

## RADU MAZILESCU - CONCEDIEREA COLECTIVA (II)

Datorita complexitatii si amplitudinii efectelor implicate, legiuitorul si contractele colective care completeaza legea reglementeaza concedierea colectiva in mod riguros, printr-o procedura speciala, care trebuie parcursa atent de catre angajator, cu deplinul concurs si implicarea activa a salariatilor si a autoritatilor legale din domeniu, sub sanctiunea anularii acesteia in caz de nerespectare a dispozitiilor legale exprese.

Angajatorul care intentioneaza sa initieze procedura concedierii colective este obligat sa parcurga mai multe etape procedurale.

### a) Initierea consultarii prealabile cu sindicatul/reprezentantii salariatilor:

- angajatorul va demara aceasta etapa printr-o notificare adresata catre sindicat/reprezentantii salariatilor, in care isi va prezenta intentia de initiere a procedurii concedierii colective ;
- la aceeaasi data, notificarea se va comunica si agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca si inspectoratului teritorial de munca ;
- prin notificarea initiala si pe toata perioada consultarilor, angajatorul este obligat sa furnizeze partenerilor de dialog o suma de informatii si de detalii privind concedierea colectiva si consecintele acesteia, indeosebi relativ la situatia salariatilor, precizate in mod expres prin dispozitiile legale ;
- in acest sens, angajatorul va pune in discutie metode si mijloace efective de evitare a concedierii colective sau de reducere a numarului de salariati afectati ;
- pentru aceasta, angajatorul este obligat sa ofere o justificare tehnico-economica atat in legatura cu intentia de concediere, cat si cu masurile vizate pentru redistribuirea personalului, modificarea programului de lucru, organizarea de cursuri de calificare, recalificare sau reorientare profesionala etc.;
- in fine, consultarea trebuie sa existe efectiv, sa fie reala si sa aiba la baza buna-credinta a angajatorului, urmand a avea loc intr-un timp optim, in functie de numarul angajatilor din unitate.

### b) Consultarea propriu-zisa cu sindicatul/reprezentantii salariatilor :

- exista termene precise pentru acest dialog la distanta al partilor : sindicatul/reprezentantii salariatilor au la dispozitie un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificarii pentru a propune angajatorului mecanisme si masuri apte a evita ori a diminua concedierile preconizate de angajator, iar angajatorul are obligatia de a raspunde in scris si motivat in maxim 5 zile calendaristice de la data primirii propunerilor ;
- justificarea tehnico-economica oferita de angajator, impreuna cu obiectiile si propunerile sindicatului, vor fi supuse spre analiza \_i avizare consiliului de administratie sau, dupa caz, adunarii generale a angajatorului ;
- in practica, se poate recurge la varianta stabilirii unei intruniri intre reprezentantii angajatorului si cei ai sindicatului/reprezentantilor salariatilor, pentru a se oferi partilor posibilitatea unei dezbateri fata in fata, argumentate si a unui dialog efectiv.

### c) Notificarea agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca si a inspectoratului teritorial de munca :

- ulterior negocierilor cu sindicatul/reprezentantii salariatilor, daca angajatorul decide aplicarea concedierii colective, este obligat sa notifice autoritatile publice amintite in scris, cu cel putin 30 zile calendaristice inaintea emiterii deciziilor de concediere;
- notificarea formulata de angajator trebuie sa cuprinda toate informatiile relevante cu privire la intentia de concediere colectiva, dezbatusa cu ocazia negocierilor, precum si rezultatele consultarilor cu sindicatul/reprezentantii salariatilor ;
- in perioada de pana la emiterea deciziilor de concediere, agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca este datoare sa caute solutii la efectele nedorite ale concedierilor colective si sa le comunice partilor.

### d) Emiterea deciziilor de concediere colectiva :

- decizia de concediere se emite in scris si se comunica fiecarui salariat, urmand sa cuprinda : motivarea, preavizul, ordinea de prioritati, lista locurilor de munca vacante si termenul de exercitare a dreptului de optiune pentru acestea ;
- angajatorul va comunica salariatului al carui post urmeaza a fi desfiintat daca i se ofera sau nu un alt loc de munca ori includerea intr-o forma de recalificare profesionala ;
- in conformitate cu dispozitiile legii si ale contractului colectiv de munca aplicabil, partile vor negocia acordarea de compensatii banesti.