

Concedierea colectiva

- ghid practic -

2021

Autor: Elena Savciuc

www.contabun.ro

Cuprins

I. Despre concedierea colectiva

- 1.1 Concedierea colectiva – o concediere pentru motive care nu tin de persoana salariatului
- 1.2 Concedierea colectiva – definitie si conditii
- 1.3 Concedierea colectiva - reglementare
- 1.4 Concedierea colectiva – inaplicabilitate

II. Interdictii de a efectua concedieri

III. Etapele concedierii colective

- 3.1. Intentia angajatorului de a efectua concedieri colective
 - 3.1.1. Informarea, consultarea si notificarea salariatilor
 - 3.1.2. Comunicarea notificarii la ITM si ATOFM
 - 3.1.3. Raspunsul sindicatului sau reprezentantilor salariatilor la notificare
 - 3.1.4. Raspunsul angajatorului la masurile propuse de sindicat sau de reprezentantii salariatilor
- 3.2. Aplicarea masurii de concediere colectiva
 - 3.2.1. Notificarea ITM si ATOFM
 - 3.2.2. Comunicarea notificarii si sindicatului sau reprezentantilor salariatilor
 - 3.2.3. Consecintele notificarii facute catre ITM si ATOFM
 - 3.2.4. Selectarea salariatilor pentru concedierea colectiva
 - 3.2.5. Propunerea unor locuri de munca vacante
 - 3.2.6. Emiterea preavizelor
 - 3.2.7. Emiterea deciziilor de concediere
 - 3.2.8. Inregistrarea incetarii contractelor de munca in baza deciziilor de concediere in registrul general de evidenta a salariatilor
- 3.2.9. Comunicarea deciziilor de concediere
 - 3.2.9.1. Comunicarea deciziei de concediere prin e-mail

IV. Plati compensatorii si alte drepturi cuvenite persoanelor disponibilizate prin concedieri colective

V. Reangajarea persoanelor disponibilizate prin concedieri colective

VI. Anularea deciziei de concediere si reintegrarea in munca

VII. Modele de documente necesare la concedierea colectiva

7.1. Notificare catre sindicat/reprezentantii salariatilor privind intentia de a efectua concedieri colective

7.2. Notificare catre ITM si ATOFM privind decizia de aplicare a masurii de concediere

7.3. Notificare preaviz concediere pentru motive care nu tin de persoana salariatului

7.4. Decizie de concediere pentru motive care nu tin de persoana salariatului (concediere colectiva)

7.5. Adeverinta de vechime in munca

7.6. Adeverinta tip eliberata de angajator pentru stabilirea stagiu lui de cotizare in ceea ce primeste contributia la somaj

7.7. Adeverinta cu veniturile din ultimele 6 luni inainte de incetarea raportului de munca, pe baza carora s-a calculat contributia pentru concedii si indemnizatii

7.8. Adeverinta privind impozitul pe veniturile din salarii pentru anul (model ce inlocuieste fisa fiscală)

7.9. Proces verbal de predare-primire bunuri la incetarea contractului individual de munca

7.10. Nota de lichidare

7.11. Comunicare catre fostul salariat despre reinfiintarea postului

7.12 Decizie de reintegrare in functie a salariatului concediat nelegal sau pentru motive neintemeiate

7.13 Decizie de incetare de drept a contractului individual de munca a salariatului concediat nelegal sau pentru motive neintemeiate daca nu este ceruta reintegrara in

functie

VIII. Iсторic actualizari

IX. Bibliografie

I. Despre concedierea colectiva

Concedierea reprezinta incetarea contractului individual de munca din initiativa angajatorului. Aceasta poate fi dispusa pentru motive care tin de persoana salariatului sau pentru motive care nu tin de persoana salariatului.

1.1. Concedierea colectiva – o concediere pentru motive care nu tin de persoana salariatului

Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului reprezinta incetarea contractului individual de munca determinata de desfiintarea locului de munca ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fara legatura cu persoana acestuia, cu conditia ca desfiintarea locului de munca sa fie efectiva si sa aiba o cauza reala si serioasa. La randul ei, concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului poate fi individuala, cand priveste un singur salariat, sau colectiva, cand priveste un anumit grup de salariati.

Prin urmare, angajatorul decide, mai intai, desfiintarea locurilor de munca pentru unul sau mai multe motive care nu privesc persoana salariatului iar apoi ii concediaza pe cei care ocupa locurile de munca in cauza.

Prin cauza reala si serioasa poate fi vorba de dificultati economice, diminuarea activitatii, transformari tehnologice, modernizare, automatizarea proceselor de productie, reorganizarea activitatii etc., situatii care fac imposibila continuarea activitatii in structura actuala a angajatorului.

Prin desfiintarea efectiva a locurilor de munca se intelege scoaterea locurilor de munca din structura angajatorului. Acestea nu se vor mai regasi in organograma unitatii ori in statul de functii. Desfiintarea locurilor de munca nu este efectiva daca este urmata, dupa scurt timp, de reinfiintarea acestora. De asemenea, reducerea activitatii nu poate avea loc ca pretext pentru indepartarea unui anumit salariat. Nu putem vorbi de o

Directiva 98/59 este un drept colectiv care apartine reprezentantilor lucratorilor, iar nu lucratorilor considerati individual³⁸.

3.1.2. Comunicarea notificarii si ITM si ATOFM

Angajatorul are obligatia sa comunice o copie a notificarii si inspectoratului teritorial de munca si agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca la aceeasi data la care a comunicat-o sindicatului sau, dupa caz, reprezentantilor salariatilor³⁹.

3.1.3. Raspunsul sindicatului sau reprezentantilor salariatilor la notificare

In urma notificarii, sindicat sau, dupa caz, reprezentantii salariatilor pot propune angajatorului masuri in vederea evitarii concedierilor ori diminuarii numarului salariatilor concediati, intr-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificarii.⁴⁰

3.1.4. Raspunsul angajatorului la masurile propuse de sindicat sau reprezentantii salariatilor

Angajatorul are obligatia de a raspunde in scris si motivat la propunerile formulate de sindicat sau, dupa caz, reprezentantii salariatilor in termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora⁴¹.

3.2. Aplicarea masurii de concediere colectiva

3.2.1. Notificarea ITM si ATOFM

In situatia in care, ulterior consultarilor cu sindicat sau cu reprezentantii salariatilor, angajatorul decide aplicarea masurii de concediere colectiva, acesta are obligatia de a notifica in scris inspectoratul teritorial de munca si agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca⁴², cu cel putin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

38 A se vedea I.T.Stefanescu, *Tratat teoretic si practic de drept al muncii*, pag.462.

39 A se vedea art.70 din Codul muncii.

40 A se vedea art.71 alin.(1) din Codul muncii.

41 A se vedea art.71 alin.(2) din Codul muncii.

42 A se vedea art.49-52 din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurarilor pentru somaj si stimularea ocuparii fortei de munca,

IV. Plati compensatorii si alte drepturi cuvenite persoanelor disponibilizate prin concedieri colective

Potrivit art.67 din Codul muncii, salariatii concediati pentru motive care nu tin de persoana lor beneficiaza de masuri active de combatere a somajului si pot beneficia de compensatii in conditiile prevazute de lege si de contractul colectiv de munca aplicabil.

In cazul concedierilor colective, in vederea adoptarii unor masuri pentru combaterea somajului si prevenirea efectelor sociale nefavorabile ale concedierilor, angajatorii au obligatia sa instiintez agentiile pentru ocuparea fortelei de munca⁷⁶.

Masurile de combatere a somajului sunt reglementate de Legea nr.76/2002 privind asigurarile pentru somaj si stimularea ocuparii fortelei de munca si vizeaza, potrivit art.53, cresterea sanselor de ocupare a persoanelor in cautarea unui loc de munca si stimularea angajatorilor pentru incadrarea in munca a somerilor si crearea de noi locuri de munca.

De asemenea, aceasta lege reglementeaza si indemnizatia de somaj accordata somerilor, precum si conditiile ce trebuie indeplinite pentru a beneficia de aceasta indemnizatie.

In ceea ce proveste acordarea unor plati compensatorii salariatilor disponibilizati, legiuitorul a prevazut doar posibilitatea nu si obligatia de a fi acordate. Totusi, in masura in care o lege speciala⁷⁷ prevede un astfel de drept in favoarea salariatilor sau angajatorul si-a asumat o astfel de obligatie prin contractul colectiv de munca, plata unor astfel de compensatii este obligatorie.

Aceste plati se asigura, in principiu, din fondul de salariu al angajatorului.

Acordarea de compensatii poate fi negociata si prevazuta in contractul colectiv de munca, in care se vor stabili quantumul platilor compensatorii si celelalte conditii de acordare. Prin contractul colectiv de munca se poate stabili si, de exemplu, ca salariile compensatorii sa se plateasca in functie de vechimea in munca⁷⁸.

76 A se vedea art.49 din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurarilor pentru somaj si stimularea ocuparii fortelei de munca.

77 Prin acte normative speciale se pot prevedea drepturi suplimentare pentru salariatii afectati de o astfel de masura. A se vedea, ca exemplu, OUG nr.36/2013 privind aplicarea in perioada 2013-2018 a unor masuri de protectie sociala accordata persoanelor disponibilizate prin concedieri colective efectuate in baza planurilor de disponibilizare, publicata in Monitorul Oficial nr.251 din 30 aprilie 2013, cu modificarile si completarile ulterioare.

78 A se vedea Al.Ticlea, *Concedierea ...*, pag.158.

VII. Modele de documente necesare la concedierea colectiva⁸³

7.1. Notificare catre sindicat/reprezentantii salariatilor privind intentia de a efectua concedieri colective

Antetul societatii

Notificare

Nr. /

privind intentia de a efectua concedieri colective

Catre

Sindicatul/reprezentantii salariatilor⁸⁴

Spre stiinta

Inspectoratului Teritorial de Munca

Agentiei Judetene/Locale de Ocupare a Fortei de Munca/sector

⁸⁵
.....

Subscrisa SCSRL (denumita in continuare si “Angajatorul”,
“Societatea”), persoana juridica romana, cu sediul in, inregistrata la
Registrul Comertului din, sub numarul, cod unic de
inregistrare....., reprezentata legal prin, in calitate de
.....

⁸³ Modele de documente din aceasta lucrare sunt prezentate ca si model (schelet). Acestea trebuie adaptate, personalizate in functie de fiecare situatie in parte.

⁸⁴ In situatia in care la nivelul angajatorului nu exista un sindicat sau reprezentanti alesi ai salariatilor, dialogul social devine practic imposibil. Totusi, notificarea poate fi trimisa tuturor salariatilor (pe adresa de e-mail de serviciu, de exemplu, afisata la avizierul de la sediul si punctele de lucru ale societatii, publicata pe pagina de intranet etc).

⁸⁵ Angajatorul are obligatia sa comunice o copie a prezentei notificari si inspectoratului teritorial de munca si agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca la aceeasi data la care a comunicat-o sindicatului sau, dupa caz, reprezentantilor salariatilor – a se vedea art.70 din Codul muncii, republicat.

7.4 Decizie de concediere pentru motive care nu tin de persoana salariatului (concediere colectiva)

Antetul societatii

Decizia nr. /

de concediere pentru motive care nu tin de persoana salariatului (concediere colectiva)

Angajatorul - SCSRL, persoana juridica romana, cu sediul in , inregistrata la Registrul Comertului din, sub numarul, cod unic de inregistrare....., reprezentata prin, in calitate de

Avand in vedere motivele care au condus la inchiderea/ restrangerea activitatii¹²⁴ si reorganizarea structurii organizationale a Societatii, dupa cum urmeaza¹²⁵:¹²⁶.

Avand in vedere Decizia nr. / si Decizia nr. /, emise de¹²⁷ prin care s-a decis / aprobat inchiderea / restrangerea activitatii¹²⁸ si reorganizarea structurii organizationale a Societatii si aprobararea noii organigrame, precum si demararea procedurii de concediere colectiva, aplicarea masurii de concediere colectiva prin desfiintarea tuturor posturilor aferente¹²⁹ / postului / posturilor de, cod COR, respectiv a unui numar de posturi incepand cu data de¹³⁰ .

Avand in vedere ca prin deciziile mentionate la alineatul de mai sus a fost aprobat si desfiintarea postului de, cod COR, post ocupat de

124 In functie de situatie (punct de lucru, departament, proiect etc.).

125 Se va mentiona si documentul intocmit la nivel de societate si cine a intocmit respectivul document.

126 Se va specifica motivul desfiintarii locului de munca (de ex. diminuarea activitatii, transformari tehnologice, modernizare, automatizarea proceselor de productie etc.). Conditia de legalitate impusa de lege este ca desfiintarea locului de munca sa fie efectiva si sa aiba o cauza reala si serioasa care sa poata fi dovedite cu documete (de ex. programul de restructurare si reorganizare, proiectul de concediere colectiva, tabelul nominal al personalului disponibilizat, organigrame, state de functii).

127 Potrivit regulilor specifice angajatorului (de ex. Director General, Administrator etc.).

128 In functie de situatie (punct lucru, departament etc.).

129 Punctul de lucru, departamentului, proiectului etc. Se va modifica in functie de situatie.

130 A se vedea prevederile art.68 din Codul muncii.

7.5. Adeverinta de vechime in munca

Antetul societatii

Nr./.....

Adeverinta¹⁴⁶

Prin prezenta se atesta faptul ca d-ul/d-na, domiciliat/a in localitatea, str. nr....., judet/sector, posesor/posesoare al/a actului de identitate seria nr., eliberat de, la data de, cod numeric personal, a fost angajatul/a SC.....SRL, CUI, cu sediul social in loc....., str..... nr....., jud., in baza contractului individual de munca cu norma intreaga/cu timp partial de ore/zi, incheiat pe durata nedeterminata/determinata, inregistrat in registrul general de evidenta a salariatilor cu nr...../....., in functia de

Daca angajarea s-a facut dupa 01.01.2011 se va completa:

De la data angajarii si pana la data incetarii contractului individual de munca au intervenit urmatoarele mutatii (incheierea, modificarea, suspendarea, incetarea contractului individual de munca):

Daca angajarea s-a facut anterior datei de 01.01.2011 se va completa:

De la data angajarii (.....) si pana la data de 01.01.2011 vechimea in munca este certificata de ITM in carnetul de munca seria.... nr./adeverinta de vechime nr..../.....

De la data de 01.01.2011 si pana la data incetarii contractului individual de

146 Potrivit prevederilor art.7 alin.(5) si (6) din HG nr.905/2017 privind registrul general de evidenta a salariatilor, la incetarea activitatii salariatului, angajatorii au obligatia sa ii elibereze acestuia o adeverinta care sa ateste activitatea desfasurata de acesta, durata activitatii, salariul, vechimea in munca si in specialitate, precum si un extras din registru. La solicitarea scrisa a salariatului sau a unui fost salariat, angajatorii sunt obligati sa ii elibereze acestuia un extras din registru, datat si certificat pentru conformitate, sau o adeverinta care sa ateste activitatea desfasurata de acesta, durata activitatii, salariul, vechimea in munca si in specialitate, astfel cum rezulta din registru si din dosarul personal, in termen de cel mult 15 zile de la data solicitarii. In caz contrar, angajatorul risca amenda intre 300 si 1000 lei (a se vedea art.8 alin.(5) din HG nr.905/2017).

7.13. Decizie de incetare de drept a contractului individual de munca a salariatului concediat nelegal sau pentru motive neintemeiate daca nu este ceruta reintegrara in functie

Antetul societatii

Decizia nr. /

de constatare a incetarii de drept a contractului individual de munca a salariatului concediat nelegal sau pentru motive neintemeiate daca nu este ceruta reintegrara in functie

Avand in vedere Hotararea Judecatoreasca nr. din data, pronuntata de, de anulare a Deciziei nr. din data de privind concedierea salariatului, prin/pentru¹⁸⁵ .

Avand in vedere faptul ca salariatul nu a solicitat instantei care a dispus anularea concedierii repunerea in situatia anterioara emiterii actului de concediere.

In temeiul dispozitiilor art. 80 din din Codul muncii, republicat¹⁸⁶.

In temeiul Legii nr. 31/1990 privind societatile comerciale si a prerogativelor stabilite prin actul constitutiv al societatii, reprezentantul legal al SC SRL emite urmatoarea

Decizie:

Art.1 Incepand cu data de¹⁸⁷ contractul individual de munca, inregistrat in registrul general de evidenta a salariatilor cu nr. din data, al salariatului, inceteaza de drept in temeiul art.80 alin.(3) din Codul

185 In functie de situatie (de ex.:prin desfiintarea postului...../pentru necorespondere profesionala, etc).

186 Art.80 din Codul muncii, republicat:

- (1) In cazul in care concedierea a fost efectuata in mod netemeinic sau nelegal, instanta va dispune anularea ei si va obliga angajatorul la plata unei despagubiri egale cu salariile indexate, majorate si reactualizate si cu celealte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.
- (2) La solicitarea salariatului instanta care a dispus anularea concedierii va repune partile in situatia anterioara emiterii actului de concediere.
- (3) In cazul in care salariatul nu solicita repunerea in situatia anterioara emiterii actului de concediere, contractul individual de munca va inceta de drept la data ramanerii definitive si irevocabile a hotararii judecatoresti.

187 De la data ramanerii definitive si irevocabile a hotararii judecatoresti.

VIII. Iсторик actualizari

Actualizare 7 (06.02.2021):

- Au fost aduse cateva modificari si completari partii teoretice a lucrarii (Cap.II Interdictii de a efectua concedieri) in baza modificarilor aduse art.59 lit.a) din Codul muncii prin Legea nr.151/2020. Au fost aduse cateva precizari la nota de subsol 28 cu privire la interzicerea concedierii pe durata cat salariatul se afla in plata stimulentului de instertie, in baza OUG nr.111/2010.
- Au fost revizuite, modificate si/sau completate (cu noi informatii, exemple) modele de documente necesare in procedura concedierii colective, inclusiv notele de subsol cu indicatii pentru completarea acestor documente.
- Au fost aduse cateva modificari si completari de continut.

Actualizare 6 (25.01.2021):

- lucrarea a fost revizuita pentru a fi in concordanta cu prevederile lagale in vigoare.

Actualizare 5 (12.01.2020):

- lucrarea a fost revizuita pentru a fi in concordanta cu prevederile lagale in vigoare.

Actualizare 4 (22.01.2019):

- au fost aduse complatari Adeverintei cu veniturile din ultimele 6 luni inainte de incetarea raportului de munca, pe baza carora s-a calculat contributia pentru concedii si indemnizatii/contributia asiguratorie pentru munca;
- a fost inlocuita Adeverinta tip eliberata de angajator in vederea certificarii stagiului minim de cotizare si a stabilirii dreptului la indemnizatia de somaj, in baza HG nr.80/2018 pentru modificarea si completarea unor acte normative in domeniul fortelei de munca;
- au fost adaugate doua noi coloane Adeverintei de vechime in munca (Tip norma contract si Tip durata contract);
- au fost aduse completari notei de subsol a foilarului 7.2 Notificare catre ITM si ATOFM privind decizia de aplicare a masurii de concediere colectiva si a formularului

IX. Bibliografie

STEFANESCU, Ion, Traian, *Tratat teoretic si practic de drept al muncii. Editia a III-a, revizuita si adaugita*, Ed.Universul Juridic, Bucuresti, 2014.

TICLEA, Alexandru, *Codul muncii comentat. Editia a V-a, revizuita si adaugita*, Ed.Universul Juridic, Bucuresti, 2014.

TICLEA, Alexandru, *Concedierea. Teorie si jurisprudenta*, Ed.Universul Juridic, Bucuresti, 2013.

TICLEA, Alexandru, *Tratat de dreptul muncii. Editia a V-a, revizuita*, Ed.Universul Juridic, Bucuresti, 2011.

Legea nr.53/2003-Codul muncii, republicata in Monitorul Oficial nr.345 din 18.05.2011, cu modificarile si completarile ulterioare.

Legea dialogului socia nr.62/2011, republicata in in Monitorul Oficial nr.625 din 31 august 2012, cu modificarile si completarile ulterioare.

Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurarilor pentru somaj si stimularea ocuparii fortelei de munca, publicata in Monitorul Oficial nr.103 din 6 februarie 2002, cu modificarile si completarile ulterioare.

Legea nr.85/2014 privind procedurile de preventire a insolventei si de insolventa, publicata in Monitorul Oficial nr..466 din 25 iunie 2014.

Legea nr. 134/ 2010 privind Codul de procedura civila, republicata in Monitorul Oficial nr. 247 din 10 aprilie 2015, cu modificarile si completarile ulterioare.

Legea nr.202/2002 privind egalitatea de sanse intre barbati si intre femei, republicata in Monitorul Oficial nr.326 din 5 iunie 2013, cu modificarile si completarile ulterioare.

Legea nr.210/1999 prind concediul paternal, publicata in Monitorul Oficial nr.654 din 31 decembrie 1999, cu modificarile si completarile ulterioare.

Legea nr.227/2015 privind Codul fiscal, publicata in Monitorul Oficial nr.688 din 10 septembrie 2015, cu modificarile si completarile ulterioare.

Legea nr.329/2009 privind reorganizarea unor autoritati si institutii publice, rationalizarea cheltuielilor publice, sustinerea mediului de afaceri si respectarea acordurilor-cadru cu Comisia Europeana si Fondul Monetar International, publicata in