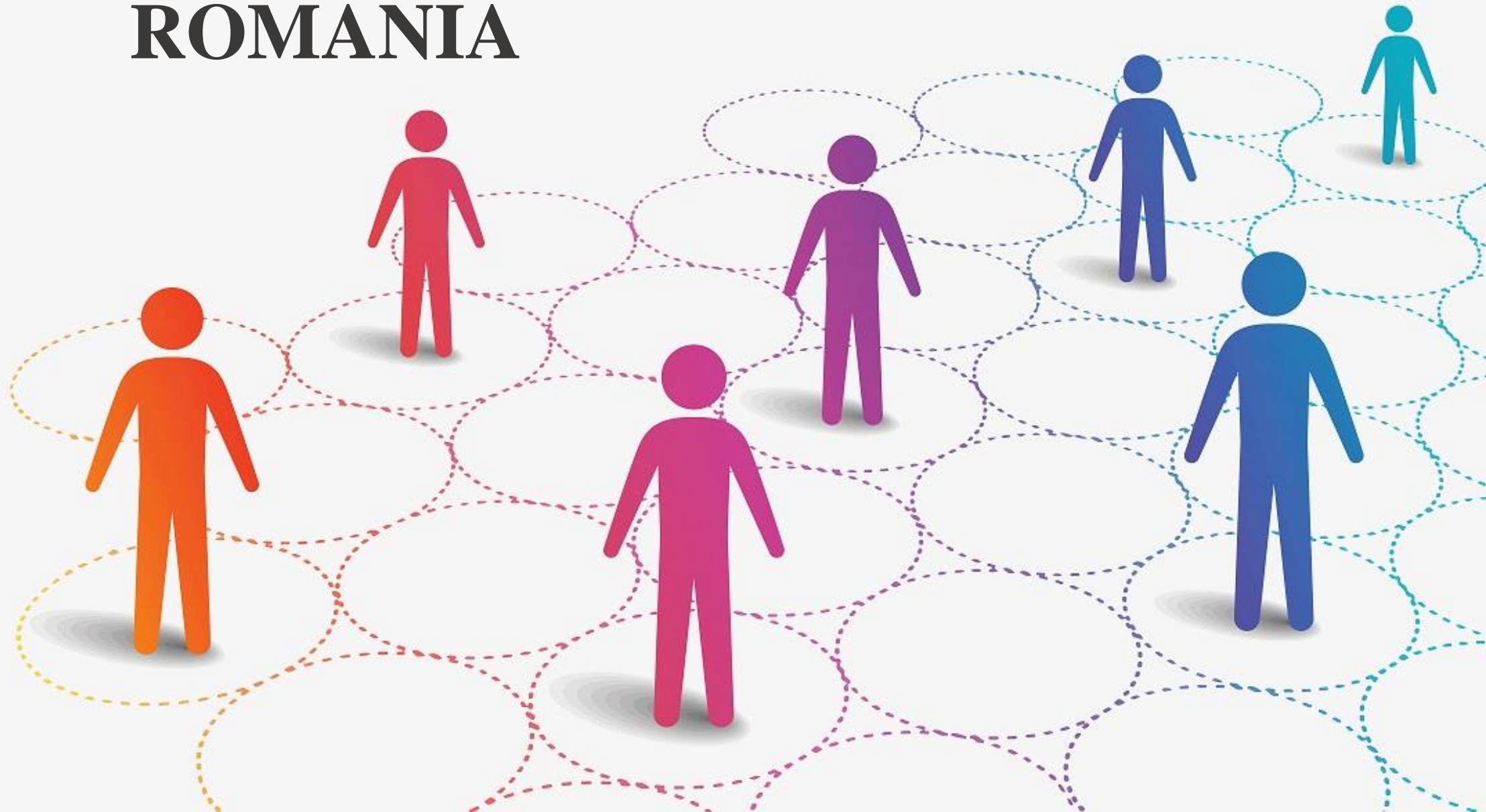


CONCEDIERI COLECTIVE ROMANIA





ASPECTE GENERALE

ASPECTE GENERALE

1. Care sunt factorii declanșatori, precum și motivele concedierilor colective?

Concedierea colectivă este declanșată de desființarea posturilor ocupate de angajați, din unul sau mai multe motive care nu au legătură cu persoana acestora.

2. Există o procedură care trebuie urmată în cazul concedierilor colective?

Da. Procedura este împărțită în **patru etape** pe care angajatorul trebuie să le ia în considerare în vederea punerii în aplicare a concedierilor colective.

3. Sunt obligatorii procedurile de consultare cu sindicatul/ reprezentanții angajaților în cazul concedierilor colective?

Da. Vor fi consultate toate sindicatele, nu doar sindicatul reprezentativ, precum și reprezentanții angajaților, după caz.

4. Ce se întâmplă dacă nu există sindicate înființate la nivelul angajatorului și dacă angajații nu și-au ales niciun reprezentant?

Angajatorul poate invita angajații să își aleagă reprezentanți care să participe la consultări.

5. Angajatorii cu cel mult 20 de angajați pot impune măsuri de concediere colectivă?

Nu, astfel de angajatori pot pune în aplicare doar concedieri individuale.

ASPECTE GENERALE

6. Care sunt condițiile pentru ca o concediere a angajaților să fie considerată concediere colectivă?

Concedierea colectivă se caracterizează prin concedierea din motive care nu au legătură cu persoana angajaților, în termen de 30 de zile calendaristice, a unui număr de:



cel puțin 10 angajați, în cazul în care angajatorul are mai mult de 20 de angajați, dar mai puțin de 100 de angajați;



cel puțin 10% din salariați, în cazul în care angajatorul are cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;



cel puțin 30 de angajați, în cazul în care angajatorul are cel puțin 300 de angajați.

7. La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv sunt luați în considerare și salariații cu contracte individuale de muncă încetate din alte motive?

Da, salariații cu contracte individuale de muncă încetate la inițiativa angajatorului pentru unul sau mai multe motive care nu au legătură cu persoana lor sunt luați în considerare, cu condiția să existe cel puțin **5 concedieri**.





PROCEDURA CONCEDIERII COLECTIVE

Ce se întâmplă în cursul primei etape?

Angajatorul inițiază proceduri de consultare cu sindicatul/ reprezentanții angajaților în ceea ce privește:



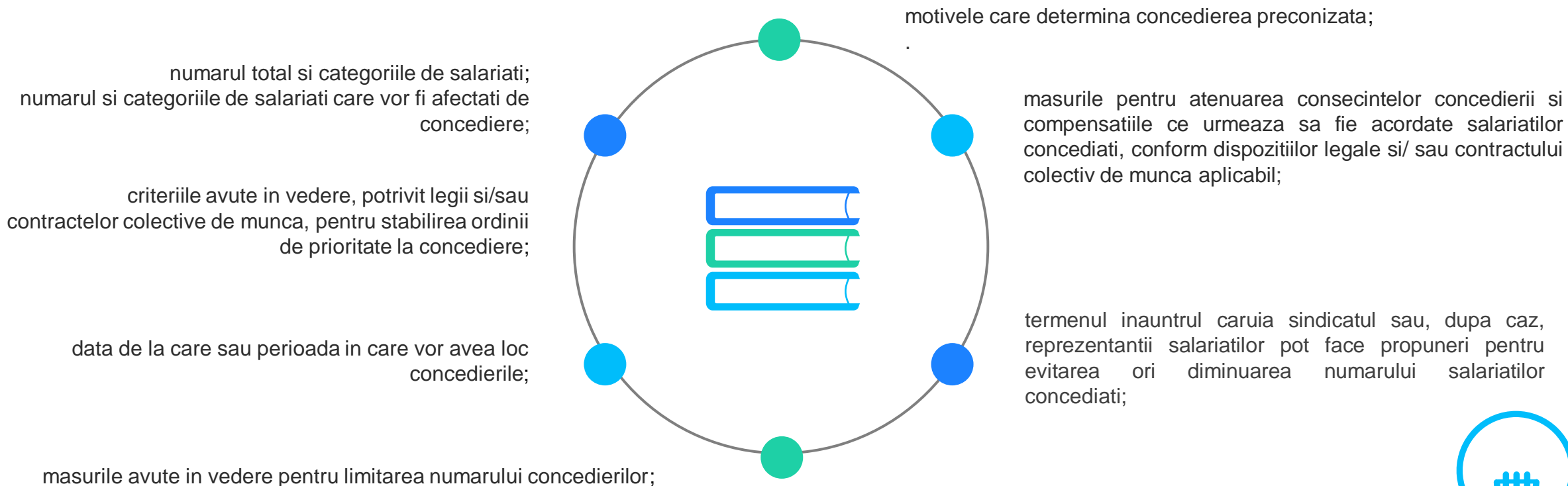
Metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați supuși concedierii; și



Diminuarea consecințelor concedierilor prin punerea în aplicare a unor măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijinul pentru recalificarea sau reconversia profesională a angajaților.

Ce se întâmplă în cursul primei etape?

În timpul consultărilor, angajatorul transmite în scris o notificare către sindicat/ reprezentanții salariaților care cuprinde informații relevante cu privire la:



Ce se întâmplă în cursul primei etape?

La aceeași dată la care angajatorul comunică notificarea sindicatului/reprezentanților salariaților, acesta va trimite o copie și la Inspectoratul Teritorial de Muncă și la Agenția Teritorială pentru Ocuparea Forței de Muncă.





Ce se întâmplă în a doua etapă?

În termen de maximum 10 zile calendaristice de la primirea notificării transmise de angajator, sindicatul/ reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării disponibilizărilor sau reducerii numărului de salariați ce urmează a fi disponibilizați:



În cazul în care sindicatul/reprezentanții salariaților înaintează/prezintă propuneri, angajatorul este obligat să dea un răspuns motivat în scris la propunerile sindicatului/ reprezentanților salariaților în termen de maximum 5 zile calendaristice de la primire, după care începe a treia etapă;



În cazul în care sindicatul/ reprezentanții angajaților nu trimit propuneri, va începe a treia etapă.

Ce se întâmplă în a treia etapă?

Cu cel puțin **30 de zile înainte** de emiterea deciziilor de concediere, angajatorul notifică Inspectoratul Teritorial de Muncă și Agenția Teritorială pentru Ocuparea Forței de Muncă cu privire la decizia de concediere colectivă. Notificarea trebuie să conțină:

Toate informațiile relevante cu privire la intenția de a pune în aplicare concedierea colectivă;

01

02

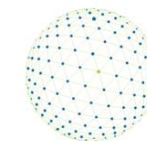
Rezultatele procedurilor de consultare cu sindicatul/ reprezentanții angajaților;

04

Numărul de angajați afectați de concedieri.

Numărul total de angajați;

03



Global
Mobility



Ce se întâmplă în a treia etapă?

La cererea justificată a oricăreia dintre părți, Inspectoratul Teritorial de Muncă poate amâna data emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice.

La aceeași dată la care angajatorul comunică notificarea către Inspectoratul Teritorial de Muncă/ Agenția Teritorială pentru Ocuparea Forței de Muncă, acesta va transmite o copie a acesteia și sindicatului/ reprezentanților salariaților.



Ce se întâmplă în a patra etapă?

Angajatorul emite decizii individuale de concediere, cu respectarea perioadelor de preaviz aplicabile.



PREZENȚA LA LOCUL DE MUNCĂ ÎN TIMPUL PERIOADEI DE PREAVIZ

Poate angajatorul să oblige angajații să nu vină la serviciu?

Nu, dar angajatorul poate acorda această posibilitate angajaților.



REÎNFIINȚAREA POSTURILOR ANULATE



A photograph of a train in motion, blurred to show speed. The train has orange and white stripes. The background shows a station platform with a stone wall and a long fluorescent light fixture.

REÎNFIINȚAREA POSTURILOR ANULATE

- ✓ Poate angajatorul să reînființeze posturile anulate?

DA.

- ✓ Există vreo obligație de reangajare a angajaților concediați în cazul reînființării unor posturi anulate anterior?

Da, în cazul în care posturile sunt reînfiintate în termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii. În astfel de situații, angajații trebuie să fie reangajați fără examen, concurs sau perioadă de probă.

PLĂȚI COMPENSATORII



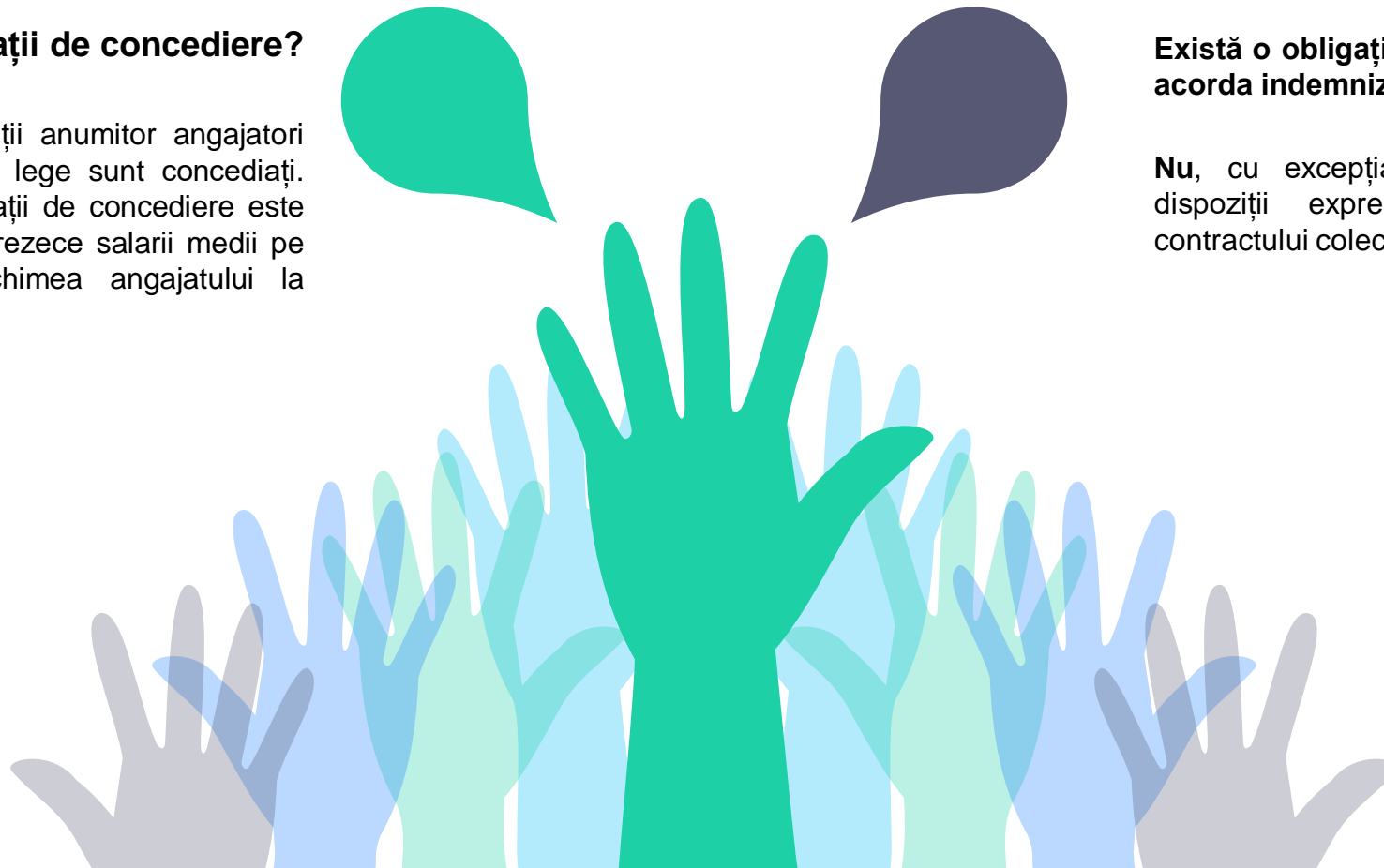
Plăți compensatorii

Statul acordă indemnizații de concediere?

Da, în cazul în care angajații anumitor angajatori prevăzuți în mod expres de lege sunt concediați. Quantumul acestor indemnizații de concediere este cuprins între șase și douăsprezece salarii medii pe unitate, în funcție de vechimea angajatului la angajator.

Există o obligație legală pentru angajatori de a acorda indemnizații de concediere?

Nu, cu excepția situațiilor în care astfel de dispoziții exprese sunt incluse în cadrul contractului colectiv de muncă.





**RISCURI LEGATE DE
NERESPECTAREA PROCEDURILOR
DE CONCEDIERE COLECTIVĂ**

Angajatorul poate fi supus unor sancțiuni administrative dacă nu respectă procedura de concediere colectivă?

Da, cu amendă de până la 50.000 RON, dacă nu respectă cu strictețe obligația de consultare.

Există și alte riscuri în cazul în care procedura de concediere colectivă nu este respectată?

Da, există riscul ca angajații să conteste cu succes această măsură în instanță. În astfel de situații, instanța va anula deciziile de concediere și va obliga angajatorul să plătească angajaților despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și actualizate și cu alte drepturi de care ar fi beneficiat angajații de la data concedierii și până la data pronunțării hotărârii judecătorești. În plus, instanța ar putea reintegra angajații, la cererea acestora.



Gabriela Pleșa



+40 720 412378



office@globalmobility.ro



www.globalmobility.ro

