

## Strategii- Reorganizare- Concediere colectivă

### Întrebări:

**Q. Dacă salariații afectați de măsura reorganizării nu se înscriu la concurs pentru ocuparea unui post vacant, în timpul desfășurării etapelor de concediere și curegere a termenului de preaviz, angajatorul îi poate oferta direct?**

**A.** Riscul unui astfel de demers este ca, în situația unor contestații concedierea să fie aprociată ca nefiind serioasă (conform Codului muncii, condițiile de validitate a unei concedieri sunt ca aceasta să fie reală, efectivă și serioasă).

Când termenul de preaviz este în desfășurare, ar putea interveni chiar observații legate de favoritism, discriminare și lipsa de seriozitate a măsurii de reorganizare adoptate.

**Q. Revocarea deciziei de concediere colectivă. Până când poate să intervină o astfel de măsură în timpul implementării unui proces de reorganizare cu desființare de posturi?**

**A.** Din dispozițiile art. 77 din Codul Muncii și ale aplicării art. 1.326 din Codul Civil, rezultă că decizia de concediere devine irevocabilă de la momentul la care a fost comunicată salariatului, respectiv de la acel moment își produce efectele pentru care a fost emisă.

Per a contrario, până la momentul comunicării, decizia poate fi revocată de către angajator, tot prin simpla manifestare de voință.

După acest moment, în care decizia și-a produs efectul asupra derulării contractului individual de muncă, raportul juridic de muncă încetând de la acea dată, revocarea deciziei de concediere nu ar mai putea produce efecte, fiind necesar acordul părților pentru nașterea unui nou raport juridic de muncă.

Natura juridică a actului de revocare trebuie să fie aceeași cu cea a actului unilateral pe care îl revocă.

Astfel, decizia de revocare a concedierii colective va fi adoptată tot la nivel de Consiliu de Administrație, fundamentată cu motivele revocării (în cazul de față identificarea de fonduri pentru posturile desființate) și previzionând ca pe viitor nu se vor desființa posturi (cel puțin 6 luni).

Astfel, hotărârea de revocare a concedierii colective trebuie comunicată părții interesate, producând efecte numai de la data comunicării și anterior comunicării deciziilor individuale de concediere colectivă.

**Q. Se poate transforma o concediere colectivă în una individuală pe parcursul implementării acesteia?**

**A.** Stabilirea naturii juridice a concedierii pentru motive care nu tin de persoana salariatului – individuală sau colectivă – se face prin analiza situației posturilor desființate din organigrama societatii ocupate de salariați, la momentul supunerii spre aprobarea Consiliului de Administratie a noii organigrame.

Numărul de salariați care justifica aplicarea dispozițiilor legale privitoare la concedierea colectiva se raporteaza la întreg colectivul de salariați.( în Codul Muncii raportarea se face la numărul total al salariaților angajatorului.)

Astfel, dacă pe parcursul implementarii procesului de reorganizare cu concediere colectivă, numărul salariatilor care urmează sa primească deciziile de concediere a scăzut sub numărul necesar întrunirii condițiilor de încadrare a concedierii întruna colectivă, conform Codului Muncii, angajatorul poate analiza si aprecia daca este oportuna măsura transformarii deciziei de concediere colectiva, in una individuală.

Atenție însă, acolo unde există dimensiunea și cerințele bugetare stabilite de lege, procedura de concediere colectivă este *singura modalitate aplicabilă* .

Aprobare unei astfel de masuri, daca întradevar numărul salariatilor ce urmeaza a fi concediati scade sub pragul minim prevăzut de lege in cazul concedierilor colective ( art. 68 CM), trebuie luată cu precauție si atentie, pe considerente financiare si cu riscul unei anulări a deciziei de concediere de către instanța competentă.