind prevederile legale referitoare la protecția șomerilor și acordarea serviciilor de ocupare și de formare profesională;
 - plasarea pe locurile de muncă vacante existente pe plan local și instruirea în modalități de căutare a unui loc de muncă;
 - reorientarea profesională în cadrul unității sau prin cursuri de formare de scurtă durată;
 - sondarea opiniei salariaților și consilierea acestora cu privire la măsurile de combatere a șomajului.



Avantajele concedierii colective pentru salariați:

- Angajatorul are obligația de a iniția consultările cu sindicatul/ reprezentanții salariaților, în timp util și **în scopul ajungerii la o înțelegere** cu privire la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați și atenuarea consecințelor concedierii.
- Angajatorul trebuie să asigure sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.
- În termen de 45 de zile de la concediere, salariatul are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă. Salariații au la dispoziție 5 zile pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit. Dacă salariații care au dreptul de a fi reangajați nu își manifestă în scris consimțământul sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.



Avantajele concedierii colective pentru salariați:

- Sindicatul/reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, în 10 zile de la data primirii notificării.
- Angajatorul emite decizii individuale de concediere pentru fiecare salariat.
- Agenția teritorială de ocupare a forței de muncă trebuie să caute soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate și să le comunice în timp util angajatorului și sindicatului ori, după caz, reprezentanților salariaților.
- Inspectoratul teritorial de muncă poate dispune amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice.



Avantajele concedierii colective pentru salariați:

- Contractele colective de muncă pot conține clauze referitoare la plata unor plăți compensatorii obligatorii pentru ambele părți. Dreptul salariatului este recunoscut și trebuie respectat.
- Riscul de a se ajunge la tranșarea unui litigiu în instanță este mult mai mic pentru salariat, evitând astfel cheltuieli inutile.
- Ulterior concedierii colective, salariatul beneficiază de indemnizația de șomaj, în condițiile legii.



Avantajele concedierii colective pentru angajator:

- După data deschiderii procedurii insolvenței, desfacerea contractelor individuale de muncă ale personalului debitorului se va putea face de urgență de către administratorul judiciar/lichidatorul judiciar, iar în cazul concedierii colective termenele de notificare și consultare cu sindicatul/reprezentanții salariaților se reduc la jumătate (Art 123 alin. (8) din Legea 85/2014).
- Concedierea colectivă este avantajoasă pentru angajatorii care se confruntă cu probleme financiare serioase și reale, oferindu-le soluția necesară pentru restabilirea lor economică.
- În cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității se poate proceda la suspendarea contractului de muncă, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare (Art. 52 alin. (1) lit. c) Codul muncii)



Avantajele concedierii colective pentru angajator

- Prin aplicarea criteriilor de prioritate la concedierea colectiva, angajatorul își reorganizează activitatea in cel mai eficient mod posibil.
- Riscul de a se ajunge la tranșarea unui litigiu în instanță este mult mai mic pentru angajator, evitând astfel cheltuieli de judecată, precum și despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul de la data concedierii și până la data pronunțării hotărârii judecătorești.



Dezavantajele concedierii colective

- Procedura concedierii colective presupune un termen mai lung de implementare.
- Salariatului nu i se vor propune alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.
- Nerespectarea întocmai a procedurii concedierii colective poate atrage nulitatea absolută a tuturor actelor subsecvente, respectiv a deciziilor de concediere.
- Angajatorul nu poate angaja alte persoane pe posturile desființate, pentru o perioadă de 45 de zile calendaristice de la data concedierii.
- Compensițiile bănești acordate de angajator pot fi mai mari decât în cazul concedierii individuale.



Concluzii

- Concedierea colectivă presupune parcurgerea unei proceduri ce trebuie respectată în detaliu.
- Concedierea colectivă este obligatorie în cazurile prevăzute de lege, iar luarea unor măsuri care să eludeze aplicarea procedurii poate conduce la anularea tuturor deciziilor de concediere.
- Procedura concedierii colective a fost instituită în special pentru a proteja angajații, însă în cele mai multe cazuri și angajatorii au avantaje prin aplicarea în mod corect a dispozițiilor legale.
- Consultările cu sindicatul/reprezentanții salariaților pot avea rezultate pozitive pentru ambele părți implicate în raporturile de muncă.





For any additional information, please contact:

Mrs. Roxana Musoi

Email: r.musoi@rmlegal.ro

31 Gr. Mora Street, 1st District, 011886, Bucharest

Tel: +40 21 233 94 46; Fax: +40 21 233 94 93

www.rmlegal.ro