

Dreptul Muncii - Elementele esențiale din procedura de concediere a personalului. Greșelile pe care le fac angajatorii, analizate de Ioana Dumitru, Managing Associate PNSA



Proiectele care implica Dreptul muncii necesita o atentie sporita din cauza riscurilor care apar uneori si la cea mai mica greseala. Din acest motiv este foarte importanta implicarea avocatilor specializati in aceasta arie de practica, ei avand misiunea de “traducere” a deciziilor de business in documente conforme cu legislatia in vigoare.

Ioana Dumitru, Managing Associate **Popovici Nitu Stoica & Asociatii** ([PNSA](#)), atrage atentia ca rolul avocatului in astfel de proiecte depinde intotdeauna de nivelul de implicare solicitat de client si de particularitatile cazului. “Activitatile concrete intreprinse pot varia de la asumarea unui rol strategic/de advice in privinta intregului proiect de restructurare (construirea motivarii, stabilirea etapelor, identificarea riscurilor aferente, implementare, etc.) pana la asistenta punctuala in anumite etape ale proiectului, redactarea documentatiei de suport sau asistarea managementului in comunicarea masurii de restructurare catre angajati. Misiunea avocatilor este, in esenta, una de ‘traducere’ a deciziilor de business in documente conforme cu cerintele legislatiei muncii si de securizare a procedurilor de concediere, numitorul comun al asteptarilor clientilor fiind ca deciziile de concediere sa intruneasca toate cerintele stabilite de lege”, arata avocatul **PNSA**.

Concedierile nu se fac la “indigo”

Concedierile sunt etape care difera de la o firma la alta in functie de mai multi factori, prin urmare nu se poate vorbi despre o “reteta standard” pe care un angajator o poate aplica atunci cand ia hotararea de a restructura personalul. ”Exista cazuri in care preocuparea principala a companiilor este publicitatea masurii (in cazul unei eventuale contestari a concedierilor restructurarea devenind publica), dar si situatii in care focusul este pe sumele propuse salariatilor cu titlu de compensatie la concediere. Strict din perspectiva legala, angajatorul este obligat sa parcurga intocmai procedurile aplicabile, intrucat legislatia muncii este imperativa si orice incalcare a acesteia poate genera riscuri majore – dupa cum aminteam mai sus, in cazul anularii concedierilor, angajatorii pot fi obligati de instanta la reintegrarea salariatilor si plata de despagubiri”, explica [Ioana Dumitru](#).

Exista insa un element esential in orice procedura de restructurare. Este vorba despre consecventa. “Este important ca angajatorii sa foloseasca drept motivare elemente reale care, prin ele insele, sunt capabile sa demonstreze temeinicia concedierii. Cu alte cuvinte, sa nu foloseasca masura concedierii motivate de reorganizare drept ‘solutie finala’ pentru a rezolva raporturi de munca deteriorate, indiferent de motivele si vinovatiile care au condus, in fapt, la aceasta situatie. Analiza de legalitate efectuata a posteriori ar trebui sa scoata la suprafata, in principiu, derapajele intre partea consemnata in documentatia scrisa si situatia de fapt. Cel mai adesea, elementele de neconsecventa se afla in prim-planul analizelor derulate de instantele de judecata. Pentru multinationale – companii cu actionariat strain – este important sa aiba o buna/detaliata cunoastere/perceptie asupra riscurilor. Pentru ca ele pot fi privite diferit dintr-un centru financiar global, unde perspectiva se bazeaza in principal pe cifrele si practicile din statele cu o piata a muncii flexibila, fata de perspectiva locala, unde se impune atenta verificare si informare asupra cadrului legal, restrictiilor si riscurilor relevante pentru jurisdicia nationala. Pentru angajatorul local, asumand ca acesta este familiarizat cu cadrul legal aplicabil, este important sa ramana in zona de siguranta a aplicarii normelor legale, evitand situatiile gri, de granita, intrucat instantele de judecata au, in fapt, o anumita marja de libertate de apreciere care nu exclude surprizele”, precizeaza expertul **Popovici Nitu Stoica & Asociatii**.

Informarea salariatilor duce la evitarea litigiilor

Avocatul sustine ca o cunoastere detaliata de catre salariatii restructurati a circumstantelor obiective care genereaza disponibilizarea diminueaza riscurile de contestare a deciziilor de concediere. “Si chiar daca s-ar putea spune ca nu intra in atributiile standard ale avocatului, noi consideram ca este datoria noastra sa ne asiguram ca in contextul restructurarilor pe care le avizam juridic angajatorul comunica in mod credibil, la timp, eficient informatiile reale in legatura cu situatia economico-financiara a societatii si solutiile disponibile. Exista pe de alta parte si situatii care, mai mult sau mai putin, pot doar sa semene cu o restructurare. Spunem acest lucru din perspectiva faptului ca ne-am aflat, in calitate de avocati de dreptul muncii, si de partea cealalta a baricadei, aparand drepturile salariatilor, si am fost astfel confruntati cu situatii in care angajatorii incercau sa utilizeze prevederile legale aplicabile restructurarilor pentru a asigura o flexibilizare a raporturilor de munca. Ca regula generala, in planul consecintelor juridice ale unei restructurari, riscul principal este anulara deciziilor de concediere de catre instantele de judecata, cu efectul reintegrarii salariatilor concediati si platii de despagubiri egale cu salariile indexate, majorate si reactualizate si cu celelate drepturi de care ar fi beneficiat salariatul intre data concedierii nelegale si data reintegrarii, plus obligarea la plata cheltuielilor de judecata”, argumenteaza **Ioana Dumitru**.

O restructurare trebuie sa respecte procedurile prevazute de legislatia muncii, la acestea adaugandu-se eventualele reguli specifice din contractele colective de munca sau din alte proceduri interne ale angajatorului. “La nivelul dispozitiilor legale, reglementarea difera in functie de tipul concedierilor – daca vorbim despre concedieri colective, procedura stabilita de Codul Muncii este complexa, implicand atat sindicatele sau reprezentantii salariatilor, cat si inspectoratul teritorial de munca si agentia pentru ocuparea fortei de munca. In cazul in care numarul salariatilor concediati nu atinge plafonul stabilit de lege pentru concedierile colective, procedura aplicabila va fi – doar aparent – mai simpla, implicand, de regula, doar angajatorul si salariatii vizati. Dupa cum mentionam mai sus, rolul avocaturii este dictat intotdeauna de nivelul de implicare solicitat de client si de particularitatile cazului. Avocaturii vor insista intotdeauna asupra necesitatii respectarii procedurilor legale si intr-adevar, este ceea ce facem si noi, bread and butter pentru activitatea noastra. Insa exista o serie de elemente suplimentare pe care le avem in vedere si pe care le aplicam atunci cand contextul permite. Intre acestea, spre exemplu, se afla testarea din punct de vedere business a validitatii motivelor de concediere, realizata impreuna cu persoanele competente din zona decizionala de la nivelul angajatorului”, subliniaza specialistul.

Este important de precizat ca transformarea unei concedieri intr-un litigiu depinde de mai multi factori, iar o discutie onesta a angajatorului cu consultantii selectati poate genera o estimare decenta atat a riscului de a avea dezvoltari in zona litigiilor, cat si a eventualelor sanse de castig/pierdere aferente. “Din punctul nostru de vedere, avem pe de o parte cazurile in care concedierea se bazeaza pe motive reale, recunoscute de salariatii, atent comunicate de angajator si cu o implicare activa a managementului in sensul identificarii unor solutii – aici vorbim de o reducere spre cote minime a riscului de contestare. Pe de alta parte exista restul situatiilor, in care unul sau mai multi din factorii enumerati anterior sunt neglijati si unde riscul contestatiilor este foarte mare, de peste 50%. Rata de succes depinde, in cea mai mare masura, de conformitatea cu legea, atat din punct de vedere al motivarii, cat si al documentarii”, afirma **Ioana Dumitru**.

Mandatele de restructurare pe care le solutioneaza echipa **Popovici Nitu Stoica & Asociatii** implicat atat multinationale, cat si firme locale. “Stabilirea relatiei de cooperare se bazeaza in primul rand pe caracteristicile cazului, complexitatea, o serie de alte considerente strategice/tactice, insa in mod evident si pe baza criteriilor elementare care tin de evitarea conflictelor de interese, capacitatea clientilor de a adera la politica de onorarii practicate de societate sau acceptarea de catre parti, in mod realist si transparent, a obiectivelor care pot fi atinse prin implicarea noastra in calitate de consultant”, nuanteaza avocatul.

Greseli de evitat

Din practica de zi cu zi, **Ioana Dumitru** a constatat ca sunt cateva greseli pe care angajatorii ajung sa le faca fara sa se gandeasca la consecinte.

In primul rand este vorba despre nemotivarea sau motivarea defectuoasa a masurii de restructurare, care genereaza destul de frecvent in practica anulara deciziilor de concediere. De asemenea, exista situatii in care restructurarile mascheaza concedierea unor salariatii pentru motive subiective – fie legate de probleme disciplinare, fie legate de performanta profesionala nesatisfacatoare.

”Dincolo de greselile/riscurile pentru angajatori, merita amintite si riscurile pentru salariatii. La o prima vedere, optiunea

contestarii deciziilor emise de angajator pare a fi o reactie standard si subinteleasa, in concordanta atat cu dispozitiile favorabile din Codul Muncii (care prevede o serie de protectii legale pentru salariatul subiect al concedierii, incluzand absenta taxelor de timbru in cazul contestatiilor), dar si cu obiceiul pamantului. De aceea trebuie subliniat ca eventualul exercitiu abuziv al dreptului de a contesta (in conditii in care nu exista temeii, cu rea-credinta, in scop speculativ) poate aduce salariatul in situatia de a suporta consecintele, mai precis de a ajunge obligat la plata cheltuielilor de judecata avansate de angajator, in cuantumuri deloc commode”, mai spune consultantul.

Cateva solutii utile

Profesionistul **Popovici Nitu Stoica & Asociatii** are cateva sfaturi pentru firmele care planuiesc concedieri. Avocatul atrage atentia ca abordarea ideala ar presupune ca angajatorii ar trebui sa efectueze din timp toate analizele interne referitoare la motivele reorganizarii, sa contracteze resursele legale competente si sa urmeze in detaliu planul agreat, cu o abordare fata de salariati care sa expuna societatea la cat mai putine riscuri, etc. ”In realitate, angajatorii actioneaza adesea sub imperiul constrangerilor financiare si al termenelor-limita. Aceste presiuni din zona de business pot conduce in sa la cresterea riscurilor legale (inerente in cazul oricarei concedieri), daca planul de restructurari este demarat in mod pripit/fara o pregatire legala adecvata. Am spune de aceea ca este esential ca inaintea demararii oricarei proceduri de restructurare sa se efectueze un inventar al tuturor resurselor (interne si externe, HR si legale) disponibile, care sa fie implicate cat mai rapid in proiect, pentru a asigura respectarea legislatiei aplicabile – in caz contrar consecintele putand fi dintre cele mai severe, dupa cum am mentionat mai sus. In ceea ce priveste colaborarea cu avocatii specializati in dreptul muncii - este recomandabil ca acestia sa fie implicati inca de la inceput in procesul de luare a deciziilor de restructurare, cat timp acestea pot fi verificate si influentate, adaptate din punct de vedere al conformitatii cu legislatia muncii”, declara **Ioana Dumitru**.

Cazuri speciale

Pe lista mandatelor de restructurare, concedierea angajatilor cu functii de conducere poate intra la “ cazuri speciale”. In astfel de disponibilizari la nivel inalt se urmareste de obicei ajungerea la o intelegere, iar incetarea contractului individual de munca sa se faca prin “acordul partilor” mai ales daca vorbim despre pozitii de top management. “Pentru fiecare din partile implicate in astfel de cazuri de concediere prevaleaza considerente care depasesc cadrul reglementar al protectiilor oferite de lege”, subliniaza avocatul.

De asemenea, mai exista o subcategorie aparte de concedieri. Este vorba despre cazurile directorilor cu mandat din societatile pe actiuni - care pot fi revocati cu relativa usurinta. “Aici elementele de negociere pot fi destul de reduse, intrucat cel mai adesea pachetul de compensatii ar fi trebuit sa fie prevazut in contractul de mandat, negocierea purtandu-se deci la incheierea acestuia. Desi la nivelul practicii si literaturii de specialitate au fost propuse anumite masuri de flexibilizare a relatiilor de munca si in cazul managerilor salarizati, principiile de mai sus nu se aplica si in cazul acestora, fiind necesara parcurgerea aceleiasi proceduri standard prevazute de legislatia muncii pentru desfiintarea de posturi. Legislatia muncii nu permite in prezent concedierea managerilor salarizati pentru acele motive care genereaza, de regula, dificultatile reale pentru angajatori – cum ar fi pierderea increderii (loss of trust) sau diferente de abordare/stil managerial. Nivelul exit bonusurilor difera de la un angajator la altul in functie de obiectul de activitate si dimensiunea angajatorului, piata pe care activeaza, rezultatele financiare ale companiei, vechimea managerului in cadrul organizatiei si rezultatele activitatii acestuia. In principiu, la nivelul pietei exista anumite instrumente de masura a nivelului compensatiilor pentru o pozitie de top management”, explica **Ioana Dumitru**.