

# Cum se face o disponibilizare: Pașii unei concedieri

Camelia Bucioveanu, 21 Aprilie 2009

## Etapele unei concedieri, neglijate de companii

„Strategia de concediere trebuie să ia în considerare nu numai numărul angajaților sau tipurile de job-uri la care se renunță, ci și aspecte cu privire la pașii concreți, legali ai concedierii, pachetele compensatorii, serviciile de outplacement sau consiliere care se acordă”, afirma Marilena Petrec, CEO al firmei de consultanță APT Resources & Service.

Cu toate acestea, specialiștii în resurse umane afirmă că un număr semnificativ de companii din România neglijează multe dintre etapele de business și dintre cele impuse de lege pentru a duce la bun sfârșit o disponibilizare. „Cele mai multe companii nu se pregătesc deloc și acesta este motivul pentru care afacerile mai pot fi cu greu salvate”, spune Marian Manolache, managing partner al firmei de recrutare Skill Team.

Astfel, se acționează necunoscând legea în vigoare, se comunică defectuos în interiorul organizației, se face o selecție a persoanelor ce urmează să fie disponibilizate lipsită de baze profesionale, iar comunicarea cu persoana disponibilizată este formală și, de aici, apar relații tensionate, completează acesta.

În unele companii, concedierile se realizează în număr de la unu la trei tranșe. Criteriile luate în considerare sunt nu numai cele financiare - costurile salariale sau cele cu compensațiile -, ci și structura comenzilor pentru perioada care urmează. „Pe de o parte, produsele contractate trebuie finalizate, iar pe de altă parte se poate întâmpla ca, în ciuda unor previziuni sumbre, firma să primească totuși comenzi de la un client nou sau vechi, iar personalul să fi fost deja disponibilizat”, subliniază Adriana Bădescu, managing partner al companiei de consultanță în HR - AC&C Consulting.

Pe de altă parte, disponibilizarea în tranșe nu este întotdeauna soluția optimă. Compania va continua să plătească salariile angajaților încă nedisponibilizați, realizând astfel un efort care ar putea crea dezechilibru financiar. În plus, aplicarea mai multor tranșe produce efecte negative asupra angajaților rămași în companie prin creșterea nesiguranței acestora și în mod implicit a productivității lor.

## Ce spune legea despre disponibilizări?

Din punct de vedere legislativ, compania care a ales soluția concedierilor trebuie să parcurgă pașii impuși de Codul Muncii.

Legea scrie că aspectul definitoriu al concedierii colective constă în faptul că aceasta trebuie să fie întotdeauna rezultatul desființării locului de muncă ocupat de salariat - din motive care nu țin de persoana acestuia.

„Aceasta înseamnă că, din moment ce concedierea se realizează independent de persoana angajatului, compania nu are dreptul să disponibilizeze pe criterii de performanță în exercitarea atribuțiilor de serviciu, comportament disciplinar, corespundere profesională”, explică avocatul Irina Frustok, de la casa de avocatură Moroianu și Asociații.

Unele companii trec prin situația în care trebuie disponibilizați o parte dintre angajații care au aceleași funcții și atribuții. „În acest caz, pentru a determina care vor fi salariați supuși concedierii, legea impune anumite criterii de selecție între salariații care ocupă posturile respective (de exemplu: concedierea va afecta în primul rând salariații care nu au copii în întreținere)”, mai spune reprezentanta Moroianu și Asociații.

În plus, angajatorul nu va avea permisiunea de a reînființa locul de muncă pentru o perioadă mai mică de noua luni, urmând ca, în cazul în care va reapărea pe organigrama, salariatul disponibilizat anterior să aibă prioritate la reangajare.

Se consideră "concediere colectivă" aceea care depășește pragurile de:

- a) minim 10 salariați, la un total de 20-100 salariați;
- b) minim 10% din salariați, la un total de 100-300 salariați;
- c) minim 30 salariați, la un total de cel puțin 300 de salariați.

Obligațiile companiei în etapa preliminară concedierii încep cu elaborarea și punerea la dispoziția sindicatului/reprezentanților salariaților "justificarea tehnico-economică a măsurii de concediere". Actul cuprinde o expunere cât mai amplă, fundamentată și detaliată a cauzelor care au condus angajatorul la decizia de a recurge la concedierea colectivă. „Această justificare trebuie comunicată atât Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă, cât și Inspectoratului Teritorial de Muncă”, spune Frustok.

Apoi, compania trebuie să se consulte cu reprezentanții angajaților pentru a vedea ce măsuri trebuie adoptate pentru a minimiza impactul concedierilor. În ultimă instanță, compania va comunica numărul disponibilizațiilor, salariile compensatorii și perioada rezervată pentru concedieri către Inspectoratul Teritorial de Muncă.

„Faza finală a concedierii colective constă în emiterea deciziilor individuale de concediere pentru salariații disponibilizați. Decizia de concediere este un document-cheie în procesul de concediere și trebuie să cuprindă în mod obligatoriu: motivele concedierii, durata preavizului, criteriile de stabilire a priorităților, lista tuturor locurilor de muncă disponibile și termenul în care salariații pot opta pentru unul dintre acestea”, concluzionează Frustok.

## **Cât scot din buzunar companiile pentru un concediat?**

Cel puțin un salariu compensatoriu și costul cuprins între 75 și 2.500 de euro pentru serviciile de outplacement - în cazul în care compania își permite să le plătească – acesta este costul minim suportat de o companie care restructurează. Bugetul alocat disponibilizărilor nu este o constantă, ci variază de la caz la caz, de la o industrie la alta, de la o companie la alta, în funcție de strategia de concediere și de contractul colectiv de muncă.

„De exemplu, contractul colectiv de muncă la nivelul ramurii Comerț prevede un număr de minim 4 salarii compensatorii, dar există companii din alte ramuri de activitate care au prevăzute în contractele colective de muncă peste 30 de salarii compensatorii”, subliniază Frustok.

Dacă se ia în considerare contractual colectiv de muncă la nivel național, care prevede minim un salariu compensatoriu și dacă se ține cont de faptul că o concediere colectivă durează minim 3 luni, timp în care angajații trebuie plătiți, disponibilizarea poate costa compania minim 4 salarii pe angajat.

Specialiștii în resurse umane apreciază că sumele medii plătite concediaților echivalează cu unul – până la nouă salarii nete ale angajatului. „Ca și sume vehiculate, știu că unele multinaționale au recurs la 7 sau 9 salarii compensatorii. Companiile mai mici, de regulă, recurg la 3 salarii compensatorii sau chiar un singur salariu”, spune Bogdan Toth, managing partner al firmei de recrutare HR4U.

Cu toate acestea, Manolescu susține că angajații trebuie să își înțeleagă companiile și să le susțină în deciziile întreprinse de acestea. „Legislația actuală nu se poate aplica la contextul în care ne aflăm. Trăim o situație specială în care companiile se confruntă cu probleme serioase. Companiile trebuie astfel susținute atât de Guvern, cât și de angajați”, concluzionează acesta.

Peste 30.000 de locuri de muncă au fost restructurate în lunile ianuarie și februarie ale anului 2009, arată statisticile Agenției de Ocupare a Forței de Muncă.