Obligația de informare și consultare în contextul concedierilor colective

Autori: Anca Atanasiu, Avocat, Senior Managing Associate, Băncilă, Diaconu și Asociații SPRL

Nicoleta Rusu, Avocat, Associate, Băncilă, Diaconu și Asociații SPRL

Într-un peisaj legislativ în continuă evoluție, înțelegerea corectă a procesului de concediere colectivă este esențială pentru orice angajator, având în vedere implicațiile semnificative ale nerespectării etapelor stabilite de legislația muncii.

Recent, Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) a pronunțat o hotărâre de referință în ceea ce privește obligația de informare și consultare în contextul concedierilor colective, care va avea un impact substanțial asupra practicilor angajatorilor, dar și asupra protecției angajaților din România și din celelalte state membre ale Uniunii Europene.

Cadrul legislativ existent

Codul Muncii nu instituie o obligație în sarcina salariaților de a-și desemna reprezentanți. Cu toate acestea, legea le recunoaște acestora un important rol consultativ în procesul de concediere colectivă, având inclusiv posibilitatea de a propune măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați.

Ce se întâmplă însă în cazul în care nu există sindicat sau reprezentanți ai salariaților desemnați la nivelul angajatorului? Opiniile doctrinare și practicile instanțelor

de judecată sunt, bineînțeles, împărțite.

Într-o primă opinie, s-a considerat că textul este de strictă aplicare, în lipsa unui sindicat sau a unor reprezentanți desemnați, angajatorii nefiind obligați să parcurgă un proces de consultare. Într-o altă opinie, s-a susținut că lipsa acestora nu afectează drepturile salariaților de a fi informați și consultați în mod individual, pentru a li se asigura protecție împotriva concedierii, acesta fiind un drept esențial al salariaților în relațiile de muncă, precum și pentru a asigura respectarea principiului bunei-credințe.

Cauza C-496/22 – EI împotriva SC Brink's Cash Solutions SRL

Pentru a pune capăt acestor divergențe, CJUE a fost solicitată să interpreteze aplicabilitatea obligației de informare și consultare, conform Directivei 98/59/CE privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, în absența unor reprezentanți aleși ai salariaților.

Întrebările preliminare au fost adresate de Curtea de Apel București în contextul unui litigiu privind anularea unei decizii de concediere. În speță, angajatorul a efectuat concedieri colective, fără a se consulta cu reprezentanții salariaților, mandatul acestora fiind expirat.

CJUE a statuat că protecția oferită lucrătorilor de Directiva 98/59 este colectivă, și nu individuală, motiv pentru care dispozițiile acesteia nu stabilesc o obligație pentru angajator de a efectua informarea și consultarea individuală a lucrătorilor vizați de o concediere colectivă preconizată.

De asemenea, potrivit instanței europene, chiar dacă Directiva 98/59 nu prevede o obligație pentru salariați de a-și alege reprezentanți, revine statelor membre sarcina de a adopta toate măsurile utile pentru a fi desemnați reprezentanți ai salariaților și de a se asigura că aceștia nu se află într-o situație în care, din motive independente de voința lor, sunt

împiedicați să își desemneze reprezentanți.

Soluția Curții de Apel București

Ca urmare a hotărârii CJUE, Curtea de Apel București, prin Hotărârea nr. 313/2024, a dispus anularea deciziei de concediere. În motivarea acesteia, Curtea de Apel a susținut că, deși angajatorul nu avea obligația de a se consulta individual cu fiecare salariat, acesta trebuia să fie proactiv și să inițieze în timp util discuții la nivelul salariaților pentru a se asigura că aceștia își desemnează noi reprezentanți care să poată fi consultați și informați, anterior demarării procedurii de concediere colectivă.

Mai mult, instanța a arătat că angajatorul avea cunoștință de expirarea mandatului reprezentanților și de inițierea procedurii de numire a unora noi, însă a ales să continue procesul de concediere colectivă, fără să aștepte rezultatul acestui demers.

Concluzii

Soluția dispusă recent de instanțele de judecată clarifică un aspect foarte important cu privire la modalitatea în care angajatorii ar trebui să deruleze procedurile de concediere colectivă, în cazul în care salariații nu sunt reprezentați. Astfel, este recomandat ca aceștia să acorde o atenție sporită etapei de informare și consultare în cadrul concedierilor colective, să se asigure că aceasta este efectuată în conformitate cu legislația în vigoare și, nu în ultimul rând, să aloce suficient timp pentru parcurgerea tuturor pașilor și etapelor în vederea desemnării unui partener de dialog.

Totodată, este esențial ca angajatorii să documenteze în mod corect și complet demersurile întreprinse pentru a facilita numirea reprezentanților salariaților, pentru a își dovedi buna-credință, însă fără ca acestea să constituie un act de ingerință în dreptul salariaților de a își alege reprezentanții în mod independent.