

# Cuprins

ABREVIERI .....	11
CAPITOLUL I	
CONCEDIEREA COLECTIVĂ. NOȚIUNI INTRODUCTIVE .....	13
1.1. Noțiune .....	13
1.2. Cadrul juridic .....	14
1.3. Condiții .....	21
1.3.1. Existența unei cauze reale și serioase .....	22
1.3.1.1. Cauza reală .....	24
1.3.1.1.1. Decizii ale Curții Constituționale .....	25
1.3.1.2. Cauza serioasă .....	25
1.3.1.2.1. Decizii ale Curții Constituționale .....	26
1.3.1.3. Proba cauzei reale și serioase .....	28
1.3.1.4. Sancțiunea aplicabilă în cazul lipsei cauzei reale și serioase .....	29
1.3.2. Efectivitatea desființării locului de muncă .....	29
1.4. Interdicții permanente și temporare la concediere .....	30
CAPITOLUL II	
PROCEDURA APLICABILĂ CONCEDIERII COLECTIVE .....	34
2.1. Informarea și consultarea salariaților .....	34
2.2. Informarea autorităților competente (inspectoratul teritorial de muncă; agenția de ocupare a forței de muncă) .....	39
2.3. Criteriile avute în vedere de angajator pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere .....	40
2.3.1. Rezultatele obținute în realizarea obiectivelor de performanță (individuală) .....	41
2.3.2. Criteriile sociale .....	43
2.3.3. Atenuarea consecințelor concedierii colective .....	46
2.3.3.1. Indemnizația de șomaj .....	46
2.3.3.2. Plățile compensatorii .....	48

2.4. Decizia de concediere .....	49
2.4.1. Cerințele de conținut .....	49
2.4.2. Preavizul .....	51
2.4.2.1. Recursuri în interesul legii.....	52
2.4.3. Lipsa obligației legale de a oferi salariatului un alt loc de muncă în unitate .....	53
2.4.3.1. Recursuri în interesul legii .....	54
2.4.4. Comunicarea deciziei de concediere.....	55
2.4.5. Efectele deciziei de concediere.....	56
2.4.6. Revocarea deciziei de concediere .....	56
2.4.7. Reîncadrarea în muncă a celor concediați colectiv .....	58

### CAPITOLUL III

#### CONCEDIEREA COLECTIVĂ ÎN SITUAȚII SPECIALE.....60

3.1. Concedierea colectivă în cazul societăților naționale, regiilor autonome, companiilor naționale și societăților cu capital majoritar de stat, precum și institutelor de cercetare-dezvoltare .....	60
3.2. Concedierea colectivă în cazul insolvenței .....	67
3.3. Concedierea în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora .....	71
3.4. Concedierea colectivă în cazul autorităților și instituțiilor publice.....	72
3.4.1. Decizii ale Curții constituționale .....	72

### CAPITOLUL IV

#### ROLUL INSTANȚELOR JUDECĂTOREȘTI ÎN SOLUȚIONAREA LITIGIILOR CARE AU CA OBIECT CONTESTAȚIILE LA DECIZIILE DE CONCEDIERE

PRILEJUITE DE O CONCEDIERE COLECTIVĂ.....	76
4.1. Competența materială și teritorială a instanțelor .....	77
4.2. Părțile .....	78
4.3. Termenul de contestare .....	78
4.4. Controlul și sancționarea concedierilor nelegale.....	79
4.5. Reintegrarea în muncă .....	87
4.6. Soluții de principiu ale practicii judiciare în materia concedierii colective .....	90

---

CAPITOLUL V	
PRACTICĂ JUDICIARĂ.....	94
5.1. Decizie de concediere. Neaplicarea ordinii de prioritate (preferință) prevăzută de art. 80 alin. (1) din Contractul colectiv de muncă pe anii 2012-2013. Anulare.....	94
5.2. Concediere colectivă. Efectele incapacității temporare de muncă a salariatului asupra curgerii termenului de preaviz. Consecințele neacordării termenului legal de preaviz.....	108
5.3. Plăți compensatorii. Izvorul acordării lor. Termenul și condițiile în care pot fi solicitate.....	113
5.4. Decizie de concediere. Indicarea motivelor de fapt ale concedierii colective. Notificarea reprezentanților salariaților privind concedierea colectivă. Inaplicabilitatea clauzelor contractului colectiv de muncă la nivel de ramură asupra salariaților unei unități care nu figurează în cuprinsul său.....	119
5.5. Concediere colectivă. Conformitatea dispozițiilor naționale cu cele ale Directivei nr. 98/59/CE a Consiliului. Stabilirea numărului efectiv de salariați concediați. Luarea în considerare doar a salariaților concediați pentru motive care nu privesc persoana lor.....	129
5.6. Nulitatea deciziei de concediere emisă fără efectuarea notificărilor prevăzute de art. 69 și 71 <sup>1</sup> C. mun. Menționarea în cuprinsul notificării a datei de la care sau a perioadei în care vor avea loc concedierile.....	138
5.7. Durata preavizului. Obligativitatea inserării în decizia de concediere a criteriului concret în baza căruia salariatul este concediat.....	153
5.8. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului. Criterii avute în vedere pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere. Evaluarea realizării obiectivelor de performanță. Obligativitate.....	162
5.9. Concediere colectivă. Modificare scriptică a locului de muncă al reclamantei. Continuarea activității la vechiul loc de muncă. Neaplicarea criteriilor de departajare față de colegii de la locul de muncă avut. Nelegalitatea concedierii.....	166

5.10. Concediere pentru motive neimputabile. Acordarea de compensații superioare minimului. Acțiune în restituire.....	169
5.11. Reintegrare în muncă în temeiul unei hotărâri judecătorești. Nouă concediere pentru motive care nu țin de persoana salariatului. Întemeiere pe motivele concedierii colective anterioare. Neurmarea procedurii concedierii colective. Inexistența unui caz de desființare a locului de muncă. Nelegalitate .....	172
5.12. Criterii privind concedierea stabilite în CCM aplicabil .....	175
5.13. Necesitatea restrângerii activității societății. Dificultăți economice. Limitele controlului jurisdicțional .....	182
5.14. Evaluarea criteriilor de stabilire a ordinii de prioritate la concediere .....	188
5.15. Litigiu de muncă. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului. Stabilirea ordinii de prioritate la concediere .....	197
5.16. Concediere colectivă. Inutilitatea aplicării criteriilor de prioritate la concediere în cazul desființării integrale a unui departament sau unei structuri distincte din cadrul unității. Admisibilitatea concedierii unui salariat ce exercită o funcție eligibilă într-un organism sindical pentru motive care nu țin de persoana sa și nu vizează îndeplinirea mandatului primit de la salariații pe care-i reprezintă.....	202
5.17. Restituire sume nedatorate. Plăți compensatorii la concediere. Anularea concedierii.....	210
5.18. Obiectivele de performanță individuală. Aplicarea dispozițiilor art. 69 alin. (3) C. mun. la stabilirea ordinii de prioritate la concediere.....	212
5.19. Concediere colectivă. Elementele deciziei de concediere. Angajări ulterioare concedierii .....	229
5.20. Neindicarea listei locurilor de muncă vacante și a termenului în care salariatul trebuia să opteze pentru unul dintre acestea. Compensații. Renunțarea de către reprezentanții salariaților la dreptul privind acordarea	

---

compensațiilor la concediere prevăzut în Contractul colectiv de muncă la nivel de ramură.....	254
5.21. Concediere colectivă. Dreptul la preaviz. Criterii de prioritate la concediere. Act normativ necontestat, prin care se hotărăște reorganizarea .....	270
5.22. Concediere colectivă. Plăți compensatorii.....	284
5.23. Concediere colectivă. Criterii avute în vedere la dispunerea concedierii.....	308
5.24. Concediere colectivă. Plăți compensatorii.....	322
BIBLIOGRAFIE.....	327

Brîndușa VARTOLOMEI

# CONCEDIEREA COLECTIVĂ

Doctrină, legislație, decizii ale Curții  
Constituționale, recursuri în interesul legii,  
jurisprudență comentată

Universul Juridic  
București  
-2015-

# Abrevieri

alin.	– alineatul/alineatele
art.	– articolul/articolele
C. Ap.	– Curtea de apel
CCM	– Contract colectiv de muncă
CCMNR	– Contract colectiv de muncă la nivel de ramură
CCMNU	– Contract colectiv de muncă la nivel de unitate
CCMUNN	– Contract colectiv de muncă la nivel național
CEDO	– Curtea Europeană a Drepturilor Omului
C. pen.	– Codul penal
C. pr. pen.	– Codul de procedură penală
CSJ	– Curtea Supremă de Justiție
dec.	– decizia
ed.	– ediția
Ed.	– Editura
Ibidem	– același autor, aceeași lucrare
Idem	– același autor, aceeași lucrare, aceeași pagină/pagini
ÎCCJ	– Înalta Curte de Casație și Justiție
lit.	– litera/literele
M. Of.	– Monitorul Oficial al României, Partea I
nr.	– numărul
OIM	– Organizația Internațională a Muncii
p./pp.	– pagina/paginile
par.	– paragraful/paragrafele
pct.	– punctul/punctele
S. civ.	– Secția civilă
Trib.	– Tribunalul
TMB	– Tribunalul Municipiului București
TS	– Tribunalul Suprem
vol.	– volumul/volumele
UE	– Uniunea Europeană

# CAPITOLUL I

## CONCEDIEREA COLECTIVĂ.

### NOȚIUNI INTRODUCTIVE

Viața economică nu se desfășoară – de-a lungul timpului – în mod liniar și nici continuu ascendent.

Așa cum o demonstrează realitatea, pe parcursul desfășurării vieții economice intervin, din diverse rațiuni, refluxuri sau chiar crize economico-financiare.

Dincolo de aceste aspecte, care țin de latura economică, și în cazul autorităților și instituțiilor publice sau al asociațiilor și fundațiilor este posibil să apară, în funcție de cerințele vieții economico-sociale, necesitatea reducerii activității acestora, fie pe calea unor acte normative, fie prin acte proprii.

Din toate acestea – prezentate succint și incomplet – rezultă pentru toate subiectele de drept, care pot avea calitatea de angajatori, cerința de a-și revizui propria activitate (economică, de autoritate publică, socială).

Revizuirea poate să îmbrace o multitudine de soluții, reglementate de actele normative. Între acestea, se înscrie și posibilitatea de a se opta pentru reducerea personalului, ceea ce, în anumite condiții, prevăzute expres de lege, antrenează concedierea colectivă reglementată expres de C. mun. și de alte acte normative.

#### 1.1. Noțiuni

Conform dispozițiilor art. 55 C. mun. – Legea nr. 53/2003<sup>1</sup>, contractul individual de muncă poate înceta: de drept [lit. a)], prin acordul părților [lit. b)] și din inițiativa uneia dintre părți [lit. c)] respectiv, prin demisie,

---

<sup>1</sup> Republicată în M. Of. nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare.



în cazul salariatului (art. 81 C. mun.) și prin concediere, în cazul angajatorului (art. 61, 65 și urm. C. mun.).

Concedierea, ca act unilateral al angajatorului, poate interveni din motive ce țin de persoana salariatului (situațiile de concediere prevăzute de art. 61 C. mun.<sup>1</sup>) sau din motive ce nu țin de persoana salariatului (situațiile de concediere prevăzute de art. 65, 68 și urm. C. mun.). La rândul său, concedierea din motive ce nu țin de persoana salariatului poate fi, așa cum expres precizează art. 66 C. mun., individuală sau colectivă.

Potrivit art. 65 C. mun.: „Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat dintr-unul sau mai multe motive care nu țin de persoana acestuia” [alin. (1)].

„Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă”<sup>2</sup> [alin. (2)].

Concedierea colectivă se realizează conform art. 68 și urm. din C. mun.<sup>3</sup>

## 1.2. Cadrul juridic

Concedierea colectivă cunoaște o reglementare expresă prin norme europene<sup>4</sup>, internaționale și naționale. Dat fiind faptul că începând cu

---

<sup>1</sup> Sunt cuprinse în acest articol: concedierea disciplinară [art. 61 lit. a)]; concedierea în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală [art. 61 lit. b)]; concedierea pentru inaptitudine fizică și/sau psihică [art. 61 lit. c)] și concedierea pentru necorespondere profesională [art. 61 lit. d)].

<sup>2</sup> Accepțiunile pe care le considerăm concludente pentru subiectul analizat, date de Dicționarul explicativ al limbii române acestor termeni, sunt:

- efectiv: real, adevărat;
- real: care există în realitate; obiectiv; adevărat; de netăgăduit; efectiv;
- serios: care are caracter grav, sobru, lipsit de superficialitate; ponderat; care convinge, fiind adevărat; care poate avea urmări grave; primejdios; drept; temeinic.

A se vedea [www.dexonline.ro](http://www.dexonline.ro).

<sup>3</sup> A se vedea infra, pct. 1.3.A.

<sup>4</sup> În cadrul UE doar concedierea colectivă este reglementată special, normele aplicabile conducerii individuale fiind lăsate la latitudinea statelor membre, nefăcând până în prezent obiect de reglementare al actelor europene în materia raporturilor de muncă.

2007 România a dobândit calitatea de stat membru al Uniunii Europene (UE), având obligația de a-și armoniza legislația națională cu normele europene, în prezent, dispozițiile de drept intern referitoare la concedierea colectivă sunt conforme cerințelor impuse la nivel european. Mai mult decât atât, normele europene și naționale nu contravin nici celor internaționale, adoptate la nivelul Organizației Internaționale a Muncii (OIM). Astfel:

A) La nivelul UE, normele aplicabile concedierii colective sunt cuprinse în Directiva 98/59/CE privind armonizarea legislației statelor membre relativ la concedierea colectivă<sup>1</sup>.

În înțelesul Directivei, concedierea colectivă reprezintă concedierea efectuată de către un angajator, dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, cu condiția ca numărul concedierilor intervenite:

a) într-o perioadă de 30 de zile să fie:

- de cel puțin 10 lucrători în unitățile care încadrează 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 de lucrători în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin 300 de lucrători.

b) într-o perioadă de 90 de zile să fie: de cel puțin 20 de lucrători, indiferent de numărul lucrătorilor angajați [art. 1 alin. (1) lit. a) subpt. i și ii].

Actul legislativ european, reglementând aceste două ipoteze, lasă la latitudinea statelor membre încadrarea unei concedieri ca fiind colectivă, în funcție de durata în care aceasta se produce și de numărul salariaților ce urmează a fi concediați.

În plus – așa cum s-a preluat și în dreptul intern – sunt asimilate concedierilor colective, situațiile de încetare a contractului individual de muncă ce se produc din inițiativa angajatorului, dintr-unul sau mai multe

---

<sup>1</sup> Statele membre ale UE au, toate, reglementări de drept intern care corespund acestei directive.

motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri.

Sunt excluși de la aplicarea dispozițiilor Directivei:

a) lucrătorii care au încheiat un contract individual de muncă pe durată determinată sau un alt tip de contract pentru sarcini specifice, cu excepția situației în care concedierea are loc înainte de momentul expirării contractului de muncă sau al realizării aceluși contract;

b) lucrătorii încadrați la autoritățile și instituțiile publice (astfel cum acestea sunt definite în fiecare stat membru în parte);

c) membrii echipajelor navelor maritime.

În vederea asigurării protecției lucrătorilor care urmează a fi concediați colectiv, Directiva instituie obligația angajatorilor de a iniția, în timp util, consultări cu reprezentanții lucrătorilor<sup>1</sup> pentru a ajunge la un acord. Acestea vizează cel puțin următoarele aspecte:

- posibilitățile de a evita întru-totul concedierea sau de a reduce numărul de lucrători afectați de aceasta;

- posibilitățile de a atenua consecințele prin aplicarea unor măsuri sociale vizând, între altele, sprijinul pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediați [art. 2 alin. (1) și (2)].

În cursul consultărilor, pentru a da posibilitatea reprezentanților lucrătorilor de a-și formula propunerile, angajatorii trebuie să le furnizeze acestora toate informațiile utile și să le comunice, în scris, prin intermediul unei notificări:

- motivele concedierilor preconizate;

- numărul și categoriile de lucrători care vor fi concediați;

- numărul și categoriile de lucrători încadrați în mod normal;

- perioada în cursul căreia va avea loc concedierea;

- criteriile propuse pentru selectarea lucrătorilor care urmează a fi concediați;

- metoda de calcul al oricăror eventuale indemnizații de șomaj, în afara celor decurgând din legislațiile și practicile naționale.

Statele membre pot să prevadă că reprezentanții lucrătorilor au posibilitatea de a apela la serviciile unor experți în conformitate cu legislațiile și practicile naționale.

---

<sup>1</sup> În înțelesul Directivei, reprezentanții lucrătorilor sunt cei prevăzuți de legislațiile sau practicile statelor membre [art. 1 alin. (1) lit. b)].