

## RESTRUCTURĂRI DE PERSONAL

Tabelul de mai jos reprezintă un instrument minim de auto-evaluare privind chestiuni cu posibil impact din punct de vedere al relațiilor de muncă pentru societatea Dumneavoastră, în calitate de angajator, în cazul în care aceasta efectuează restructurări de personal. Aceste restructurări pot fi realizate prin transferul întreprinderii, unității sau a unei părți a întreprinderii sau unității, modificarea contractelor individuale de muncă, întreruperea temporară a activității sau concedierea individuală pentru motive care nu țin de persoana salariatului sau concediere colectivă. Tabelul privește chestiuni de largă aplicabilitate și prezintă

relevanță pentru marea majoritate a angajatorilor care desfășoară activități pe piața românească.

Întrebările la care răspundeți negativ reprezintă aspecte care pot prezenta riscuri. În măsura în care identificați astfel de răspunsuri, este recomandabil să efectuați o analiză specifică în vederea stabilirii conformității cu legislația muncii a documentelor încheiate și a procedurilor urmate de societatea Dumneavoastră, în calitate de angajator, în cazul în care este pusă în situația de a efectua restructurări de personal.

NR.	ÎNTREBARE	RĂSPUNS	
		DA	NU
	<b>Transferul de întreprindere, unitate sau parte de întreprindere sau unitate</b>		
1.	Dacă aveți calitatea de cedent în cazul transferului unei întreprinderi, unități sau părți de întreprindere sau de unitate, anterior datei transferului ați notificat cesionarul cu privire la toate drepturile și obligațiile care urmează a fi transferate integral acestuia?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Dacă aveți calitatea de cesionar în cazul transferului unei întreprinderi, unități sau părți de întreprindere sau de unitate, ați respectat obligația de a nu înrăutăți condițiile de muncă ale salariaților transferați?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	În situația descrisă la punctul anterior, ați respectat prevederile contractului colectiv de muncă aplicabil la nivelul cedentului în momentul transferului cu privire la salariații transferați până la expirarea, rezilierea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

NR.	ÎNTREBARE	RĂSPUNS	
		DA	NU
	acestuia sau renegocierea după expirarea unui termen de un an de la data transferului a clauzelor acestuia?		
4.	În caz de măsuri cu privire la proprii salariați, ați inițiat consultări cu reprezentanții salariaților, în scopul ajungerii la un acord, cu cel puțin 30 de zile înainte de data transferului?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Ați informat reprezentanții salariaților proprii/salariații proprii cu cel puțin 30 de zile înainte de data transferului, cu privire la:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	a) data transferului sau data propusă pentru transfer;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b) motivele transferului;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	c) consecințele juridice, economice și sociale ale transferului pentru salariați;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	d) măsurile preconizate cu privire la salariați;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	e) condițiile de muncă și de încadrare în muncă?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Modificarea contractului individual de muncă</b>			
6.	În caz de modificare a contractului individual de muncă (reducerea timpului de muncă, reducerea salariului, modificarea poziției deținute în cadrul companiei, reconversie profesională) ați obținut acordul salariatului?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Reducerea și întreruperea temporară a activității</b>			
7.	Motivele pentru care ați redus sau întrerupt temporar activitatea au fost de natură economică, tehnologică, structurală sau similară?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Pe durata reducerii sau a întreruperii temporare a activității ați acordat salariaților o indemnizație de cel puțin 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	În cazul reducerii temporare a activității pentru motive de natură economică, tehnologică, structurală sau similară, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, dacă ați redus programul de lucru de la 5 la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remediarea situației care a cauzat reducerea programului, ați consultat sindicatul reprezentativ/reprezentanților salariaților anterior dispunerii măsurii?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

NR.	ÎNTREBARE	RĂSPUNS	
		DA	NU
<b>Concedierea individuală pentru motive care nu țin de persoana salariatului</b>			
10.	Ați desființat postul ocupat de salariat în mod efectiv, pentru o cauză reală și serioasă?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Ați respectat termenul de preaviz de minim 20 de zile lucrătoare?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Ați comunicat salariatului în scris decizia de concediere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Concedierea colectivă</b>			
13.	În cazul concedierilor colective ați inițiat, în timp util, consultări cu sindicatul/reprezentanții salariaților?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	În perioada consultărilor ați informat sindicatul/reprezentanții salariaților în scris în legătură cu:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	a) Motivele care au determinat concedierea;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b) Numărul/categoriile de salariați afectați de concediere;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	c) Criteriile avute în vedere pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	d) Măsurile preconizate pentru limitarea numărului concedierilor;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	e) Compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	f) Perioada în care vor avea loc concedierile;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	g) Termenul înăuntrul căruia sindicatul/reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru limitarea consecințelor nefavorabile ale concedierilor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	La propunerile formulate de sindicat/reprezentanții salariaților ați răspuns motivat și în scris în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Ați notificat Inspectoratul Teritorial de Muncă/Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă în legătură cu măsurile de concediere cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Ați respectat toate condițiile prevăzute de legislația muncii în legătură cu deciziile individuale de concediere, conform celor precizate la capitolul anterior privind concedierile individuale pentru motive care nu țin de persoana salariatului?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	În caz de extindere/reluare a activității într-o perioadă de 45 de zile de la desfacerea contractului individual de muncă, ați notificat în scris salariații concediați în legătură cu această măsură?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

\*\*\*

**quick | CHECK®** RESTRUCTURĂRI DE PERSONAL este un instrument de autoevaluare inițială, pus la dispoziția clienților și partenerilor de afaceri ai societății cu caracter gratuit\*. El nu reprezintă consultanță juridică, ci conține întrebări cu caracter general, neexhaustive, în domeniul specific al dreptului muncii, menite să îi faciliteze destinatarului identificarea unor potențiale probleme în cadrul propriei organizații. Vă recomandăm să obțineți consultanță de specialitate înainte de a adopta și implementa decizii bazate pe prezentul document.

Vă suntem recunoscători pentru orice reacții și sugestii cu privire la acest instrument. Echipa noastră de Dreptul Muncii condusă de Anca Grigorescu, avocat partener, vă stă la dispoziție pentru orice lămuriri în legătură cu acest tabel, la telefon (+40 21) 264 16 50 sau e-mail [anca.grigorescu@bpv-grigorescu.com](mailto:anca.grigorescu@bpv-grigorescu.com).

\*\*\*

**bpv GRIGORESCU ȘTEFĂNICĂ** este o societate românească de avocați ce oferă servicii de consultanță juridică pentru clienți locali și internaționali în domeniile de drept societar, fuziuni și achiziții, dreptul concurenței, drept bancar și financiar, drept imobiliar și construcții, dreptul muncii, achiziții publice și drept fiscal. **bpv GRIGORESCU ȘTEFĂNICĂ** este membru fondator al **bpv LEGAL**, o alianță de societăți independente de avocatură în domeniul comercial, reprezentată în Bratislava, Bruxelles, București, Budapesta, Praga și Viena, care oferă servicii de consultanță juridică multijurisdicțională în Centrul și Estul Europei.

**bpv GRIGORESCU ȘTEFĂNICĂ** se numără printre liderii societăților de avocați din România în domeniul Dreptului Muncii. Cele mai recente recunoașteri ale expertizei în acest domeniu sunt cuprinse în ediția 2011 a directorului internațional de prestigiu *PLC Which Lawyer?* care acordă calificativul "*recommended*" pentru expertiza individuală a Ancăi Grigorescu și a echipei de Dreptul Muncii.

---

\* **quick | CHECK®** este marcă înregistrată a societății de avocați Grigorescu, Ștefănică și Asociații SPARL.