

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, republicat.

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 mici³) – **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 debitoare 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 desființate ca urmare a concedierii 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 priorități 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”.

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;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata efectuării concediului de odihnă”.

Este prevăzută, cu titlu de excepție, neaplicarea art. 60 alin. (1) din Codul muncii „în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii”¹.

Reluând o parte din interdicțiile prevăzute de Codul muncii, dar completându-le, art. 21 alin. (1) din Ordonanța de urgență nr. 96/2003² privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată prin Legea nr. 25/2004, prevede că „este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:

a) salariatei gravide și salariatei care a născut recent; din motive care au legătură directă cu starea sa;

b) salariatei care se află în concediu de risc maternal;

¹ Art. 60 alin. (2) din Codul muncii, republicat.

² Publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 750 din data de 27/10/2003.

c) salariatei care se află în concediu de maternitate;

d) salariatei care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități, în vârstă de până la 3 ani;

e) salariatei care se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități cu afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

Sunt prevăzute două limite pentru aplicarea acestor interdicții, și anume:

– interdicția prevăzută la art. 21 alin. (1) lit. b) din Ordonanță de urgență a Guvernului nr. 96/2003 se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariatei în unitate;

– interdicțiile prevăzute la art. art. 21 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare a dizolvării sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

3.4. Condiții privind numărul de salariați concediați

Din punctul de vedere al **numărului total al salariaților afectați de concediere, art. 68 alin. (1) din Codul muncii** stabilește numai pentru concedierea colectivă condiția ca aceasta să vizeze mai mulți salariați.

Per a contrario, sunt concedieri individuale toate concedierile care nu îndeplinesc condiția numărului minim al salariaților concediați care încadrează o concediere în categoria concedierilor colective, și anume:

a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;

b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;

c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.”

Numărul minim de salariați concediați care încadrează o concediere în categoria concedierilor colective se determină potrivit regulilor prezentate la concedierea colectivă.

3.5. Condiții privind durata perioadei înregistrării concedierilor

Spre deosebire de concedierile colective pentru care art. 68 alin. (1) din Codul muncii stabilește în mod expres că se are în vedere „o perioadă de 30 de zile calendaristice” în care angajatorul concediază mai mulți salariați din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana acestora, pentru concedierile individuale nu sunt reglementate condiții privind durata perioadei înregistrării concedierilor. Potrivit argumentului per a contrario – „când se afirmă ceva se neagă contrariul” – în cazul în care sunt îndeplinite condițiile legale pentru concedierea colectivă, nu suntem în situația unei concedieri individuale.

3.6. Condiții de fond privind concedierea individuală

Concedierea individuală este o concediere dispusă de angajatori din motive care nu țin de persoana salariatului.

Motivele de fapt ale concedierii individuale sunt menționate în cuprinsul art. 65 din Codul muncii, constând în desființarea efectivă, dintr-o cauză reală și serioasă a mai multor locuri de muncă, din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana salariaților afectați de concediere.

Concedierea individuală poate fi dispusă numai în următoarele condiții cumulative:

- **desființarea mai multor locuri de muncă**, numărul acestora incluzând concedierea respectivă în categoria concedierii individuale;
- desființarea locurilor de muncă are loc **din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului** (nu se aplică în cazul concedierii pentru motive care țin de persoana salariatului prevăzute de art. 61-64 din Codul muncii);
- desființarea locurilor de muncă este **efectivă**, posturile respective fiind desființate din structura angajatorului (din organigramă și statul de funcții), fără a fi înregistrată ulterior o reînființare a lor, după un termen scurt, sub aceeași denumire sau cu o denumire modificată;
- desființarea locurilor de muncă este determinată de o **cauză reală**, care are un caracter obiectiv, adică e independentă de buna sau rea credință a angajatorului;
- desființarea locurilor de muncă este determinată de o **cauză serioasă**, adică este impusă de necesitățile evidente, care fac imposibilă continuarea activității la un loc de muncă fără pagube pentru angajator, excluzându-se din categoria pagubelor plata salariului.

Există o practică judiciară vastă privind aprecierea de către instanțele judecătorești a caracterului real și serios al motivelor invocate de angajatori în cazul concedierii individuale și colective, probatoriile analizate pentru concedierea individuală fiind de exp. organigramele și statele de funcții ale angajatorului anterioare și ulterioare adoptării măsurii concedierii.

4. CONDIȚIILE DE PROCEDURĂ PRIVIND CONCEDIEREA INDIVIDUALĂ

Spre deosebire de concedierile colective pentru care Codul muncii, republicat, reglementează în mod distinct două etape, pentru concedierea individuală nu sunt prevăzute condițiile parcurgerii procedurii informării și consultării cu sindicatul/reprezentanții salariaților sau alte condiții speciale de procedură în afară de preaviz.

Preavizul constituie o garanție a dreptului la muncă și a stabilității în muncă și are ca scop evitarea consecințelor negative pe care le-ar putea produce o denunțare unilaterală imediată a contractului individual de muncă.

Sediul materiei îl constituie art. 75 din Codul muncii, cu completările și modificările ulterioare, care instituie obligația tuturor angajatorilor care dispun concedieri din motive ce nu țin de persoana salariatului să acorde un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare.

De regulă, prin contractele colective de muncă se stabilesc drepturi superioare celor recunoscute de dispozițiile legale în vigoare, regulă aplicabilă și în cazul stabilirii duratei preavizului, partenerii sociali stabilind prin negocieri colective durate minime ale preavizului mai mari decât termenul de 20 de zile lucrătoare.

Este reglementat în mod expres și faptul că în situația în care, în perioada de preaviz, contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător, cu excepția cazului prevăzut la art. 51 alin. (2) din Codul muncii, privind cazul absențelor nemotivate.