Revista Universul Juridic ● nr. 11, noiembrie 2021, pp. 61-73

ABORDARE ISTORICĂ A CONCEPTULUI DE CONCEDIERE COLECTIVĂ ÎN LEGISLAȚIA ROMÂNĂ ŞI A UNIUNII EUROPENE

Asist. univ. dr., av. Luiza LUNGU
Facultatea de Drept, Universitatea „Titu Maiorescu" din Bucureşti,
Baroul Bucureşti

Abstract

The study of the evolution of regulations on collective redundancies is of particular interest, arising from the need for a thorough understanding of the concepts specific to labor relations at national and European level.

For an overview of the way in which the legislation specific to collective dismissal has evolved in Romania, seen both as a special protection measure and as an attribute of the employer to organize its activity, one must take into account the historical dimension of regulations, in relation to the changing contemporary economic and social realities. In this context, the need to provide for protective measures has become obvious in case of termination of individual employment contracts as a result of collective redundancies, through the application of restructuring, privatization or liquidation projects.

The harmonization of national and European provisions on collective redundancy procedure over time is a sine qua non condition for assuring protection to employees, which involves first and foremost, the correct transposition into national law of Directive 59/98 / EC on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies.

Keywords: *dismissal, collective, labour, decision, employees.*

Evoluția legislației din România cu privire la procedura concedierii colective

Pentru o analiză de ansamblu a modului în care a evoluat în România legislația specifică concedierii colective, privită atât ca măsură de protecție specială, cât şi ca atribut al angajatorului de a-şi organiza activitatea, trebuie avută în vedere dimensiunea istorică a reglementărilor.

La momentul reglementării regimului legal al încetării contractului individual de muncă „din inițiativa unității", conform prevederilor Codului Muncii din 1950[1], încetarea contractului de muncă era enunțată numai sub forma unor reguli generale privind posibilitatea de desfacere a contractului din inițiativa persoanei

[1] Legea nr. 3/1950 (Codul Muncii), abrogată.

încadrate în muncă, cu respectarea unui termen de preaviz de 12 zile lucrătoare, sau prin acordul părților.

După Decretul nr. 369 din 24 iulie 1956, acest aspect al reglementării în materie s-a modificat considerabil, garantând dreptul la muncă în mod remarcabil, prevăzându-se astfel că numeroase dispoziții care au reglementat restrictiv desfacerea contractului din inițiativa unității[2]. Pentru a se evita abuzurile de orice natură, desfacerea contractului pentru reducerea personalului din administrație şi producție poate interveni numai dacă prin reducere au fost desființate posturi ocupate şi de aceeaşi natură cu postul persoanei al cărei contract urmează să fie desfăcut. Prin aceleaşi dispoziții ale Decretului s-au introdus printre altele şi obligația de a comunica în scris persoanei în cauză desfacerea contractului cu arătarea motivelor de fapt şi de drept.

Codul Muncii, intrat în vigoare la 1 martie 1973, prevedea că, în cazurile de desfacere a contractului din inițiativa unității, pentru motive neimputabile persoanei salariatului, acordarea de către angajator a unei compensații egale cu câştigul mediu pe jumătate de lună. În continuare, această prevedere s-a modificat şi s-a instituit şi un preaviz de 15 zile lucrătoare, iar numai în situația în care se dispunea concedierea fără preaviz, atunci salariatul avea dreptul la o compensație egală cu salariul pentru jumătate de lună de muncă.

Cum în mod clar s-a precizat şi în doctrină, concedierea colectivă reprezintă „tot o desfacere a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, ca regulă, pentru reducerea activității, dar şi pentru dezvoltarea sa, însă ea nu priveşte un singur salariat, ci un grup de salariați”[3].

Pentru prima dată după căderea regimului comunist, concedierile colective au fost reglementate în România în anul 1997 prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 9/1997 („O.U.G. nr. 9/1997”) privind unele măsuri de protecție pentru persoanele ale căror contracte individuale de muncă vor fi desfăcute ca urmare a concedierilor colective prin aplicarea programelor de restructurare, privatizare, lichidare.

În legislația din perioada regimului comunist, respectiv în Legea nr. 10/1972, precum şi în legislația muncii conexă nu erau reglementate concedierile colective, deşi erau prevăzute situații de încetare a contractului individual de muncă din inițiativa unității (desființarea unor posturi de natura celui ocupat de salariat ca urmare a reorganizării, încetarea activității unității sau mutarea activității acesteia într-o altă locație) care ar fi putut avea ca efect concedierea unui număr mai mare de salariați care să fie suficient pentru ca respectiva concediere să fi putut fi califi-

[2] S. Ghimpu, I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, Ghe. Mohanu, *Dreptul Muncii, Tratat*, Volumul I, Editura Ştiințifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1978, p. 360.

[3] S. Ghimpu, Al. Țiclea, *Dreptul Muncii, curs universitar*, ediția a II-a, revăzută şi adăugită, Ed. All Beck, 2001, p. 387.

cată ca fiind o concediere colectivă, conform definiției existente azi în legislația românească, sau conform definiției date de Directiva 98/59/CE.

Este de menționat că în legislația românească anterioară adoptării Directivei 98/59/CE, în cazul unei astfel de desfaceri a contractului individual de muncă, salariatul beneficia de o protecție minimă, respectiv un termen de preaviz de 15 zile lucrătoare şi în sarcina unității era reglementată o obligație de consultare a comitetului sindical.

Ulterior, în contextul demarării unor ample procese de restructurare, privatizare şi lichidare a întreprinderilor de stat în anii 1990 şi 2000, a fost adoptată O.U.G. nr. 9/1997. Această Ordonanță proteja la acea vreme „*salariații societăților comerciale în care statul deține cel puțin o treime din totalul drepturilor de vot în adunarea generală, precum şi ai regiilor autonome, care înregistrează pierderi, arierate şi fluxuri financiare negative*”[4].

Cu toate acestea, O.U.G. nr. 9/1997 nu a putut face față procesului continuu de adaptare a economiei naționale la o economie de piață după un model capitalist, dat fiind că schimbarea realităților economice a afectat întregul ansamblu de agenți economici care aveau calitatea de angajatori şi a avut efecte inclusiv asupra unui număr foarte mare de salariați, inclusiv prin încetarea contractelor individuale de muncă.

În acest context, a devenit evidentă necesitatea de a fi prevăzute măsuri de protecție nu numai în cazul încetării contractelor individuale de muncă ca urmare a concedierilor colective prin aplicarea programelor de restructurare, privatizare sau lichidare. Astfel, O.U.G. nr. 9/1997 a fost abrogată şi înlocuită prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 98/1999 privind protecția socială a persoanelor ale căror contracte de muncă încetează ca urmare a concedierilor colective.

Protecția socială,reglementată prin O.U.G.. nr. 98/1999, viza „*salariați încadrați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată şi care sunt disponibilizați prin concedieri colective, efectuate în procesele de restructurare, reorganizare, închidere operațională parțială sau totală a activității, privatizare sau lichidare, de către societăți comerciale, companii naționale, societăți naționale, precum şi regii autonome, societăți comerciale ori alte unități aflate sub autoritatea administrației publice centrale sau locale, unități şi instituții finanțate din fonduri bugetare şi extrabugetare, denumite în continuare angajatori*”[5].

Drept cadru normativ, reglementarea cea mai clară a noțiunii, în afara art. 130 şi urm. din Codul Muncii anterior[6] a fost cuprinsă în Ordonanța de urgență menționată mai sus, reprezentând reglementarea generală în materie, până la intrarea

[4] Art. 1 al O.U.G. nr. 9/1997 privind unele măsuri de protecție pentru persoanele ale căror contracte individuale de muncă vor fi desfăcute ca urmare a concedierilor colective prin aplicarea programelor de restructurare, privatizare, lichidare.

[5] Art. 1 alin. (1) al O.U.G. nr. 98/1999 privind protecția socială a persoanelor ale căror contracte individuale de muncă vor fi desfăcute ca urmare a concedierilor colective.

[6] Codul Muncii din 25 noiembrie 1972 - Legea 10/1972, abrogat.

în vigoare a noului Cod al Muncii, în vigoare şi astăzi[7], dar şi prin Hotărârea Guvernului nr. 624/1999 de aprobare a normelor metodologice de aplicare a acestei Ordonanțe. De asemenea, s-au aplicat şi normele cu caracter general asupra negocierii colective, reprezentate, printre altele şi de Hotărârea Guvernului nr. 204/1997, privind înființarea şi funcționarea Comitetului Național de Coordonare a Măsurilor Active de Combatere a Şomajului şi a comitetelor de coordonate interjudețene, respectiv, al municipiului Bucureşti, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 141/1998.

Reglementarea anterioară a Codului Muncii viza în mod expres situațiile în care trebuia să se afle un angajator pentru a se aplica prevederile ce țin de concedierea colectivă: restructurare, reorganizare, închidere operațională, privatizare, lichidare şi faliment. Se aveau în vedere printre angajatorii care erau supuşi acestei restructurări şi angajatorii cu capital integral de stat sau la care statul deține cel puțin o treime din capital, angajatorii cu capital integral de stat sau la care acționarii privați dețin cel puțin peste două treimi din capital, instituții şi alte unități finanțate din fonduri bugetare şi extrabugetare, cu precizarea că o reglementare anterioară, Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 9 din 1997, avea în vedere numai protejarea salariaților concediați ca urmare a proceselor de restructurare, privatizare şi lichidare a regiilor autonome, şi a societăților comerciale cu capital de stat în procent de cel puțin o treime.

Conform reglementării anterioare, în cadrul procedurii de concediere colectivă[8], angajatorul era obligat să comunice în scris, cu cel puțin 60 de zile înainte, organizațiilor sindicale constituite la nivelul unității ori reprezentanților salariaților, măsurile de disponibilizare a personalului, motivele care determină aceste măsuri, precum şi informații privind numărul de salariați care urmează să fie disponibilizați. În termen de 7 zile de la primirea acestei comunicări, sindicatele aveau la rândul lor, posibilitatea de a se adresa angajatorului cu formularea de obiecții în scris asupra măsurilor comunicate privitoare la disponibilizarea personalului. Angajatorul le examinează şi trebuie să răspundă din nou în termen de 7 zile de primirea acestora, potrivit art. 26 din Ordonanță[9].

Prin urmare, înainte de a proceda efectiv la concediere, angajatorul este obligat, conform vechilor dispoziții să acorde preavizul de 20 de zile lucrătoare

---

[7] Legea nr. 53/2003, Codul Muncii, republicată.

[8] Ş. Beligrădeanu, *Considerații în legătură cu măsurile de protecție reglementate prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 9/1997*, în Revista de drept Comercial nr. 5/1997, pp. 80-91; Ghe. Bădică, *Soluții de principiu privind aplicarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 9/1997,* în Raporturi de muncă nr. 7/1997, pp. 54-56; M. Volonciu, R. Dimitriu, *Reglementări privind concedierea colectivă*, în „Raporturi de muncă" nr. 11/1998, pp. 34-43.

[9] Ordonanța de urgență nr. 98 din 24 iunie 1999 privind protecția socială a persoanelor ale căror contracte individuale de muncă vor fi desfăcute ca urmare a concedierilor colective.

conform Contractului colectiv de muncă la nivel național[10], iar potrivit Codului Muncii de la acea vreme este de 15 zile, conform art. 131 din Codul Muncii anterior.

Reglementarea Ordonanței în cauză nu a mai reținut dispozițiile din O.U.G. nr. 9/1997 privind ordinea desființării posturilor şi criteriilor de selectare a personalului în cazul reducerii activității şi a desfacerii contractelor în temeiul art. 130 alin. (1) lit. a) din Codul Muncii.

Un aspect esențial al concedierii colective în vechea reglementare este şi realizarea serviciilor de preconcediere colectivă, angajatorii fiind obligați să înştiințeze în scris în termen de 3 zile de la aprobarea programelor de restructurare, agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului Bucureşti, despre disponibilizările pentru concedieri colective, cu menționarea numărului de personal ce urmează a fi concediat. Ulterior, în termen de 3 zile de la data desfacerii contractelor individuale de muncă, trebuie să transmită acestor agenții listele cu salariații disponibilizați.

În cele din urmă, concedierea, deşi colectivă, se concretizează printr-un act – decizie, dispoziție, ordin etc. – al angajatorului de desfacere unilaterală a contractului individual de muncă, în temeiul art. 130 alin. (1) lit. a) sau b) din Codul Muncii, decizie care putea fi contestată în instanță, iar dacă unitatea făcea dovada că reorganizarea a fost reală şi efectivă, fiind respectat O.U.G. nr. 98/1999, contestația urma a fi respinsă[11]. În acest sens, este de menționat şi că O.U.G. nr. 98/1999 a fost modificată ulterior de nenumărate ori. Atât O.U.G. nr. 9/1997, cât şi O.U.G. nr. 98/1999, instituiau o protecție a salariaților în caz de concedieri colective, dar şi obligații de consultare pentru angajatori.

Spre deosebire de O.U.G. nr. 98/1999, scopul de transpunere a Directivei 98/59/CE l-au avut prevederile din noul Cod al Muncii, respectiv Legea nr. 53/2003, adoptată la 24 ianuarie 2003. Însă, transpunerea Directivei a fost inițial incompletă şi incorectă.

Printre erorile inițiale de transpunere ale Directivei 98/59/CE în Legea nr. 53/2003, se numără: definiția improprie a concedierii colective; lipsa obligației de notificare a autorităților competente, ci doar comunicarea către inspectoratul teritorial de muncă şi către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă a unei copii a notificării trimise sindicatului sau reprezentanților salariaților, ş.a. Astfel, inițial cerința Directivei ca autoritatea competentă să caute soluții la problemele

[10] Art. 74 alin (2) Contractul colectiv de muncă la nivel național pe anul 2001- 2002, încheiat în anul 2001, conform art. 10 şi art. 11 din Legea nr. 130/1996, republicată, semnat de către părți şi înregistrat la Ministerul Muncii şi Solidarității Sociale cu nr. 54.171/18/23.07.2001, publicat în Monitorul Oficial nr. 8 din 10 august 2001 partea a V-a.

[11] S. Ghimpu, Al. Țiclea, *Dreptul Muncii,* curs universitar, ediția a II-a, revăzută şi adăugită, Ed. All Beck, Bucureşti, 2001, p. 392.

ridicate de concedierile colective preconizate nu a fost transpusă şi cu privire la dreptul autorității competente de a extinde sau de a reduce perioada dinaintea concedierii.

În aceste condiții, Codul Muncii a fost modificat şi completat ulterior, sub aspectul procedurii de concediere colectivă prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 55/2006 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii. Adoptarea acestui act normativ a fost necesară pentru a se asigura conformarea României cu obligațiile asumate în cadrul negocierilor de pre-aderare la Uniunea Europeană, efectuate pe capitolul 13, „*Ocuparea forței de muncă şi politicile sociale*" pentru a apropia legislația națională în materie la acquis-ul comunitar.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 55/2006 a avut drept scop remedierea aspectelor sensibile evidențiate la acea vreme în Raportul de monitorizare al Comisiei Europene publicat la data de 16 mai 2006, unde Comisia a subliniat că alinierea legislativă trebuie să fie finalizată rapid în domeniul dreptului muncii. Mai mult decât atât, Comisia evidenția faptul că sunt în continuare necesare eforturi pentru a realiza implementarea şi punerea deplină în aplicare a legislației şi pentru a consolida în continuare capacitatea administrativă în aceste domenii. De asemenea, erau necesare eforturi pentru a continua îmbunătățirea dialogului social, în special în scopul de a promova dialogul bipartit.

Chiar dacă putem aprecia că dispozițiile O.U.G. nr. 98/1999 sunt la acest moment căzute în desuetitudine, este interesant faptul că Legea nr. 53/2003 nu a abrogat O.U.G. nr. 98/1999 în mod expres, deşi în dispozițiile tranzitorii şi finale ale acestui act normativ sunt prevăzute abrogări exprese ale unei multitudini de alte acte normative anterioare. Ca atare, O.U.G. nr. 98/1999 completează şi în prezent cadrul general privind concedierile colective reglementat de dispozițiile Codului Muncii, bineînțeles în măsura în care dispozițiile sale nu contravin acestuia.

A fost exprimată totuşi şi opinia conform căreia O.U.G. nr. 98/1999 a rămas în vigoare, reglementând în continuare aşadar, împreună cu dreptul comun din Codul muncii, concedierea colectivă[12].

În sfârşit, sunt de avut în vedere şi contractele colective de muncă în vigoare la nivel de ramură, dar mai ales cele de la nivelul unității respective, deoarece acestea pot prevedea cerințe suplimentare cu privire la procesul de informare şi consultare a reprezentanților salariaților sau a sindicatului, precum şi alte drepturi speciale de protecție sau măsuri ce trebuie luate de angajator în scopul reducerii efectelor negative ale concedierilor, mai favorabile salariaților decât cele din Codul Muncii.

---

[12] Al. Țiclea, *Tratat privind încetarea raporturilor de muncă,* Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2018, p. 417.

Armonizarea în timp a dispozițiilor naționale cu cele europene în materia procedurii concedierii colective

Când vorbim despre dreptul european sau, mai bine spus, normele de drept edictate în cadrul Uniunii Europene, trebuie să ne referim la Directiva 59/98/CE privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective.

Directiva privind concedierea colectivă (CRD), cu articolul 100 ca bază juridică, este punct de reper al activității legislative din anii 1970, un produs legat în timp de legislația socială (ocuparea forței de muncă) orientată spre piață a CEE. Elementele sale de bază nu au evoluat de atunci. Unele dintre caracteristicile sale descriu stadiul general al ocupării forței de muncă în CE legea, până şi astăzi. Se adresează în continuare problemei interacțiunii sau a găsirii unui echilibru între libertatea economică a unui angajator de a-i opri (sau care vor fi impuse în lichidare) şi nevoile şi/sau drepturile sociale a lucrătorilor în cauză.

Pornind de la contextul Directivei 75/129/CEE, în 1973, AKZO, o întreprindere multinațională olandeză-germană în domeniul chimicalelor, a desfăşurat o importantă restructurare prin concedierea a circa 5.000 de lucrători ca urmare a crizei petroliere. Strategia aparentă a fost aceea de a elimina lucrătorii din țările în care era mai ieftin de făcut acest lucru. Acțiunea care a urmat a condus la o măsură provizorie în cadrul Programului de acțiune socială[13] şi al Directivei din 1975. În timp ce preambulul directivei (primul considerent) a considerat acest lucru drept important pentru a permite o protecție sporită lucrătorilor, directiva a fost adoptată în continuare fiind în esență procedurală (aşa este şi astăzi).

Totuşi, Directiva originală a impus doar obligația de a consulta reprezentanții lucrătorilor cu privire la mijloacele de atenuare a consecințelor concedierii, în vederea atingerii unei acord. Textul viza în principal compensațiile băneşti. Revizuirea din 1992 (92/56 / CEE) presupunea că astfel de plăți sunt efectuate, şi, în caz afirmativ, impune obligația de a consulta reprezentanții angajaților cu privire la „*metoda de calcul a oricăror plăți de concediere, altele decât cele care rezultă din legislația şi/sau practica națională*". Modificarea Directivei prin cea din 1998 (*i.e.*, Directiva 98/59/CE a Consiliului, denumită în continuare „Directiva") a avut doar un caracter de consolidare şi, în mod firesc, a menținut această soluție.

Din acest punct de vedere, nu putem spune că nu există niciun stat în care să se efectueze plăți compensatorii pe bază de acord prealabil, cu atât mai mult, nu în Finlanda şi Danemarca. În acelaşi timp, în Suedia, începând cu 2004 plățile sunt acoperite de un acord colectiv între statul suedez şi organizația centrală a angajatorilor Svenskt Näringsliv (Confederația întreprinderilor suedeze). Cele mai mari

[13] N. Blanpain, *European Labour Law,* 7, rev. ed., Kluwer Law International 2000, p. 381.

plăți sunt în Austria, Germania şi Spania[14]. În alte state membre există astfel de plăți compensatorii, cum ar fi în Ungaria, Polonia şi Republica Cehă.

De altfel, legiuitorul român a fost întotdeauna interesat să sprijine persoanele disponibilitate, chiar de curând reglementând măsuri de protecție socială pentru anumite categorii de lucrători (cum este cazul Ordonanței de urgență nr. 69/2019 pentru aplicarea unor măsuri de protecție socială acordate persoanelor disponibilizate prin concedieri colective ca urmare a aplicării programului de decarbonare şi de închidere a minelor în perioada 2019-2032; care prevede o serie de beneficii pentru aceşti lucrători).

Este clar că toate statele din Uniunea Europeană au încercat mai mult sau mai puțin alinierea la noua Directivă şi tocmai de aceea observăm următoarea situație:

Cele două sisteme de drept din Germania şi din Marea Britanie, au fost deseori analizate comparativ, chiar din prisma alinierii cu Directiva europeană şi s-a constata faptul că, raportat la situația economică, de exemplu pentru perioada ianuarie-septembrie 2012, numărul de concedieri notificate în Marea Britanie a fost de aproximativ 440.000, iar în Germania, numărul concedierilor planificate făcute publice pentru aceeaşi perioadă este aproximativ 750.000, ceea ce reprezintă mai mult decât dublul numărului din întregul an precedent[15].

Având în vedere că Directiva defineşte concedierile colective drept „*concedieri efectuate de un angajator pentru unul sau mai multe motive care nu au legătură cu lucrătorii individuali în cauză*", definiția este implementată şi în Marea Britanie, cu formularea similară a secțiunii 195 TULR. În schimb, Legea germană, mai precis secțiunea 17 paragraful 1, utilizează definiția mai largă „*concedieri şi alte modalități introduse de angajator pentru a termina o relație de muncă*". Directiva nu se aplică concedierilor colective efectuate prin ajungerea la termen a contractelor pe durată determinată, ci se aplică numai în cazul în care concedierile au loc înainte de expirarea acestora contracte (adică în termenul fixat/ determinat). Acest lucru se întâmplă şi în cazul Germaniei. Pe de altă parte, în Regatul Unit, TULR (C) A exclude concedierile colective la expirarea termenului fixat în contracte de trei luni sau mai puțin, dar ar putea fi aplicate la expirarea unui termen mai îndelungat al contractului.

În ceea ce priveşte sistemul de drept englez, o situație ce atrage concedierea apare atunci când afacerea sau locul de muncă dispar, sau sunt necesari mai puțini

---

[14] Drept exemplu de plăți substanțiale, se poate face referire la un caz numit „Kimberly Clark", de fapt Franța împotriva Comisiei, C-241/94 [1996] ECR I-4551- O fabrică de hârtie din Rouen, Franța, a concediat 207 de lucrători şi salariați. Contractul colectiv în cauză prevedea o indemnizație medie de despăgubire de 21 340 de euro (140 000 de franci). Suma fixată în planul social aplicat a fost de 60 260 EUR (395 000 FF), inclusiv contribuția de formare.

[15] Cifrele din Studiul Forței de Muncă (Marea Britanie) şi G. Giersberg, *Mitarbeiter binden und gesund erhalten*, FAZ 8 octombrie 2012, p. 14 (Germania).

angajați. Pentru o soluție echitabilă, angajatorul trebuie arate că motivul concedierii este însăşi redundanța, iar procedura urmată va fi calificată ca fiind legală.

Trebuie să existe o selecție corectă de angajați pentru concediere şi o consultare reală cu angajații afectați. Deşi redundanța este un motiv corect pentru concediere, un angajat redundant are în continuare dreptul la o plată compensatorie pentru concediere. Angajații cu peste nouă ani în serviciu au dreptul la o plată compensatorie pentru concediere în prezent de 14.370 de lire sterline. În cazul în care un angajator propune să concedieze un total de 20 de angajați într-o perioadă de 90 de zile, trebuie să urmeze şi o consultare colectivă, procedură care implică o perioadă minimă de consultare de 30/45 de zile, în funcție de numărul salariaților concediați, în plus față de orice concediere individuală.

Directiva impune la art. 1 ca statele membre să poată alege una dintre cele două posibile variante: în cazul în care numărul de concedieri este:

(a) fie, pe o perioadă de 30 de zile:

(1) cel puțin 10, în unități care folosesc în mod normal mai mult de 20 şi mai puțin de 100 de salariați;

(2) cel puțin 10% din forța de muncă din unitățile care folosesc în mod normal cel puțin 100 de persoane dar mai puțin de 300 de lucrători;

(3) cel puțin 30, în unități care în mod normal angajează 300 de lucrători sau mai mult;

sau

(b) fie pe o perioadă de 90 de zile, cel puțin 20, indiferent de numărul de lucrători în mod normal angajați în unitățile în cauză.

Din acest punct de vedere, menționăm că Regatul Unit a ales opțiunea a doua, şi anume perioada 90 de zile cu cel puțin 20 de salariați, în timp ce Germania a adoptat în general prima opțiune, dar regimul său a fost mai strict.

În Germania, protecția colectivă a concedierilor atât în cazul KSchG, cât şi în cazul BetrVG este declanşată în cazul în care un angajator renunță la:

• 6 sau mai mulți angajați ai unei unități care angajează în mod regulat 21-59 de angajați;

• 10% sau mai mult de 25 de angajați ai unei unități care angajează în mod regulat 60 de ani, până la 499 de angajați; sau

• 30 sau mai mulți angajați ai unei unități care utilizează în mod regulat 500 sau mai mulți angajați[16].

Cu privire la această perioadă de referință reglementată de Directivă, nu de puține ori au apărut dificultăți în practică privind aprecierea datei de la care pleacă

[16] H. Muller, *Collective redundancies in Germany and in the UK* - Employment Newsletter nov 2015, p. 5, publicație electronică.

perioada de 30/90 de zile (e.g., de la data concedierii în sine, de la data primei notificări etc.).

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a dezlegat recent însă această chestiune[17] şi a apreciat că efectul deplin al acestei directive ar fi limitat, în contradicție cu finalitatea pe care o urmăreşte, dacă ea ar fi interpretată în sensul că instanțele naționale nu pot ține seama de concedierile care au avut loc înainte sau după data concedierii individuale contestate în vederea stabilirii sau nu a existenței unei concedieri colective în sensul directivei menționate.

Astfel, perioada de referință trebuie interpretată ca fiind constituită din orice perioadă de 30 sau de 90 de zile în care a avut loc concedierea individuală contestată, fiind necesar să se constate că această metodă este singura conformă cu finalitatea Directivei.

În mod corect, aşadar, s-a opus Curtea de Justiție a Uniunii Europene la alte modalități de calcul al acestor praguri şi la discreția statelor membre de a aprecia aceste praguri, din moment ce o asemenea interpretare le-ar permite statelor membre să modifice domeniul de aplicare al Directivei şi să o priveze de efectul său deplin.

În sistemul de drept din Grecia, de exemplu, au fost preluate dispozițiile din Directiva aplicabilă în materie şi concedierea colectivă este reglementată de Legea nr. 1387/1983, astfel cum a fost modificată prin Legea nr. 2736/1999 şi Legea 2874/2000. Cadrul legal este similar cu cel al Directivei, dar criteriile cantitative pentru aplicarea acesteia sunt mult mai favorabile pentru unii salariați decât pentru alții. Astfel, legea grecească prevede că întâlnim această situație în unitățile cu mai mult de 20 de salariați. În unitățile care au între 20 – 200 salariați, 4 concedieri într-o lună sunt necesare pentru a fi considerată concediere colectivă iar în unitățile cu mai mult de 200 de salariați este necesar un procent de 2-3% şi până la 30 de salariați în aceeaşi lună pentru a avea de a face cu o concediere colectivă. Deşi prin modul în care este prezentată dispoziția legală s-ar înțelege că numărul maxim ar fi de 30 de salariați, jurisprudența din instanțele naționale a considerat că procedura concedierii colective se aplică şi în situația în care procentul este mai mic de 2% dacă numărul efectiv de salariați concediați este de peste 30 de salariați.

În ceea ce priveşte sistemul de drept francez, normele comune aplicabile concedierii colective procedurile sunt: ordinul de concedieri, eforturile de redistribuire şi informarea autorităților muncii. De asemenea, trebuie depuse eforturi de redistribuire în întreaga grupă. Angajatorul ar trebui să ofere posturi individuale şi precise pentru angajații vizați. Nerespectarea acestor reguli face ca concedierea să fie considerată inechitabilă de către instanțele de judecată. Deşi angajatorii francezi pot rezilia angajații individuali din motive economice, trebuie să stabilească existența uneia dintre următoarele situații:

[17] Hotărârea Curții (Camera întâi) din 11 noiembrie 2020, pronunțată în cauza C-300/19.

1) o reorganizare necesară pentru a proteja competitivitatea societății („réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité”);

2) dificultăți economice („difficultés économiques”);

3) schimbări tehnologice importante („mutații tehnologiques”); şi

4) încetarea activității economice („cessation d'activité”).

În primele două situații, aceste motive economice trebuie evaluate nu numai la nivelul societății individuale, dar şi la nivelul grupului de angajatori din care face parte.

În cazul unei concedieri din motive economice, angajatorul trebuie să depună toate eforturile pentru a găsi o poziție alternativă pentru încetarea angajatului, inclusiv în cadrul grupului său de societăți, după caz. Dacă angajatorul nu face acest lucru, instanța poate constata că concedierea a fost nedreaptă.

Angajatorii francezi trebuie să respecte alte obligații legale în cursul unei încetări economice. În cazul în care mai mulți angajați aparțin aceleiaşi categorii profesionale (toți angajații cu pregătire şi abilități similare), angajatorul trebuie să ia în considerare următorii factori înainte de a selecta angajatul (angajații) care urmează să fie concediat: numărul de dependenți (persoane în întreținere); vechimea în muncă; caracteristici care fac ca redistribuirea să fie mai dificilă (vârstă şi handicap); şi competențe profesionale, atâta timp cât criteriile relevante sunt definite şi stabilite în mod obiectiv.

Deşi un anumit factor poate fi considerat mai important decât ceilalți, angajatorul trebuie să țină seama de toți aceşti factori. Nerespectarea regulilor privind criteriile de selecție expune angajatorul la despăgubiri până la suma care trebuie plătită în cazul încetării abuzive.

În cele din urmă, un angajat concediat din motive economice trebuie să primească prioritate pentru reîntoarcerea pe o perioadă de un an de la data încetării, dacă acesta solicită acest lucru. În acest caz, angajatorul trebuie să informeze angajatul cu privire la orice post care devine disponibil în cadrul companiei şi este compatibil cu calificările sale.

În ceea ce priveşte procedura, aceasta va varia în funcție de numărul de angajații concediați pe o perioadă de 30 de zile. În cazul concedierilor colective care implică companii mai mici de 50 de angajați, compania ar trebui să consulte reprezentanții lucrătorilor (adică muncitorii delegați pentru companii cu mai puțin de 50 de angajați şi Consiliul de întreprindere în companii de 50 sau mai mult) în proiectul de concediere. În practică, se va transmite o notă economică către reprezentanții lucrătorilor care prezintă motivele pentru care se vor derula concedierile, dar şi măsurile de atenuare care trebuie luate.

Angajații vor fi convocați individual la o primă întâlnire în care va fi descris proiectul şi motivele economice detaliate. Angajatorul de asemenea, trebuie să prezinte informații despre o redistribuire (adică „Contrat de Sécurisation Professionnelle” (PSC) sau concediu de redistribuire, în funcție de dimensiunea companiei).

Angajatorul va trebui să informeze autoritățile muncii în scris, cu privire la anumite detalii ale concedierilor în 8 zile de la trimiterea scrisorilor de concediere.

Dacă vorbim despre cel puțin 10 concedieri în decurs de 30 de zile, din nou, procedura va varia în funcție de dimensiunea companiei:

În societăți care au cel puțin 50 de angajați se aplică un nou sistem de concedieri colective – un rezultat al Legii din 14 iunie 2013 privind securitatea ocuparea forței de muncă („loi de la sécurisation de l'emploi").

Ca atare, în companii cu mai mult de 50 de angajați care concediază cel puțin 10 angajați, angajatorul ar trebui să parcurgă următoarele etape:

- să se stabilească un „Plan de conservare a locurilor de muncă" („PSE"). PSE ar trebui să furnizeze informații concrete, exacte şi detaliate măsuri şi, în special, orice alternativă la concediere cum ar fi reducerea timpului de lucru, redistribuirea.

- angajatorul poate apoi să formalizeze PSE prin: încheierea unui acord cu autoritatea relevantă şi cu sindicatele; sau dacă acest lucru nu este posibil, o decizie unilaterală; în ambele cazuri, planul trebuie aprobat de către ITM (autoritatea franceză corespondentă).

În ceea ce priveşte consultarea cu reprezentanții lucrătorilor şi furnizarea de informații, angajatorul trebuie să se întâlnească cu Consiliul de lucru pentru a anunța planul propus şi îl informează în scris cu privire la motivele pentru proiectul de restructurare, numărul şi categoria lucrătorilor care urmează a fi considerați redundanți.

Procedura de consultare se limitează acum la: 2 luni în situația în care numărul de concedieri este mai mic decât 100 de angajați, 3 luni dacă numărul de concedieri se situează între 100 şi 250 de angajați şi 4 luni dacă numărul de concedieri este mai mare 250 de angajați. Decizia trebuie, de asemenea, aprobată de ITM. Termenele-limită impuse aprobării sunt de 15 zile în care s-a ajuns la un acord şi de 21 de zile în care a fost luată o decizie unilaterală. În absența oricărui răspuns, aprobarea ITM este considerată a fi dată.

În ceea ce priveşte notificarea angajaților afectați: odată ce PSE a fost autorizată, angajatorul ar trebui să depună toate eforturile pentru a găsi angajaților care se confruntă cu redundanță o altă poziție în cadrul aceleiaşi companii sau în grup. Dacă redistribuirea internă nu este posibilă, angajatorul ar trebui să ofere fiecăruia dintre angajații afectați notificarea concedierii sale şi indică în fiecare scrisoare ca motiv, redundanța postului.

Este important de precizat că există o procedură specifică pentru concedierea „angajaților protejați", inclusiv reprezentanți ai personalului, reprezentanți ai sindicatelor, candidații la alegerile profesionale şi fostul personal care a avut calitatea reprezentant. Indiferent de tipul procedurii (din motive personale sau economice), angajatorul ar trebui, în majoritatea cazurilor, să informeze şi să consulte Consiliul de Lucru (în cazul în care există) şi să ceară anterior autorizarea inspectorului muncii pentru propunerea de concediere.

În final, în cazul Companiilor care angajează mai puțin de 50 de angajați, angajatorul ar trebui să consulte delegații lucrătorilor pe proiect, după ce a oferit o notă în care să detalieze în special motivul economic, precum şi măsurile care urmează să fie puse în aplicare pentru a preveni sau limita numărul de concedieri şi să faciliteze redistribuirea salariaților concediați.

Reprezentanții lucrătorilor au cel puțin două întâlniri separate de o perioadă care nu poate depăşi 14 zile. După caz, angajații ar trebui să fie informați în privința dreptului lor de a beneficia de CSP (contractul de securizare profesională) la sfârşitul perioadei, după a doua întâlnire cu reprezentanții lucrătorilor.

În ceea ce priveşte soluția adoptată de legiuitorul român, având în vedere diversitatea industriilor marilor angajatori români şi nevoia diferită de resursă umană, ea pare adecvată necesităților pieței, respectiv în funcție de numărul total de lucrători (*i.e.*, prima opțiune a Directivei).

De asemenea, din interpretarea sistematică a dispozițiilor art. 68 din Codul muncii actual rezultă că noțiunea folosită de angajator nu cuprinde subunități ale acestuia, puncte de lucru, birouri, oficii, care nu au o autonomie funcțională; ci întreaga structură organizatorică a societății este de avut în vedere[18].

Deşi observăm o schimbare continuă a reglementărilor în materia concedierii colective, de principiu acestea urmează însă principiile Directivei şi a practicii relevante în materie. O cunoaştere şi o abordare istorică este totuşi de folos în materia concedierii colective, domeniul prezentând un interes continuu pentru legiuitorii statelor membre, dar şi pentru instanțele de judecată (*a se vedea, în acest sens, fără a intra în detaliile privind condițiile concedierii pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, Decizia nr. 30 din 7 decembrie 2020 a Înaltei Curți de Casație şi Justiție, pronunțată într-un recurs în interesul legii, pentru interpretarea şi aplicarea unitară a dispozițiilor* ***art. 65 alin. (2) din Codul muncii în vigoare****, referitor la sintagma «cauză reală şi serioasă» în sensul de a se stabili «dacă un caracter serios al concedierii presupune ca, în situația reducerii numărului de posturi identice din cadrul unității, angajatorul trebuie să aplice unele criterii de departajare/selecție, pentru a justifica alegerea salariatului/salariaților care urmează să fie concediat/concediați dintr-un număr de salariați care desfăşoară activități identice sau similare*) sau pentru practicieni.

[18] M.-C. Preduț, *Codul muncii comentat*, ediția a II-a, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2019, p. 223.