

# **DISPONIBILIZAREA DE PERSONAL IN CAZUL RESTRUCTURARII ACTIVITATII**

**- ASPECTE LEGALE SPECIFICE -**

---



**Irina Frustok, partener**

**Bucuresti, 2 Aprilie 2009**

## SFERA SI CONDITIILE DE APLICABILITATE NOTIUNE

*Codul Muncii (Art. 65)*

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**

## CONDITII DE LEGALITATE. INTERPRETARE

### Desfiintarea locului de munca

- ❑ trebuie sa fie efectiva
- ❑ sa aiba o cauza reala si serioasa

## CONCEDIERE INDIVIDUALA SAU COLECTIVA

Concedierea colectiva este dispusa intr-o perioada de 30 de zile calendaristice, fata de un numar de:

- ❑ minim 10 salariatii, la un efectiv de 20 – 100 de salariatii;
- ❑ minim 10% din salariatii, la un efectiv de 100 – 300 de salariatii;
- ❑ minim 30 de salariatii, la un efectiv de cel putin 300 de salariatii

## CAZURI PRACTICE

Concedierea din motive care nu tin de persoana salariatului poate fi justificata de:

- ❑ **Dificultati economice;**
- ❑ **Reorganizarea activitatii;**
- ❑ **Dizolvarea angajatorului.**
  - ❖ **Falimentul angajatorului** – exceptie de la procedura prevazuta de codul muncii

## ETAPA PRELIMINARA CONCEDIERII COLECTIVE OBLIGATIILE ANGAJATORULUI

- A. Justificarea tehnico – economica a masurii concedierii**
  
- B. Consultarea cu sindicatul sau dupa caz cu reprezentantii salariatilor, in scopul ajungerii la o intelegere**
  
- C. Informare catre:**
  - Sindicat / reprezentantii salariatilor,**
  - Inspectoratul teritorial de munca si**
  - Agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca**

## OBLIGATIILE ANGAJATORULUI FATA DE SALARIATII DISPONIBILIZATI

1. Anterior concedierii – **oferirea unui alt loc de munca ori cuprinderea intr-o forma de recalificare profesionala;**

Cu ocazia concedierii

2. Acordarea **compensatiei banesti;**
3. Acordarea **previzului;**

## OBLIGATIILE ANGAJATORULUI FATA DE SALARIATII DISPONIBILIZATI

### 4. Ulterior concedierii:

**Angajatorul nu poate face noi incadrari pe locurile de munca ale salariatilor concediati timp de 9 luni de la data concedierii.**

**In caz contrar, are obligatia de a-i reangaja pe aceleasi locuri de munca pe care le-au ocupat anterior, fara examen sau concurs ori perioada de proba.**

## ETAPA SELECTIEI

*Contractul Colectiv de Munca Unic la Nivel National stabileste:*

**Ordinea** la aplicarea reducerii de personal

si

**Criteriile minimale de prioritate**

la selectia salariatilor supusi concedierii

## ETAPA SELECTIEI. ORDINEA LA APLICAREA REDUCERII DE PERSONAL

1. **Posturile vacante** de natura celor desfiintate;
2. CIM ale salariatilor care **cumuleaza mai multe functii** si ale celor care **cumuleaza pensia cu salariul**;
3. CIM ale persoanelor care **indeplinesc conditiile de pensionare si nu au cerut pensionarea**;
4. CIM ale persoanelor care **indeplinesc conditiile de pensionare anticipata**.

## ETAPA SELECTIEI. CRITERIILE MINIMALE

Masura concedierii va afecta:

- ❑ Mai intai **persoanele care nu au copii in intretinere**
- ❑ In ultimul rand **femeile care au in ingrijire copii, barbatii vaduvi sau divortati care au in ingrijire copii, intretinatorii unici de familie si salariatii care mai au cel mult 3 ani pana la pensionare la cererea lor**
- ❑ Daca masura ar putea afecta doi sotii care lucreaza in aceeasi unitate, **se desface CIM al sotului care are venitul cel mai mic**

## ETAPA SELECTIEI. SITUATIE SPECIALA

➤ **Important**

In ipoteza in care doi sau mai multi salariatii sunt in aceeasi situatie, disponibilizarea se face **cu consultarea sindicatelor sau a reprezentantilor salariatilor**

## ETAPA FINALA. DECIZIA DE CONCEDIERE

### Continut obligatoriu

- A. **motivele** de fapt si de drept;
- B. **durata preavizului**;
- C. **criteriile** de stabilire a ordinii de prioritati;
- D. **lista tuturor locurilor de munca disponibile si termenul in care salariatii urmeaza sa opteze** pentru a ocupa un loc de munca vacant.

## DE RETINUT

1. **Motivarea concedierii** prin raportare la “cauza serioasa” impusa de lege;
2. **Aplicarea corecta a criteriilor de selectie;**
3. Intreaga procedura si toate obligatiile angajatorului sunt **imperative** si **trebuie respectate in totalitate!**

**Sanctiunea – nulitatea absoluta a deciziei de concediere**