

ATELIER IV

Conf. univ. dr. av. Felicia Roşioru

Teme abordate:

1. Conceptul de angajator. Delimitări și interferențe angajator/unitate.
2. Excepții de la obligativitatea procedurii concedierii colective
 - a. Rolul Fondului de garantare a creanțelor salariale
 - b. Transferul întreprinderii

Timp alocat: 2 ore

IMPORTANT! Evaluarea se realizează prin aprecierea răspunsurilor la aplicațiile practice și evaluarea continuă a cunoștințelor în cadrul atelierelor

Cadrul normativ

Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective;

Codul muncii

CONCEDIEREA COLECTIVĂ

Codul muncii	Directiva 98/59/CE
<p>Articolul 68</p> <p>(1) Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de:</p> <p>a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;</p> <p>b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;</p> <p>c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.</p>	<p>Art. 1 alin. (1)</p> <p>În sensul prezentei directive:</p> <p>a) „concedieri colective” reprezintă concedierile efectuate de un angajator dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, în cazul în care, conform opțiunii statelor membre, numărul concedierilor este:</p> <p>i) fie, pentru o perioadă de 30 de zile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de cel puțin 10 în unitățile care încadrează în mod normal 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 în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin 300 de lucrători <p>ii) fie, într-o perioadă de 90 de zile, de cel puțin 20, indiferent de numărul lucrătorilor angajați în mod normal în unitățile respective</p> <p>b) reprezentanții lucrătorilor” reprezintă reprezentanții lucrătorilor prevăzuți de legislațiile sau practicile statelor membre</p>

<p>(2) La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv, potrivit alin. (1), se iau în calcul și <i>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.</i></p>	<p>În scopul calculării numărului de concedieri prevăzut la litera (a) primul paragraf, <i>încetarea contractului de muncă care se produce la inițiativa angajatorului dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, este asimilată concedierilor, cu condiția existenței a cel puțin cinci concedieri.</i></p>
--	--

1. Conceptul de angajator. Delimitări și interferențe angajator/unitate

- art. 14 Codul muncii

1. Angajatorul A cu sediul în București are în total 305 salariați, dintre care 205 angajați la București, 25 angajați la punctul de lucru de la Cluj-Napoca, 35 angajați la punctul de lucru din Iași și 40 angajați la punctul de lucru de la Craiova. Ca urmare a scăderii vânzărilor sub pragul rentabilității pe piața din Transilvania, în condițiile unei concurențe importante, angajatorul decide să închidă punctul de lucru de la Cluj-Napoca, informând în scris sindicatul reprezentativ privind decizia luată. Sindicatul vă cere sfatul în calitate de avocat în legătură cu obligația angajatorului de a respecta în acest caz procedura concedierii colective.

PROCEDURA CONCEDIERII COLECTIVE

- **DOUĂ ETAPE:**
 - I. INTENȚIA de a recurge la concedieri colective
 - *Consultări cu sindicatul* <- Angajator;
 - Informarea sindicatului (notificare scrisă; propuneri; răspuns).
 - II. DECIZIA de a recurge la concedieri colective
 - *Notificare scrisă* <- Angajator:
 - *ITM+AOFM*
 - Sindicatul →puncte de vedere ITM
 - ITM
 - AOFM
-
- **ETAPA I. INTENȚIA de a recurge la concedieri colective**
 - *Consultări cu sindicatul*
 - în timp util
 - în scopul ajungerii la o înțelegere:
 - a) metodele și mijloacele:
 - de evitare a concedierilor colective sau
 - de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați.
 - b) atenuarea consecințelor concedierii

- recurgerea la măsuri sociale =>
 - recalificarea
 - reconversia profesională a salariaților concediați

▶ Informarea sindicatului – *notificare scrisă*

- Sindicat
- + ITM și AOFM
- Elemente:
 - Conținutul notificării scrise (art. 69 alin. 2):
 - a) numărul total și categoriile de salariați;
 - c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
 - b) motivele care determină concedierea preconizată;
 - d) criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau CCM, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
 - ▶ se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță.
 - e) măsurile pentru limitarea numărului concedierilor;
 - f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii + compensațiile salariaților concediați (conform legii și/sau CCM aplicabil);
 - g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
 - h) termenul înăuntrul căruia sindicatul /reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

▶ Sindicatul – propuneri (10 zile)

- evitarea concedierilor
- diminuarea numărului salariaților concediați

▶ Angajatorul – răspuns scris și motivat (5 zile)

▪ **ETAPA a II-a. DECIZIA de a recurge la concedieri colective**

- Angajatorul - notificare scrisă:
 - ITM+AOFM
 - Sindicat (copie)
 - Cu cel puțin 30 de zile înaintea datei emiterii deciziilor de concediere
- Sindicatul ->puncte de vedere ITM
- ITM
- AOFM

1. Angajatorul - notificare scrisă de concediere colectivă:

- toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă, prevăzute la art. 69 alin. (2),
- rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților,
 - evitarea concedierilor colective
 - reducerea numărului de salariați concediați;
 - atenuarea consecințelor concedierii;
- În special:
 - motivele concedierilor,

- numărul total al salariaților,
- numărul salariaților afectați de concediere
- data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile.

2. Sindicatul → puncte de vedere ITM

3. ITM:

- la solicitarea motivată a oricăreia dintre părți,
- cu avizul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă:
 - a) poate dispune *reducerea* perioadei de 30 z calendaristice, fără a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz
 - b) poate dispune *amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere* cu maximum 10 zile calendaristice,
- are obligația de a informa angajatorul + sindicatul
- în scris
- în termen de 3 zile lucrătoare
- asupra măsurii luate + motivele acesteia

4. AOFM (30 zile)

- soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate
- comunicate în timp util angajatorului și sindicatului

Reorganizare judiciară și faliment –art. 123 alin. 8 - Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență :

- după data deschiderii procedurii, desfacerea CIM ale personalului debitorului se va putea face de urgență de către administratorul judiciar/lichidatorul judiciar - va acorda personalului concediat doar termenul legal de preaviz.
- Dacă sunt incidente dispozițiile referitoare la concedierea colectivă, termenele prevăzute de art. 71 și art. 72 alin 2 se reduc la jumătate
- *Decizia nr. 64/2015 referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 86 alin. (6) din Legea nr. 85/2006 privind procedura insolvenței*

2. Excepții de la obligativitatea procedurii concedierii colective

2. Dl D, persoană fizică, are 21 de salariați cu CIM pe durată nedeterminată, angajați pentru a îndeplini diferite sarcini casnice și agricole, dl D fiind proprietarul unui domeniu cuprinzând o casă fost conac boieresc (300 mp), livadă, fermă și viță de vie. În data de 13.01.2022, dl D a fost depistat pozitiv, fiind infectat cu Covid-19, ceea ce a dus, în data de 30.01.2022, la decesul dânsului. Cei 21 de salariați vă cer sfatul în calitate de avocat referitor la salariul aferent lunii ianuarie (care nu le-a fost plătit) și, eventual, lunii februarie, precum și în legătură cu soarta contractelor lor individuale de muncă, respectiv în legătură cu aplicabilitatea procedurii concedierii colective în cazul lor, având în vedere că dl. D nu are urmași și de la momentul internării acestuia în spital (13 ianuarie) nu au mai putut presta munca.

Fondul de garantare a creanțelor salariale

Art. 172 Codul muncii

Legea nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale

Directiva 2008/94/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 octombrie 2008 privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului

Codul muncii	Directiva 98/59/CE
<p>Art. 74</p> <p>(5) Prevederile art. 68-73 nu se aplică salariaților din instituțiile publice și autoritățile publice.</p> <p>(6) Prevederile art. 68-73 nu se aplică în cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte.</p>	<p>Art. 1 alin. (2)</p> <p>Prezenta directivă nu se aplică în cazul:</p> <p>a) concedierilor colective efectuate în cadrul contractelor de muncă încheiate pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării sau realizării acestor contracte;</p> <p>b) lucrătorilor din administrația publică sau din instituțiile de drept public (sau, în statele membre în care acest concept nu este cunoscut, de organisme echivalente);</p> <p>c) echipajelor navelor maritime.</p>

3. SC Violeta SRL are sediul principal la Cluj și puncte de lucru la Huedin, Gherla și Turda. Societatea a decis desfacerea tuturor contractelor individuale de muncă ale salariaților de la punctul de lucru de la Huedin (18 salariați), începând cu 1 februarie 2022, deoarece activitatea economică la acest punct de lucru a devenit neprofitabilă.. Societatea, prin reprezentantul său, vă cere sfatul în legătură cu obligativitatea respectării procedurii concedierii colective, precizând că la acest punct de lucru:

- a lucrat, până în urmă cu 15 zile, dl C, dar CIM a încetat prin acordul părților;
- este angajat domnul L., în calitate de administrator, care nu deține nicio parte socială și nu este abilitat să reprezinte societatea decât împreună cu un alt administrator;
- este angajată doamna S., care urmează la această societate o formare pentru recalificare pe funcția de asistentă în birotică, finanțată de AOFM printr-un stimulent care echivalează cu salariul doamnei S. în schimbul activității sale din cadrul formării.

4. Banca Transilvania a preluat Bancpost și, ca urmare a acestui fapt, la data autorizării fuziunii de către BNR, Banca Transilvania a decis încetarea de drept a CIM tuturor salariaților băncii Bancpost, în temeiul art. 56 alin. (1) lit. a, teza a II-a, la data dizolvării angajatorului. Un prieten vă întreabă dacă această măsură a fost legală.

BIBLIOGRAFIE OBLIGATORIE:

Directiva 98/59/CE privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective

BIBLIOGRAFIE FACULTATIVĂ

Directiva 2008/94/CE privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului
 Directiva 2002/14/CE de stabilire a unui cadru general pentru informarea și consultarea lucrătorilor

Directiva 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități

I.T.ȘTEFĂNESCU, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, orice ediție ulterioară anului 2011;

S. PANAINTE, *Dreptul european al muncii*, Ed. Hamangiu, București, 2017;

F. ROȘIORU, *Dreptul individual al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2017, pp. 620-626;

F. ROȘIORU, *Legalitate și efectivitate în concedierea colectivă*, *Revista Română de Drept Privat* nr. 3/2019, p. 347-359;

L. DIMA, *Relațiile de muncă și industriale în Uniunea Europeană*, Ed. C.H.Beck, București, 2012.

Obiectivele urmărite:

Delimitarea domeniului de aplicare reglementărilor referitoare la concedierea colectivă.

Evidențierea obligațiilor angajatorului, ale sindicatelor, AOFM și ITM.

Evidențierea neconcordanțelor dintre cadrul juridic european și cel național aplicabil în materia concedierii colective.

Încurajarea dezbaterii contradictorii și a capacităților de argumentare ale cursanților.