

UNIVERSITATEA TITU MAIORESCU

FACULTATEA DE DREPT

R e z u m a t

Armonizarea legislației naționale cu legislația unională
în materia concedierilor colective

CONDUCĂTOR DE DOCTORAT

Prof. univ. dr. **Magda Volonciu**

DOCTORAND

Lungu M. Laurențiu-Răzvan

BUCUREȘTI 2020

Rezumat

Cuvinte cheie: armonizarea legislației, concediere colectivă, competența jurisdicțională în dreptul muncii, Directiva 98/59/CE/CE¹ privitoare la armonizarea legislației statelor membre relativă la concedierea colectivă, Directiva 2002/14/CE referitoare la stabilirea unui cadru privind informarea și consultarea lucrătorilor în Uniunea Europeană, Regulamentul (CE) nr. 2157/2001 privind statutul societății europene (SE).

Am ales această lucrare datorită complexității problemelor de drept confirmate de doctrina și jurisprudența cu privire la concedierea colectivă, dar și ca efect al implementării normelor europene și internaționale, statele membre fiind ținute să-și îndeplinească obligațiile din acestea în toată întinderea lor.

Tema și titlul lucrării sunt de maximă actualitate și de interes teoretic și practic deosebit datorită multitudinii problemelor specifice privind armonizarea legislației naționale cu legislația unională în materia concedierilor colective în actualele condiții economice și sociale din România.

În acest sens, lucrarea de față reprezintă o analiză detaliată a unei problematice existente în centrul reflecțiilor juriștilor cu privire la concedierea colectivă, atât datorită numeroaselor modificări legislative care au avut loc în societatea românească în materia concedierii, cât și ca efect al impunerii armonizării legislației române potrivit normelor europene prin aderarea României la Uniunea Europeană.

Cercetarea întreprinsă a fost axată pe câteva direcții principale: aspecte teoretice și practice privind concedierea colectivă, scoaterea în evidență a aspectelor de drept comparat, elemente ale evoluției în timp a instituției concedierii colective și a normelor interne și internaționale reflectate în diferite perioade istorice, precum și aspecte legate de armonizarea legislației naționale cu cea europeană.

Constituționalitatea procedurii de concediere colectivă a constituit o preocupare distinctă în analiza întreprinsă, Constituția României și doctrina de drept constituțional constituind repere importante de identificare a conceptului de concediere în spațiul legislativ național, dar și în ce privește manifestarea acestui fenomen în plan european și internațional.

Noutatea științifică a lucrării derivă și din apariția unei noi realități juridice, la 1 ianuarie 2007, când România a aderat la Uniunea Europeană și peisajul dreptului civil român a fost îmbogățit cu un nou izvor de drept, acela al dreptului Uniunii Europene, integrat în sistemul dreptului civil român potrivit principiului de aplicare a dreptului Uniunii Europene, dar păstrându-și totodată autonomia și care a impus armonizarea legislației în concordanță cu normele unionale.

¹ Directiva nr. 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 225 din 12 august 1998.

Ca atare, importanța și actualitatea temei alese este dată, atât prin complexitatea problemelor pe care le ridică, cât și prin scopul urmărit, de implementarea normelor unionale și internaționale în materia concedierii.

Metodele de cercetare folosite au fost:

- metoda istorică prin intermediul căreia au fost reliefate dintr-o retrospectivă istorică modul diferit de evoluție a normelor specifice și a instituției concedierii;

- metoda comparativă pentru a fi evidențiate modificările legislative intervenite în materia concedierii colective: O.U.G. nr. 98/1999 privind protecția socială a persoanelor ale căror contracte individuale de muncă vor fi desfăcute ca urmare a concedierilor colective, Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, O.U.G. nr. 55/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, ca efect al schimbărilor succesive aduse în această materie;

- metoda sistematică constând în interpretarea coroborată a mai multor dispoziții legale a fost utilizată pentru argumentarea soluțiilor propuse, precum și a numeroaselor interpretări date normelor operante în materia concedierii.

Lucrarea de doctorat este structurată coerent printr-o sistematizare pe trei părți - **partea introductivă** formată la rândul ei din două capitole - Capitolul 1 - Dreptul la muncă, iar Capitolul 2 - Aspecte generale privind încetarea contractului individual de muncă din inițiativa părților.

Partea a doua, **"Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului"** este compusă din șapte capitole - Capitolul 1 - Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului, Capitolul 2 - Concedierea individuală. Concedierea colectivă, Capitolul 3 - Procedura de informare / consultare în cadrul concedierilor colective, Capitolul 4 - Proiectul de concediere colectivă, Capitolul 5 - Punerea în practică a proiectului de concediere și concedierea efectivă, Capitolul 6 - Contestarea deciziei de concediere și Capitolul 7 - Aspecte de drept comparat.

Partea a treia **"Implementarea normelor europene și internaționale"** compusă din trei capitole - Capitolul 1 - Evoluția normelor. Capitolul 2 - Raportarea normelor în vigoare în România la normele europene. Corelarea reglementărilor generale privind concedierea colectivă cu cele speciale din legislația muncii raportate la normele europene (au fost vizate normele speciale, de tipul acelor emise pentru protejarea salariaților în cazul unor privatizări speciale sau alte situații speciale).

Astfel, capitolul unu, din partea introductivă, este dedicat **dreptului la muncă**, așa cum este consacrat prin Constituția României, dar și garanțiilor specifice acestui drept și legalitatea încetării raporturilor de muncă, precum și necesitatea protejării salariaților în asemenea situații.

Dreptul la muncă face parte din categoria drepturilor social-economice de tradiție fiind caracterizat ca dreptul ființei umane de a trăi asigurându-și resursele necesare prin propria muncă, drept subiectiv, inerent persoanei fizice, natural și imprescriptibil.

În cazul statelor cu o economie de piață, acest drept nu poate fi în totalitate asigurat, acestea având doar obligația de a întreprinde eforturile necesare în vederea ocupării forței de muncă.

Obiectivul social general este reprezentat de asigurarea unui grad de ocupare cât mai ridicat în cadrul populației active a forței de muncă, iar nu în garantarea locurilor de muncă pentru toți cetățenii apti de muncă.

Libertatea muncii implică dreptul persoanei de a-și alege independent și fără constrângeri profesia, angajatorul și locul de muncă, de a munci sau nu, dar și în ce condiții.

Specific acesteia este caracterul contractual sau convențional al tuturor formelor raportului juridic de muncă.

Exercitarea dreptului la muncă implică, cu titlu de garanție, stabilirea limitativă a cazurilor în care raporturile de muncă încetează, precum și a cauzelor pentru care încetarea raporturilor de muncă poate fi dispusă din inițiativa și din voința unilaterală a angajatorului.

Garanțiile instituite de Codul muncii pentru asigurarea stabilității în muncă reprezintă în unele cazuri excepții ale încetării raporturilor de muncă, după cum, în alte situații sau împrejurări constituie condiții de formă ale validității actelor de încetare a acestor raporturi.

Garanția apărării intereselor salariaților, ca expresie a stabilității în muncă, este reglementarea prin lege, în temeiul principiului legalității, a condițiilor în care se poate dispune încetarea raporturilor juridice de muncă.

Codul muncii ridică la rang de principii o serie de drepturi ale salariaților și, respectiv ale angajatorilor, în temeiul normelor constituționale.

Astfel, salariații și angajatorii beneficiază de aceste drepturi, ca de altfel de toate drepturile consacrate atât de Codul muncii, cât și în legislația muncii.

Este esențială utilitatea protejării intereselor salariaților în cazul încetării raporturilor de muncă tocmai datorită efectelor clasificării cazurilor de concediere în cazuri imputabile și neimputabile.

În capitolul al doilea din partea introductivă ”*Aspecte generale privind încetarea contractului individual de muncă din inițiativa părților*” sunt dezvoltate probleme de drept legate de reglementarea încetării contractului individual de muncă prin care nu se aduc atingeri principiului constituțional al libertății muncii.

Legiuitorului îi revine datoria de a avea în vedere atât drepturile și interesele salariaților, cât și pe cele ale angajatorilor, schimbările din economia de piață producând efecte și la nivelul raporturilor juridice de muncă.

Contractul individual de muncă încetează doar în anumite cazuri expres prevăzute de Codul muncii.

În concordanță cu prevederile care consacră dreptul salariaților la protecție împotriva concedierilor ilegale, dar și în caz de concediere, încetarea contractului individual de muncă prin voința unilaterală a angajatorului poate fi dispusă doar în cazurile și în condițiile limitativ reglementate în lege.

În acest sens, protecția socială a salariaților constituie un principiu fundamental, prin intermediul căruia sunt garantate drepturile salariatului, dispozițiile legale interne fiind în concordanță cu cele internaționale în materie.

Pornind de la specificul încetării raporturilor de muncă sau a contractului individual de muncă, am apreciat oportună o incursiune în materia rezilierii contractului prin expunerea asemănarilor și deosebirilor dintre această instituție și concedierea și demisia salariatului.

Clasificarea nulităților în dreptul muncii în nulități absolute și nulități relative conform doctrinei își au fundamentul juridic în disputa doctrinară privind apartenența dreptului muncii, din punct de vedere al ramurii de drept, fie la dreptul public, fie la dreptul privat, deși disputa este lipsită de interes practic în condițiile în care caracteristicile dreptului muncii sunt clar definite.

În materia dreptului muncii, vorbind despre reziliere este necesar să ne raportăm, în primul rând, la situațiile în care contractul individual de muncă încetează, potrivit Codului muncii, de drept, prin acordul părților, la data stabilită de acestea, prin voința unilaterală a uneia din părți, precum și în cazurile și condițiile expres reglementate de lege.

Nulitatea și rezilierea contractului de muncă sunt noțiuni distincte cu aplicabilitate la situații diferite.

Nulitatea intervine în cazul contractului de muncă încheiat cu încălcarea condițiilor de validitate, pe când desfacerea (rezilierea) contractului reprezintă o modalitate de încetare a unui contract valid.

De asemenea, a fost făcută o prezentare a conceptelor utilizate în materia concedierii și a modului în care pot fi clasificate cazurile de concediere potrivit legislației speciale a muncii.

Dreptul la muncă și libertatea muncii nu sunt încălcate prin instituția concedierii în sensul că salariatul nu dispune de beneficiul libertății absolute în această calitate, în timp ce nici dreptul pe care angajatorul îl are de a dispune concedierea sa nu poate fi înlăturat.

Cazurile și motivele pentru care poate interveni încetarea raporturilor juridice de muncă ca urmare a voinței unilaterale a angajatorului sunt expres și limitativ reglementate de lege, reprezentând cea mai importantă garanție astfel încât dreptul la muncă să nu fie îngrădit.

În vederea protejării salariatului de eventualele abuzuri și în scopul garantării drepturilor sale, Codul muncii stabilește expres și limitativ cazurile în care poate avea loc concedierea și procedura de îndeplinit.

În partea a doua a lucrării, sunt dezvoltate ideile conturate în partea introductivă cu privire la **concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului** plecând de la aspecte generale privind normele naționale care reglementează concedierea colectivă, normele europene și cele internaționale, după care se face o prezentare a evoluției istorice a instituției concedierii și a condițiilor necesare care să justifice concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului și care să permită angajatorului să dispună ca atare.

Analiza conceptului de concediere a fost precedată de studiul definirii și înțelegerii sintagmei ”concediere colectivă”, prilej cu care, folosind metoda istorică, am

urmărit evoluția la nivel terminologic și conceptual a acestora prin prescrierea cadrului legal și constituțional, dar și din perspectiva doctrinei care a marcat fiecare perioadă.

Legiuitorul și-a păstrat percepția potrivit căreia concedierea din motive ce nu au legătură cu persoana salariatului reprezintă un caz în care contractul individual de muncă încetează fără a fi imputabil salariatului și, atâta vreme cât nu acționează abuziv, neimputabil nici angajatorului care, din motive obiective – economico-financiare, tehnologice sau organizatorice - procedează la desființarea unui anumit/anumitor loc/locuri de muncă.

În acest sens, a fost amintită jurisprudența constantă a Curții Constituționale, a Curții de Justiție a Uniunii Europene și a Curții Europene a Drepturilor Omului, precum și jurisprudența relevantă a instanțelor naționale specializate în materia dreptului muncii.

Un capitol important a fost dedicat concedierii individuale și colective, prilej cu care am expus pe larg criteriile obiective și subiective în raport de care se stabilesc cazurile de concediere colectivă, precum și necesitatea îndeplinirii condițiilor legale ale unei concedieri individuale în cadrul concedierilor colective.

Concedierea pentru motive fără legătură cu persoana salariatului determină încetarea contractului ca efect al desființării locului de muncă pe care salariatul îl ocupă, din cauza unuia sau mai multor motive care nu au legătură cu persoana sa.

Pe lângă existența acestei condiții, trebuie să fie întrunită și cea de-a doua condiție, respectiv să existe o cauză reală și serioasă.

Cauza este reală atunci când are caracter obiectiv, adică există cu adevărat și nu disimulează realitatea.

Cauzele care determină desființarea postului nu au fost limitate de Codul muncii, singura condiție reglementată de legiuitor fiind ca acestea să fie reale și serioase.

Prin caracterul efectiv al desființării locului de muncă, adică al funcției sau al postului, se înțelege respectarea condiției ca acel loc de muncă să fie suprimat în realitate din statul de funcții.

Prin urmare, cauza trebuie să existe și să fie efectivă.

Caracterul efectiv al desființării postului constituie o cerință intrinsecă unei cauze reale și serioase.

Desființarea postului să fi avut loc în realitate, iar concedierea să fie justificată de desființarea postului ocupat chiar de acel salariat.

Concedierea salariatului în situația în care sunt desființate alte locuri de muncă similare celui ocupat de angajat, iar nu locul de muncă efectiv ocupat de acesta este considerată ilegală.

Angajatorul este singurul în măsură să aprecieze cu privire la oportunitatea luării deciziei de a desființa locul de muncă al respectivului salariat.

Aceasta reprezintă o expresie a libertății de apreciere a angajatorului, iar concedierea trebuie să aibă loc doar cu respectarea dispozițiilor legale, să se întemeieze pe o cauză reală și serioasă, precum și să respecte procedura statuată în Codul muncii.

Legalitatea acestei măsuri este supusă cenzurii instanței de judecată.

Concedierea pentru motive fără legătură cu persoana salariatului reprezintă aceea modalitate de încetare a contractului individual de muncă constând în desființarea locului

de muncă pe care salariatul îl ocupa, din unul ori mai multe motive care nu au legătură cu persoana acestuia.

Condițiile impuse de Codul muncii au ca scop stabilirea unui echilibru între părțile contractului de muncă, și anume între necesitatea de a-i oferi angajatorului libertatea să dispună în sensul desființării unor locuri de muncă în situațiile în care considerente de natură obiectivă o justifică și nevoia protejării salariatului de o posibilă atitudine abuzivă din partea angajatorului.

Prin prisma verificării existenței cauzei reale, concedierea este supusă cenzurii instanței de judecată, care verifică, astfel, în principal, legalitatea măsurii.

Oportunitatea concedierii, adică a opțiunii pentru desființarea locului de muncă pentru că există o cauză serioasă, rămâne un domeniu rezervat angajatorului.

Concedierea trebuie să fie justificată de desființarea postului ocupat chiar de acel salariat.

În cazul concedierii pentru motive care nu au legătură cu persoana salariatului, motivul concedierii atât individuale, cât și a celei colective nu privește persoana salariatului, ci este exterior acesteia.

Concedierea salariatului ca urmare a existenței unuia dintre aceste motive fără legătură cu persoana angajatului nu poate fi imputabilă acestuia.

Oportunitatea aplicării măsurii constând în desființarea locului de muncă al respectivului salariat este lăsată exclusiv la aprecierea angajatorului.

A fost considerată utilă și prezentarea unor aspecte generale cu privire la conflictele de muncă și în mod deosebit în materia concedierii, situație în care au fost arătate formele concedierii, inclusiv legislația specială care reglementează competența materială și teritorială a instanțelor judecătorești, precum și natura conflictelor de muncă, inclusiv în situația funcționarilor publici, fiind expuse spețele relevante în materie.

Un loc important îl ocupă capitolul cu privire la necesitatea îndeplinirii condițiilor de legalitate ale unei concedieri individuale în cadrul concedierilor colective și intervenția instanței judecătorești pentru constatarea nelegalității sau netemeinicii concedierii dispuse de către angajator, plecând de la reglementarea legală a condițiilor de formă și de fond pe care să le îndeplinească decizia emisă de către angajator.

Atât în privința concedierii pentru motive legate de persoana angajatului, cât și în cazurile fără legătură cu persoana angajatului, acesta dispune de dreptul de a contesta măsura dispusă de angajator la instanța judecătorească competentă, în termenul prevăzut în decizia de concediere.

Necesitatea intervenției instanței judecătorești apare atunci când se constată că a avut loc o concediere în alte cazuri sau condiții decât cele prevăzute de dispozițiile legale amintite, respectiv ca efect al încălcării acestora de către angajator, dar aceasta presupune ca, în prealabil, salariatul concediat să investească instanța judecătorească competentă cu o contestație împotriva măsurii dispuse în acea modalitate de către angajatorul său.

Semnificativă este și interpretarea făcută dispozițiilor art. 68 alin. (2) din Codul muncii prin raportare la Directiva 98/59/CE privind armonizarea legislației statelor membre relativ la concedierea colectivă, în lumina reglementărilor privind concedierea.

Directiva prevede că pentru stabilirea numărului de concedieri colective sunt asimilate concedierilor și încetările contractelor individuale de muncă care au intervenit ca urmare a manifestării unilaterale de voință a angajatorului pentru unul ori mai multe motive fără legătură cu persoana salariaților cu condiția ca numărul concedierilor să fie de cel puțin cinci.

Dispozițiile comunitare nu se aplică contractelor care au fost încheiate pe perioadă determinată sau pentru o lucrare determinată, fiind exceptate cazurile în care concedierea intervine înainte de îndeplinirea termenului sau de realizarea lucrării, lucrătorilor angajați de organisme ale administrației publice ori de instituțiile supuse dreptului public, precum și echipajelor navale maritime.

Sub acest aspect legislația românească este mai favorabilă salariaților.

Procedura de informare și consultare în cadrul concedierii colective are o semnificație deosebită în conținutul lucrării, prin raportare atât la legislația internă, cât și la cea internațională, dar și la participanții la această procedură care trebuie urmată în cadrul concedierii colective.

Acest drept, la informare și consultare, de care beneficiază salariații, reglementat atât în dispozițiile comunitare, cât și în cele naționale, nu poate fi situat în coordonatele unei simple opțiuni de natură legislativă, ci, dimpotrivă, este intrinsec cadrului normativ al dreptului fundamental privitor la măsurile de protecția socială a muncii.

Informarea și consultarea la timp, în situațiile și în condițiile reglementate de dreptul unional, precum și de legile și practicile interne, este garantată lucrătorilor sau reprezentanților acestora.

În același sens sunt și prevederile Directivei nr. 98/59/CE/CE.

Obligația angajatorului de a iniția, la timp și în vederea ajungerii la un acord, consultării cu sindicatul ori, eventual, cu reprezentanții salariaților, precum și de a notifica în scris toate informațiile relevante referitoare la concedieri este conformă cu dispozițiile comunitare.

Dispozițiile naționale privind informarea și consultarea se armonizează atât cu cele din Carta social europeană, revizuită, cât și cu cele din Directiva nr. 98/59/CE.

Cu atât mai mult, deși lipsește din Codul muncii, statele membre pot să prevadă faptul că sindicatul sau reprezentanții salariaților pot apela la serviciile unor experți, opțiunea nefiindu-le, astfel, interzisă.

La nivelul Uniunii Europene, modalitățile de implicare a salariaților în activitatea întreprinderilor sunt reglementate prin Directiva 2002/14/CE referitoare la stabilirea unui cadru privind informarea și consultarea lucrătorilor în Uniunea Europeană.

Așa cum se arată în partea introductivă a acesteia, informarea și consultarea în timp util a lucrătorilor constituie o condiție prealabilă a reușitei procesului de restructurare și de adaptare a întreprinderilor.

În cazul concedierilor colective, această directivă trebuie analizată în coroborare cu Directiva 98/59/CE a Consiliului referitoare la apropierea legislațiilor statelor membre în ceea ce privește concedierile colective.

Directiva se aplică numai atunci când angajatorul are, într-adevăr, în vedere, concedieri colective sau a stabilit un plan pentru concedieri colective.

Aceasta nu este aplicabilă în cazul în care, din cauza situației financiare a companiei, angajatorul ar fi trebuit să aibă în vedere concedieri colective, însă nu a procedat în acest sens.

Prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 55/2006 a fost instituită o modalitate de reglementare a procedurii concedierii colective care preia întocmai procedura prevăzută de directivă.

Privind comparativ dispozițiile din Codul muncii și din directivă se ajunge la concluzia că dispozițiile naționale transpun în integralitate prevederile acesteia.

O preocupare deosebită a reprezentat-o modalitatea în care are loc manifestarea intenției de concediere colectivă, care este sfera participanților la procedura informării și consultării, modalitatea de desfășurare, termenele legale, precum și efectele produse asupra salariatului și angajatorului.

În cazul concedierilor colective, angajatorul are o serie de obligații, fiind necesar să conceapă un plan de măsuri sociale, să recomande angajaților programe de formare profesională, să ofere sindicatului sau, eventual, reprezentanților angajaților toate informațiile esențiale cu privire la concedierea colectivă.

În același timp, îi revine obligația de a iniția consultări cu sindicatul sau, eventual, cu reprezentanții salariaților, de a notifica în scris sindicatului ori reprezentanților angajaților intenția de concediere colectivă, cu minim 30 de zile calendaristice înainte de emiterea deciziilor de concediere și de a transmite în scris proiectul de concediere colectivă către inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă.

Procedura consultărilor are loc după ce intenția de concediere a fost comunicată către partenerii sociali și după ce angajatorul furnizează sindicatului sau, eventual, reprezentanților salariaților toate informațiile relevante printr-o notificare scrisă, astfel încât să le permită acestora să formuleze propuneri.

Așadar, conceptul proiectului de concediere colectivă ocupă un loc deosebit în lucrarea de față, dar și conținutul acestuia și posibilitatea de intervenție a autorităților informate cu privire la proiectul de concediere colectivă, precum și atenuarea consecințelor concedierii colective.

Această intenție a angajatorului de a efectua concedieri este discutată, inițial, cu sindicatul sau reprezentanții angajaților și se comunică și către inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă.

În derularea acestui proiect participă mai multe persoane, în sensul că pe lângă angajator, care reprezintă pionul principal, cel care până la urmă declanșează procedura concedierii colective, sunt angrenate și alte persoane, respectiv, sindicatul sau reprezentanții salariaților, inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă.

În ceea ce privește punerea în practică a proiectului de concediere și concedierea efectivă, prezintă relevanță toate aspectele legate de selecția salariaților, preavizarea celor afectați, în care a fost avută în vedere doctrina și jurisprudența.

Cu privire la emiterea deciziei de concediere, ca act unilateral al angajatorului, au fost prezentate condițiile de formă și de fond ale acesteia, cât și termenele aplicabile în

procedura de emitere și în cea de contestare la instanțele judecătorești, precum și posibilitatea angajatorului de revocare a deciziei de concediere.

În aceeași ordine de idei, s-a apreciat că și în privința deciziilor de reorganizare devin incidente dispozițiile legale care reglementează termenele și procedura de contestare la instanțele judecătorești.

Regimul juridic al concedierilor nelegale prezintă următoarele particularități:

- nulitatea deciziei de concediere poate fi invocată strict de persoana a căreia i-a fost încălcat dreptul;

- anularea deciziei se poate solicita doar ca urmare a promovării unei acțiuni în justiție prin contestarea măsurii unilaterale de concediere în termenul legal;

- anularea deciziei de concediere poate să conducă la repunerea salariatului în situația anterioară concedierii în sensul reintegrării, dacă salariatul solicită în mod expres.

A fost considerată oportună inserarea unui capitol distinct privind aspecte de drept comparat în care a fost expusă jurisprudența europeană în materia concedierii, principiul nediscriminării în materia concedierii pentru motivul vârstei, precum și aspecte cu privire la concediere în alte state UE și din afara UE (Rusia, Canada, Japonia).

În **partea a treia** a lucrării **”Implementarea normelor europene și internaționale”** am făcut referire la evoluția normelor pornind de la normele Organizației Internaționale a Muncii, raportul dintre dreptul internațional al muncii și dreptul intern, natura juridică și ratificarea acestor convenții, intrarea în vigoare, denunțarea lor, precum și revizuirea normelor OIM, problema protocoalelor, obligația statelor membre de a se supune convențiilor și recomandărilor autorităților competente și eficiența procedurilor de control.

De la momentul aderării României la Uniunea Europeană, dreptul acesteia constituie un izvor de drept în dreptul intern, aplicabil în mod nemijlocit și prioritar, căruia judecătorul național trebuie să-i asigure efectivitate prin folosirea, atât a normelor de procedură unionale, dar și a celor de procedură ale statelor membre, în temeiul principiului autonomiei procedurale, ca principiu de aplicare a dreptului unional.

Ratificarea convențiilor OIM trebuie considerată fie o ratificare specială, fie o aderare.

Ratificarea convenției care conține dispoziții diferite față de cele existente în dreptul intern conduce, implicit, la modificarea dispozițiilor contrare acesteia.

În acest sens, convenția ratificată nu poate fi nici modificată și nici abrogată pe planul dreptului intern decât ca efect al unui act care să aibă, ca și ratificarea, o semnificație pe plan extern.

După ratificarea în dreptul intern, convențiile OIM devin izvoare ale dreptului muncii.

În situația în care există neconcordanțe între pactele și tratatele referitoare la drepturile fundamentale ale omului la care România este parte și legile naționale, sunt prioritare reglementările internaționale, mai puțin în cazul în care Constituția sau legile interne conțin dispoziții mai favorabile.

Așadar, legiuitorul constituant recunoaște prioritatea dreptului internațional față de cel intern în toate situațiile în care este vorba de drepturile omului.

În condițiile în care cvasitotalitatea convențiilor OIM reglementează probleme legate de drepturile omului, rezultă, pe cale de interpretare, că acestea au prioritate față de legislația națională.

De asemenea, este consacrată prioritatea reglementărilor comunitare cu caracter obligatoriu, inclusiv cele din materia muncii și securității sociale, față de dispozițiile contrare din legile interne, cu respectarea actului prin care România a aderat la Uniunea Europeană.

Caracterul complex al dreptului internațional al muncii este rezultatul raporturilor complexe convergente, dar și incontestabil divergente dintre lucrători, prin sindicate, și cei care angajează, prin patroni.

În acest timp, dreptul internațional al muncii are, totodată, și un caracter progresist.

În prezent, există un fond comun de reguli privind munca și securitatea socială și un curent spre un statut uniform al lucrătorului, sistemul convențiilor OIM alcătuind, în unele opinii, un drept uniform al muncii.

Dreptul internațional al muncii nu este o operă de codificare, pentru că nu s-a dorit găsirea unui numitor comun al legislațiilor naționale, ci de uniformizare și de armonizare a legislațiilor.

Admisă în dreptul internațional public, problema revizuirii s-a pus atât din punct de vedere al formei, cât și al fondului, și în dreptul internațional al muncii.

Convențiile OIM conțin o clauză finală potrivit căreia, cel puțin o dată la zece ani, Consiliul de Administrație este obligat să prezinte Conferinței OIM un raport asupra aplicării convenției și să sugereze, dacă este cazul, revizuirea, totală sau parțială, a acesteia.

Procedura revizuirii unei convenții presupune o dublă discuțiune în Conferința OIM care poate adopta o convenție cu totul nouă ce conține, în egală măsură, dispoziții noi, sau o convenție care modifică dispozițiile convențiilor inițiale.

Statele membre au obligația de a supune, într-un termen de un an sau, în mod excepțional, de 18 luni de la adoptarea de Conferință, convențiile sau recomandările autorităților competente *în vederea transformării lor în legi sau de a lua măsuri de alt ordin*.

Rațiunea unei asemenea prevederi a fost aceea de a evita ignorarea acestora de către statele membre.

De asemenea, în lucrare au fost evidențiate normele europene în mod special, cele elaborate de către Consiliul Europei și de către Uniunea Europeană, situație în care a fost deosebit de utilă expunerea pe larg a unor norme comunitare privind principiul informării și consultării lucrătorilor în probleme care privesc evoluția întreprinderii (unității) și a celor privind implicarea lucrătorilor în activitatea societăților europene prin raportare la concedierea colectivă.

Uniunea Europeană reprezintă acea organizație creată în temeiul dreptului internațional public însă, în virtutea voinței statelor, se prezintă ca o organizație de integrare, supranațională.

În privința acesteia, dreptul creat, în principal prin intermediul directivelor și, în secundar, prin intermediul regulamentelor, este transpus diferit.

Astfel, este necesar ca directivele să fie implementate (transpuse) la nivelul legislației naționale în urma armonizării legislative, în timp ce regulamentele - ca instrumente a căror forță juridică este deosebită, stabilită prin tratatele UE - au aplicabilitate directă în ordinea internă, fiind prioritare prin raportare la legislația națională, inclusiv la cea constituțională.

Normele elaborate la nivelul Consiliului Europei și, deopotrivă, cele elaborate la nivelul UE alcătuiesc, împreună, dreptul social european, acesta fiind parte componentă a dreptului internațional al muncii.

Demersurile de identificare a actelor normative de referință în materia concedierii colective s-au concretizat în gruparea acestora în: legislația internă, legislația unională și cea a Organizației Internaționale a Muncii.

Convenția nr. 158/1982² privind încetarea relației de muncă din inițiativa angajatorului urmărește să garanteze protecția lucrătorilor contra concedierii fără motive valabile (temeinice), are o sferă extrem de largă de aplicare și se referă la toate ramurile de activitate economică și la toți lucrătorii salariați, cu câteva posibilități de exceptare, precum contractele pentru executarea unei lucrări determinate, perioadele de probă, muncitorii ocazionali etc...

Este o convenție modernă ce conține atât norme de aplicabilitate generală, cât și norme complementare relative la concedierea pentru motive economice, tehnologice, structurale și altele asemenea.

Convenția este structurată în patru părți, prima parte definind concedierea și stabilind câmpul de aplicare, iar ultima conținând dispozițiile finale tip.

Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, a fost semnată de către România la 14 mai 1997, fiind cel de al zecelea stat membru și primul din Europa Centrală și de Est care și-a asumat angajamentul ratificării acestui tratat, considerat a fi documentul de referință din secolul al XXI-lea în privința drepturilor sociale.

Având ca sursă de inspirație practica din materia aplicării convențiilor Organizațiilor Internaționale ale Muncii, Carta socială europeană a reglementat și un mecanism al cărui principal rol a fost acela de a controla aplicarea prevederilor Cartei prin instituirea obligației statelor de a trimite rapoarte periodice pentru a fi analizate de către un comitet de experți, precum și de un comitet guvernamental, concluziile formulate putând fi aduse, eventual, în discuția Comitetului de Miniștri ori a Adunării Parlamentare.

O influență hotărâtoare asupra legislației muncii din țara noastră o exercită Convenția europeană pentru protecția drepturilor omului și libertăților fundamentale în temeiul căreia statul român trebuie să respecte drepturile ce privesc munca în ansamblul

Convenția nr. 158/1982 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa celui care angajează, prezentată la Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii, Convocată la Geneva de către Consiliul de Administrație al Biroului Internațional al Muncii și reunită la 2 iunie 1982, adoptată la 22 iunie 1964, https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158

său și Carta Socială Europeană (revizuită), document care, până în prezent, este cel mai avansat sub aspectul dispozițiilor referitoare la muncă și la securitatea socială.

Dreptul european al muncii este reprezentat de normele UE și normele în materie de muncă ale Consiliului Europei care formează dreptul european al muncii, iar în situația în care se au în vedere și normele în materia securității sociale ale celor două organizații, rezultanta o constituie dreptul social european.

De asemenea, în lucrare au fost evidențiate normele europene în mod special, cele elaborate de către Consiliul Europei și de către Uniunea Europeană, situație în care a fost deosebit de utilă expunerea pe larg a unor norme comunitare privind principiul informării și consultării lucrătorilor în probleme care privesc evoluția întreprinderii (unității) și a celor privind implicarea lucrătorilor în activitatea societăților europene prin raportare la concedierea colectivă.

Uniunea Europeană reprezintă acea organizație creată în temeiul dreptului internațional public însă, în virtutea voinței statelor, se prezintă ca o organizație de integrare, supranațională.

În privința acesteia, dreptul creat, în principal prin intermediul directivelor și, în secundar, prin intermediul regulamentelor, este transpus diferit.

Astfel, este necesar ca directivele să fie implementate (transpuse) la nivelul legislației naționale în urma armonizării legislative, în timp ce regulamentele - ca instrumente a căror forță juridică este deosebită, stabilită prin tratatele UE - au aplicabilitate directă în ordinea internă, fiind prioritare prin raportare la legislația națională, inclusiv la cea constituțională.

Normele elaborate la nivelul Consiliului Europei și, deopotrivă, cele elaborate la nivelul UE alcătuiesc, împreună, dreptul social european, acesta fiind parte componentă a dreptului internațional al muncii.

În aplicarea Tratatului privind Uniunea Europeană a fost stabilit statutul societăților europene (SE) potrivit Regulamentului 2157/2001 al Consiliului Europei.

Acest statut are rolul de a asigura un cadru juridic uniform în așa fel încât societățile din diferite state membre să aibă posibilitatea de a-și planifica și de a întreprinde reorganizarea activităților lor la nivel comunitar.

De asemenea, prin Regulamentul (CE) nr. 1435/2003 privind statutul societății cooperatiste europene (SCE) UE a adoptat statutul societății cooperatiste europene (SCE), pe care l-a completat cu Directiva Consiliului 2003/72, ce a fost ulterior transpusă și în legislația română.

Prin intermediul Regulamentului (CE) nr. 2157/2001 privind statutul societății europene (SE) este permisă crearea și administrarea societăților de dimensiune europeană, fără a se mai pune problema constrângerilor rezultate din disparitățile și din aplicarea teritorială restrânsă a dreptului intern din materia societăților comerciale.

Ideea de bază a introducerii conceptului de societate europeană a vizat crearea unei persoane juridice europene în acord cu rolul Uniunii Europene de a defini instrumente juridice guvernate de reguli transnaționale, însă, în contextul criticilor formulate, după dezbateri și încercări de a găsi formula optimă de acomodare a intereselor naționale cu principiile europene, s-a reușit definirea prin textul

Regulamentului (CE) nr. 2157/2001 unui cadru juridic care, deși păstrează esența ideii de început, constituirea unei entități europene se raportează și la ordinea juridică națională.

Textul amintit subliniază faptul că este vorba despre societățile care posedă o dimensiune europeană, punând accent pe elementele ținând de mobilitate, de recunoaștere și întărirea libertății de acțiune în spațiul european al societăților constituite în baza legislației naționale.

Fără a aduce atingere cerințelor economice care pot să apară în viitor, poate fi constituită o astfel de societate în scopul de a asigura posibilitatea societăților din diferitele state membre de a fuziona sau de a crea un holding și de a forma filiale comune.

Astfel, se reflectă tendința Uniunii Europene, tot mai evidentă în perioada recentă, de a uniformiza cadrul legislativ axat pe constituirea de instituții și organisme în spațiul european.

De asemenea, există posibilitatea ca o societate anonimă al cărei sediu social și administrație centrală se află în cadrul Comunității să fie transformată într-o societate europeană fără a fi necesară dizolvarea acesteia, cu condiția de a avea o filială într-un stat membru distinct de cel în care își are sediul social.

Scopul Directivei 2001/86 este de a garanta salariaților dreptul de a lua parte la problemele și deciziile care pot afecta activitatea societății europene, mai precis pentru a garanta faptul că înființarea unei astfel de societăți nu poate avea drept consecință dispariția sau reducerea practicilor privitoare la implicarea lucrătorilor.

În același timp, făcând o raportare a normelor în vigoare în România la normele europene, am considerat oportună prezentarea unui istoric în evoluția normelor în perioada anterioară anului 1990, marcând momentele cruciale cu privire la participarea României la OIM și aportul deosebit pe care l-a avut, apoi în perioada 1990-2000, în perioada 2000-2007 și în perioada după anul 2007.

Trecerea în revistă, în cadrul tezei, a celei mai importante organizații internaționale la care România este parte, a oferit prilejul să fie evidențiată contribuția esențială a țării noastre în activitatea acesteia, precum și în aportul special adus în opera de legiferare.

Participarea țării noastre la activitatea O.I.M. poate fi împărțită în cinci mari perioade, respectiv perioada interbelică (1919-1942); perioada 1945-1956; perioada 1956-1975; perioada 1975-1989 și perioada de după decembrie 1989 până în prezent.

Pentru înfăptuirea programelor de asistență tehnică ale OIM, experții români au fost trimiși în țări în curs de dezvoltare din Africa, în principal, dar și în Orientul Mijlociu, ca beneficiari ai burselor pentru specializare și stagii de practică în domeniul muncii și problemelor sociale.

În țara noastră, au fost organizate importante manifestări internaționale ca, de pildă, în 1972, cel de al VIII-lea Congres mondial pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, simpozionul asupra aplicațiilor practice ale ergonomiei în industrie, agricultură și economie forestieră, cursurile inter-regionale pentru securitatea și igiena muncii pentru țările francofone din Africa etc.

În același timp, România a fost, în cadrul organelor de decizie ale OIM, autoarea mai multor rezoluții privind, de exemplu: Comerțul internațional și utilizarea forței de

muncă (1963); Anul cooperării internaționale (1964); Dezvoltarea resurselor umane (1966); Dezvoltarea cooperării în domeniul politicii sociale între țările europene (1974).

Totodată, România a fost coautoare a numeroase rezoluții, cum ar fi, spre exemplu, cele referitoare la consecințele economice și sociale ale dezarmării și realizarea obiectivelor OIM în domeniul social, etc.

În perioadele 1960-1963, 1969-1972 și 1979-1981, România a fost aleasă în Consiliul de Administrație, ca membru titular guvernamental.

Reprezentanții țării noastre au fost desemnați în diferite organisme de conducere ale OIM, România făcând parte din grupul de lucru care a elaborat, în anii 1962-1963, statutul Centrului internațional pentru perfecționarea tehnică și profesională de la Torino.

După decembrie 1989 a avut loc o adevărată relansare a raporturilor dintre țara noastră și OIM.

În cadrul celei de a 77-a Conferințe Internaționale a Muncii din iunie 1990, României i s-a acordat dreptul de vot, odată cu asumarea obligațiilor financiare, inclusiv pentru trecut, cu plata unor anuități, redobândind, totodată, statutul de membru cu drepturi depline.

Astfel, au fost elaborate și instrumentate numeroase activități de asistență a țării noastre în efortul de trecere la democrație și economia de piață.

În acest sens, la elaborarea proiectelor de legi privind conflictele colective de muncă, contractele colective de muncă și organizarea sindicală, protecția socială a șomerilor și reintegrarea lor profesională, au fost consultați experți ai OIM.

Pentru prima dată în istoria participării României la conferința OIM, un reprezentant guvernamental român a fost desemnat ca raportor al Comisiei de aplicare a normelor internaționale ale muncii în cadrul Conferinței OIM din 1997.

Așadar, a fost realizată o aliniere a legislației românești la normele și standardele OIM, în spiritul tradiției naționale și ținând seama de realitățile social-economice concrete.

În prezent, România se situează în rândul țărilor care au ratificat un număr de convenții peste media ratificărilor (40), iar continuarea procesului de dezvoltare a economiei de piață și realitățile sociale vor impune, desigur, ratificarea a noi convenții internaționale ale muncii.

Conform obligațiilor pe care și le-a asumat, numeroase instrumente juridice ale Consiliului Europei au fost ratificate de România, printre care se numără Carta socială europeană revizuită și Convenția europeană pentru protecția drepturilor și libertăților fundamentale.

Semnificativă este perioada marcată în mod special de adoptarea noului Cod al muncii și aderarea României la structurile euroatlantice, respectiv NATO, în 2004, și Uniunea Europeană, în 2007, situație în care, țara noastră a trebuit ca, într-o perioadă relativ scurtă, să-și armonizeze pe deplin legislația cu reglementările comunitare.

În acest sens, se impunea ratificarea unor convenții internaționale ale muncii, nu numai în mod obiectiv, ca rezultat al statutului țării noastre de membru al OIM, dar și ca obligație constituțională de a asigura protecția socială a cetățenilor

Dreptul social comunitar, ca parte a dreptului internațional al muncii, se corelează cu normele OIM.

După 1989, legislația muncii a înregistrat un nou curs revoluționar în cazul instituțiilor, privind contractul colectiv de muncă sau conflictul colectiv de muncă.

Noua legislație a avut drept scop să reglementeze, pentru toate categoriile de salariați și angajatori, ansamblul normelor de bază privitoare la contractul individual de muncă, găsindu-se soluții care să acopere lacunele vechiului Cod al muncii prin care au fost reglementate clauzele contractului individual de muncă specifice economiei de piață, nulitatea și suspendarea contractului individual de muncă.

Începând cu dobândirea calității de stat membru al UE, ca efect al necesității armonizării legislației naționale cu cea a UE, și a prevalenței intereselor UE, normele OIM și-au pierdut supremația, multe dintre aspectele avute în vedere de acestea fiind preluate de legislația UE în materie care acordă un nivel superior de protecție socială lucrătorilor față de cel consacrat prin normele OIM.

Așadar, pentru toate statele membre ale UE însemnătatea normelor OIM tinde să se diminueze, cu excepția acelor norme conținând materii care nu au fost reglementate de dreptul muncii al UE.

În situația unui conflict între normele OIM și normele UE, în materia raporturilor de muncă, se aplică normele europene în oricare dintre statele membre.

De la data dobândirii calității de membru al UE și până în prezent România a realizat o bună încorporare a *acquis*-ului comunitar în materie.

Cu privire la corelarea reglementărilor generale privind concedierea colectivă cu cele speciale din legislația muncii prin raportare la normele europene, au fost expuse pe larg aspecte legate de concedierea colectivă în situații speciale în cazul societăților naționale, regiilor autonome, companiilor naționale și societăților cu capital majoritar de stat, cât și instituțiilor de cercetare-dezvoltare, precum și concedierea colectivă în cazul insolvenței, concedierea în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora și concedierea colectivă în cazul autorităților și instituțiilor publice.

Dispozițiilor cuprinse în dreptul comun al muncii privind concedierea colectivă, li se pot adăuga norme mai favorabile salariaților cuprinse în contractele colective de muncă aplicabile.

O.U.G. nr. 98/1999 se aplică următorilor angajatori: societăților (inclusiv companiilor sau societăților naționale); regiilor autonome, indiferent de caracterul lor; precum și unităților și instituțiilor finanțate din fonduri bugetare și extrabugetare.

În cazul societăților naționale, regiilor autonome, companiilor naționale și societăților cu capital majoritar de stat, institutelor de cercetare-dezvoltare, dar și societăților și regiilor autonome aflate în subordinea autorităților administrației publice locale, prin O.U.G. nr. 36/2013 privind aplicarea în perioada 2013-2018 a unor măsuri de protecție socială persoanelor disponibilizate prin concedieri colective efectuate în baza planurilor de disponibilizare, au fost adoptate măsuri de protecție a persoanelor disponibilizate ca urmare a concedierilor colective dispuse în baza unor planuri de disponibilizare.

În acest context, a fost făcută o largă expunere cu privire la situația specială a administratorilor, medicilor prin comparație cu cea a personalului cu funcții de conducere din cadrul *Companiei Naționale de Căi Ferate CFR S.A.*, *Companiei Naționale „Loteria Română S.A.”*, precum și estimare a situației concedierilor la *S.C. Romaero S.A.* și *Complexul Energetic Oltenia S.A.*

În cazul insolvenței trebuie să se aplice procedurile prevăzute de Codul muncii în materia concedierii colective iar nu să fie interpretate în sens contrar Directivei 98/59/CE.

În situația Hidroelectrică aflată în procedura insolvenței, Curtea Constituțională a reținut (**Decizia nr. 64 din 24 februarie 2015 publicată în Monitorul Oficial nr. 286/28.04.2015**) că art. 86 alin. (6) din Legea nr. 85/2006 cuprinde două teze distincte care se subsumează aceleiași ipoteze normative, respectiv procedurii concedierii colective reglementate în situația reorganizării judiciare sau lichidării societății.

Cele două teze ale art. 86 alin. (6) din Legea nr. 85/2006 derogă de la prevederile art. 69-73 și ale art. 75 alin. (1) din Codul muncii.

Atât informarea, cât și consultarea angajaților nu pot fi calificate decât ca fiind măsuri care protejează partea aflată pe o poziție de inferioritate din punct de vedere economic în relațiile sociale de muncă și, îndeosebi, în raporturile sale cu angajatorul; așadar, Curtea a constatat că informarea și consultarea angajaților reprezintă veritabile măsuri de protecție socială a muncii.

În condițiile admiterii excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 86 alin. (6) teza întâi din Legea nr. 85/2006 privind procedura insolvenței, soluția legislativă consacrată prin sintagma ”doar preavizul de 15 zile lucrătoare” trebuie interpretată în sensul că se referă la o durată a termenului de preaviz mai scurtă decât cea reglementată în dreptul comun, respectiv art. 75 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, cu respectarea, așadar, a dreptului la informare și consultare a angajaților.

Astfel, în cazul concedierii colective se aplică normele dreptului comun ale cărui termene se reduc la jumătate, toate celelalte reglementări, referitoare la concedierea colectivă, fiind aplicabile în totalitate.

Deși soluțiile sunt justificate deoarece procedura insolvenței are ca finalitate ocrotirea angajatorului debitor, nu a salariaților disponibilizați, *de lege ferenda* corect ar fi ca în situația denunțării și desfacerii contractelor individuale de muncă de către administratorul judiciar, salariații să beneficieze de aceleași măsuri de protecție asigurate oricărui salariat.

În cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora, concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariaților este posibilă pentru motive economice, tehnice sau de organizare implicând schimbări pe planul dreptului muncii.

Salariații din cadrul instituțiilor și autorităților publice nu pot fi concediați colectiv potrivit normelor din Codul muncii, dar pot fi concediați în temeiul unor acte normative primare și speciale.

Tot astfel, nici funcționarii publici nu pot fi eliberați din funcție colectiv decât în baza unor acte normative speciale.

Așadar, se impune precizat faptul că o reglementare a concedierii colective pentru salariații din cadrul instituțiilor și autorităților publice poate interveni nu numai printr-un act normativ special, ci și, analog, printr-un contract colectiv de muncă.

Concluzii și propuneri:

În condițiile în care problematica concedierilor colective (licențierilor) este una vastă și privește cazuri de ordin teoretic și mai ales practic, dar și datorită sferei sale de cuprindere, pornind de la sectorul privat spre cel public, se poate concluziona că se impun modificări ale legislației în vigoare.

Fiind afectat în cea mai mare parte sectorul privat, concedierea colectivă reprezintă cu adevărat un mare fenomen care cu certitudine dă de gândit nu doar profesioniștilor și patronatelor, dar în egală măsură și sindicatelor și în mod deosebit salariaților vizați și celor care mai târziu pot fi vizați prin problemele ridicate și divergențele de opinie și de soluționare care apar zi de zi.

Acest fenomen nu este singular, de ordin intern, el fiind frecvent întâlnit în Uniunea Europeană și în afara granițelor acesteia, deci are o răspândire la nivel mondial, de multe ori cu conotații politice și care în acest context are consecințe majore asupra altui fenomen, șomajul.

Astfel, chiar dacă legislația națională este armonizată cu cea unională, pot fi aduse îmbunătățiri legislației în materia concedierilor colective, în care sens pot fi avute în vedere normele în materie în cazul Japoniei sau Marii Britanii, prezentate în capitolul consacrat dreptului comparat.

Consider necesară intervenția legiuitorului în ceea ce privește revocarea deciziei de concediere de către angajator în sensul reglementării exprese a acestei instituții, cu indicarea condițiilor impuse de lege, a datei până la care poate opera, cât și a efectelor pe care le poate produce.

Este utilă modificarea art. 80 Codul muncii în ceea ce privește reintegrarea în muncă la solicitarea salariatului, care de cele mai multe ori are o situație de inferioritate față de angajator, în sensul că fiind solicitată anularea concedierii pentru nelegalitate, care are ca efect nemijlocit plata despăgubirilor corespunzătoare, fără a se solicita reintegrarea, nu mai poate avea relevanță nesolicitarea reintegrării în muncă, pe același post sau funcție, iar reintegrarea în muncă să se dispună de drept, ca efect nemijlocit al nulității dispoziției angajatorului.

În ceea ce privește situația concedierii în cazul insolvenței, *de lege ferenda* corect ar fi ca în situația denunțării și desfacerii contractelor individuale de muncă de către administratorul judiciar, salariații să beneficieze de aceleași măsuri de protecție asigurate oricărui salariat, la fel ca în situația concedierilor colective.