

Brîndușa VARTOLOMEI

CONCEDIEREA COLECTIVĂ

Lucrarea a fost elaborată avându-se în vedere literatura juridică, practica judiciară și actele normative apărute până la data de 1 august 2015.

Brîndușa VARTOLOMEI

CONCEDIEREA COLECTIVĂ

Doctrină, legislație, decizii ale Curții
Constituționale, recursuri în interesul legii,
jurisprudență comentată

Universul Juridic
București
-2015-

Editat de **S.C. Universul Juridic S.R.L.**

Copyright © 2015, **S.C. Universul Juridic S.R.L.**

Toate drepturile asupra prezentei ediții aparțin

S.C. Universul Juridic S.R.L.

Nicio parte din acest volum nu poate fi copiată fără acordul scris al
S.C. Universul Juridic S.R.L.

**NICIUN EXEMPLAR DIN PREZENTUL TIRAJ NU VA FI
COMERCIALIZAT DECÂT ÎNSOTIT DE SEMNĂTURA ȘI
STAMPILA EDITORULUI, APLICĂTE PE INTERIORUL
ULTIMEI COPERTE.**

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

VARTOLOMEI, BRANDUSA

Concedierea colectivă / Brândușa Vartolomei. – București :
Universul Juridic, 2015

Bibliogr.

ISBN 978-606-673-599-5

349.22:331.108.644.7(498)

REDACȚIE: tel./fax: **021.314.93.13**

tel.: **0732.320.666**

e-mail: **redactie@universuljuridic.ro**

DEPARTAMENTUL tel.: **021.314.93.15**

DISTRIBUȚIE: fax: **021.314.93.16**

e-mail: **distributie@universuljuridic.ro**

www.universuljuridic.ro

Abrevieri

alin.	– alineatul/alineatele
art.	– articolul/articolele
C. Ap.	– Curtea de apel
CCM	– Contract colectiv de muncă
CCMNR	– Contract colectiv de muncă la nivel de ramură
CCMNU	– Contract colectiv de muncă la nivel de unitate
CCMUNN	– Contract colectiv de muncă la nivel național
CEDO	– Curtea Europeană a Drepturilor Omului
C. pen.	– Codul penal
C. pr. pen.	– Codul de procedură penală
CSJ	– Curtea Supremă de Justiție
dec.	– decizia
ed.	– ediția
Ed.	– Editura
Ibidem	– același autor, aceeași lucrare
Idem	– același autor, aceeași lucrare, aceeași pagină/pagini
ÎCCJ	– Înalta Curte de Casație și Justiție
lit.	– litera/literele
M. Of.	– Monitorul Oficial al României, Partea I
nr.	– numărul
OIM	– Organizația Internațională a Muncii
p./pp.	– pagina/paginile
par.	– paragraful/paragrafele
pct.	– punctul/punctele
S. civ.	– Secția civilă
Trib.	– Tribunalul
TMB	– Tribunalul Municipiului București
TS	– Tribunalul Suprem
vol.	– volumul/volumele
UE	– Uniunea Europeană

CAPITOLUL I

CONCEDIEREA COLECTIVĂ.

NOȚIUNI INTRODUCTIVE

Viața economică nu se desfășoară – de-a lungul timpului – în mod liniar și nici continuu ascendent.

Așa cum o demonstrează realitatea, pe parcursul desfășurării vieții economice intervin, din diverse rațiuni, refluxuri sau chiar crize economico-financiare.

Dincolo de aceste aspecte, care țin de latura economică, și în cazul autorităților și instituțiilor publice sau al asociațiilor și fundațiilor este posibil să apară, în funcție de cerințele vieții economico-sociale, necesitatea reducerii activității acestora, fie pe calea unor acte normative, fie prin acte proprii.

Din toate acestea – prezentate succint și incomplet – rezultă pentru toate subiectele de drept, care pot avea calitatea de angajatori, cerința de a-și revizui propria activitate (economică, de autoritate publică, socială).

Revizuirea poate să îmbrace o multitudine de soluții, reglementate de actele normative. Între acestea, se înscrie și posibilitatea de a se opta pentru reducerea personalului, ceea ce, în anumite condiții, prevăzute expres de lege, antrenează concedierea colectivă reglementată expres de C. mun. și de alte acte normative.

1.1. Noțiuni

Conform dispozițiilor art. 55 C. mun. – Legea nr. 53/2003¹, contractul individual de muncă poate înceta: de drept [lit. a)], prin acordul părților [lit. b)] și din inițiativa uneia dintre părți [lit. c)] respectiv, prin demisie,

¹ Republicată în M. Of. nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare.

în cazul salariatului (art. 81 C. mun.) și prin concediere, în cazul angajatorului (art. 61, 65 și urm. C. mun.).

Concedierea, ca act unilateral al angajatorului, poate interveni din motive ce țin de persoana salariatului (situațiile de concediere prevăzute de art. 61 C. mun.¹) sau din motive ce nu țin de persoana salariatului (situațiile de concediere prevăzute de art. 65, 68 și urm. C. mun.). La rândul său, concedierea din motive ce nu țin de persoana salariatului poate fi, așa cum expres precizează art. 66 C. mun., individuală sau colectivă.

Potrivit art. 65 C. mun.: „Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat dintr-unul sau mai multe motive care nu țin de persoana acestuia” [alin. (1)].

„Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă”² [alin. (2)].

Concedierea colectivă se realizează conform art. 68 și urm. din C. mun.³

1.2. Cadrul juridic

Concedierea colectivă cunoaște o reglementare expresă prin norme europene⁴, internaționale și naționale. Dat fiind faptul că începând cu

¹ Sunt cuprinse în acest articol: concedierea disciplinară [art. 61 lit. a)]; concedierea în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală [art. 61 lit. b)]; concedierea pentru inaptitudine fizică și/sau psihică [art. 61 lit. c)] și concedierea pentru necorespondere profesională [art. 61 lit. d)].

² Accepțiunile pe care le considerăm concludente pentru subiectul analizat, date de Dicționarul explicativ al limbii române acestor termeni, sunt:

- efectiv: real, adevărat;

- real: care există în realitate; obiectiv; adevărat; de netăgăduit; efectiv;

- serios: care are caracter grav, sobru, lipsit de superficialitate; ponderat; care convinge, fiind adevărat; care poate avea urmări grave; primejdios; drept; temeinic. A se vedea www.dexonline.ro.

³ A se vedea infra, pct. 1.3.A.

⁴ În cadrul UE doar concedierea colectivă este reglementată special, normele aplicabile conducerii individuale fiind lăsate la latitudinea statelor membre, nefăcând până în prezent obiect de reglementare al actelor europene în materia raporturilor de muncă.

2007 România a dobândit calitatea de stat membru al Uniunii Europene (UE), având obligația de a-și armoniza legislația națională cu normele europene, în prezent, dispozițiile de drept intern referitoare la concedierea colectivă sunt conforme cerințelor impuse la nivel european. Mai mult decât atât, normele europene și naționale nu contravin nici celor internaționale, adoptate la nivelul Organizației Internaționale a Muncii (OIM). Astfel:

A) La nivelul UE, normele aplicabile concedierii colective sunt cuprinse în Directiva 98/59/CE privind armonizarea legislației statelor membre relativ la concedierea colectivă¹.

În înțelesul Directivei, concedierea colectivă reprezintă concedierea efectuată de către un angajator, dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, cu condiția ca numărul concedierilor intervenite:

a) într-o perioadă de 30 de zile să fie:

- de cel puțin 10 lucrători în unitățile care încadrează mai mult de 20 și mai puțin de 100 de lucrători;

- de cel puțin 10% din numărul lucrătorilor în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin 100, dar nu mai mult de 300 de lucrători;

- de cel puțin 30 de lucrători în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin 300 de lucrători.

b) într-o perioadă de 90 de zile să fie: de cel puțin 20 de lucrători, indiferent de numărul lucrătorilor angajați [art. 1 alin. (1) lit. a) subpt. i și ii].

Actul legislativ european, reglementând aceste două ipoteze, lasă la latitudinea statelor membre încadrarea unei concedieri ca fiind colectivă, în funcție de durata în care aceasta se produce și de numărul salariaților ce urmează a fi concediați.

În plus – așa cum s-a preluat și în dreptul intern – sunt asimilate concedierilor colective, situațiile de încetare a contractului individual de muncă ce se produc din inițiativa angajatorului, dintr-unul sau mai multe

¹ Statele membre ale UE au, toate, reglementări de drept intern care corespund acestei directive.

motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri.

Sunt excluși de la aplicarea dispozițiilor Directivei:

a) lucrătorii care au încheiat un contract individual de muncă pe durată determinată sau un alt tip de contract pentru sarcini specifice, cu excepția situației în care concedierea are loc înainte de momentul expirării contractului de muncă sau al realizării aceluși contract;

b) lucrătorii încadrați la autoritățile și instituțiile publice (astfel cum acestea sunt definite în fiecare stat membru în parte);

c) membrii echipajelor navelor maritime.

În vederea asigurării protecției lucrătorilor care urmează a fi concediați colectiv, Directiva instituie obligația angajatorilor de a iniția, în timp util, consultări cu reprezentanții lucrătorilor¹ pentru a ajunge la un acord. Acestea vizează cel puțin următoarele aspecte:

- posibilitățile de a evita întru-totul concedierea sau de a reduce numărul de lucrători afectați de aceasta;

- posibilitățile de a atenua consecințele prin aplicarea unor măsuri sociale vizând, între altele, sprijinul pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediați [art. 2 alin. (1) și (2)].

În cursul consultărilor, pentru a da posibilitatea reprezentanților lucrătorilor de a-și formula propunerile, angajatorii trebuie să le furnizeze acestora toate informațiile utile și să le comunice, în scris, prin intermediul unei notificări:

- motivele concedierilor preconizate;

- numărul și categoriile de lucrători care vor fi concediați;

- numărul și categoriile de lucrători încadrați în mod normal;

- perioada în cursul căreia va avea loc concedierea;

- criteriile propuse pentru selectarea lucrătorilor care urmează a fi concediați;

- metoda de calcul al oricăror eventuale indemnizații de șomaj, în afara celor decurgând din legislațiile și practicile naționale.

Statele membre pot să prevadă că reprezentanții lucrătorilor au posibilitatea de a apela la serviciile unor experți în conformitate cu legislațiile și practicile naționale.

¹ În înțelesul Directivei, reprezentanții lucrătorilor sunt cei prevăzuți de legislațiile sau practicile statelor membre [art. 1 alin. (1) lit. b)].