

1. REGIMUL JURIDIC AL CONCEDIERII INDIVIDUALE

Regimul de drept comun al concedierilor îl constituie **art. 65–67 din Codul muncii**¹, adoptat prin Legea nr. 53/2003, republicată.

De asemenea, în temeiul art. 229 alin. (1) din Codul muncii, republicat, coroborat cu art. 100 alin. (3) din Legea nr. 367/2022², a dialogului social, în aplicarea măsurii concedierii colective trebuie avute în vedere și dispozițiile mai favorabile cuprinse în contractele colective de muncă aplicabile.

2. DEFINIREA CONCEDIERII INDIVIDUALE

Concedierea individuală este definită ca fiind o concediere pentru motive care nu țin de persoana salariatului, constând în încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

3. CONDIȚIILE APLICĂRII MĂSURII CONCEDIERII INDIVIDUALE

3.1. Sfera de aplicare a procedurii concedierii individuale – angajatori

Concedierea individuală reprezintă o excepție, care este de strictă interpretare și aplicare, regula constituind-o respectarea procedurii concedierii colective.

De la regula generală a aplicării procedurii concedierii colective pentru toți angajatorii sunt reglementate următoarele **excepții**:

- **angajatorii care au încadrați mai puțin de 20 de salariați** (din categoria angajatorilor persoane juridice care sunt societăți comerciale fiind exceptate astfel toate microîntreprinderile și o parte din întreprinderile mici)³ – **art. 68 alin. (1) din Codul muncii**;
- **în cazul intrării în faliment în procedura simplificată sau în procedura generală**, desfacerea contractelor individuale de muncă ale personalului debitoarei se va face **de urgență de către lichidator**, fără a fi necesară parcurgerea procedurii de concediere colectivă, lichidatorul urmând a acorda personalului concediat doar termenul legal de preaviz – de 20 zile lucrătoare – **art. 123 alin. (8) din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență**;
- sunt exceptate de la aplicarea dispozițiilor legale privind concedierea colectivă și aparatele proprii ale administrației publice centrale și locale, precum și serviciile publice descentralizate ale acestora pentru întreg personalul încadrat, inclusiv pentru funcționarii publici (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019⁴ privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare coroborată cu art. 1 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 98/1995⁵, în concordanță cu prevederile art. 1 pct. 2 lit. b) din Directiva 98/59/CE).

¹ Publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 72 din 05/02/2003.

² Publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 1.238 din 22/12/2022.

³ Conform art. 4 alin. (1) din Legea nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 681 din 29 iulie 2004, cu completările și modificările ulterioare, microîntreprinderile au până la 9 salariați și realizează o cifră de afaceri anuală netă sau dețin active totale de până la 2 milioane euro (echivalent în lei), întreprinderile mici au între 10 și 49 de salariați și realizează o cifră de afaceri anuală netă sau dețin active totale de până la 10 milioane euro (echivalent în lei) și întreprinderile mijlocii au între 50 și 249 de salariați și realizează o cifră de afaceri anuală netă de până la 50 milioane euro, echivalent în lei, sau dețin active totale care nu depășesc echivalentul în lei a 43 milioane euro.

⁴ Republicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 555 din 06/07/2019.

⁵ Ordonanța de urgență nr. 98/1999 privind protecția socială a persoanelor ale căror contracte individuale de muncă vor fi desfăcute ca urmare a concedierilor colective, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 303 din 29/06/1999, aprobată prin Legea nr. 312/2001, cu completările și modificările ulterioare.

Normele de drept comun referitoare la concedierea individuală au un câmp de aplicare extins, ele vizând atât angajatorii persoane fizice, cât și angajatorii persoane juridice (societăți comerciale, inclusiv companiile și societățile naționale, regiile autonome, instituții finanțate din fonduri bugetare și extrabugetare, organizații neguvernamentale etc.).

3.2. Sfera de aplicare a procedurii concedierii individuale – salariați

Normele de drept comun referitoare la concedierea individuală au un câmp de aplicare extins, ele vizând:

- **toți salariații**, indiferent de durata timpului de muncă sau norma acestora (se aplică în cazul salariaților angajați în baza unui contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, cu timp de lucru integral sau parțial);
- salariații angajați în cumul de funcții, care cumulează pensia cu salariul, care îndeplinesc condițiile de pensionare, care dețin acțiuni sau părți sociale, care sunt autorizați să desfășoare activități economice ca persoane fizice independente, categorii menționate și în ordinea de prioritate privind selectarea salariaților în vederea concedierii colective.

3.3. Interdicții privind concedierea individuală

Sediul materiei îl constituie art. 59-60 din Codul muncii, care reglementează interdicții privind concedierea individuală raportat la:

- principiul egalității de tratament în cadrul relațiilor de muncă și interzicerea discriminării;
- dreptul salariaților de a participa la acțiuni colective, de a constitui sau adera la un sindicat, de a participa în condițiile legii la grevă;
- pentru situațiile în care contractul individual de muncă este suspendat de drept sau la inițiativa salariatului.

Astfel, **art. 59 din Codul muncii** prevede că este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale – *text introdus prin Legea nr. 151/2020*”.

b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale;

c) pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3), art. 18 alin. (1), art. 31, art. 39 alin. (1), art. 85 și art. 194 alin. (2) – *text introdus prin Legea 283/2024*.

De asemenea, **art. 60 alin. (1) din Codul muncii** prevede: „concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;