



People Services

Newsletter

Buletin informativ

August 2024





Toate informațiile prezentate au un caracter general și nu sunt destinate a se adresa condițiilor specifice unei anumite persoane fizice sau juridice. Deși încercăm să furnizăm informații corecte și de actualitate, nu există nici o garanție că aceste informații vor fi corecte la data la care sunt primite sau că vor continua să rămână corecte în viitor. Nu trebuie să se acționeze pe baza acestor informații fără o asistență profesională competentă în urma unei analize atente a circumstanțelor specifice unei anumite situații de fapt.

Numele KPMG și logoul KPMG sunt mărci înregistrate utilizate sub licență de firmele membre independente ale organizației globale KPMG.

© 2024 KPMG România S.R.L., o societate cu răspundere limitată de drept român, membră a organizației globale KPMG, compusă din societăți membre independente afiliate KPMG International Limited, societate privată engleză cu răspundere limitată la garanții. Toate drepturile rezervate.

Cuprins

Opinii fiscale 4

Implicațiile fiscale ale vânzării acțiunilor primite prin participarea la un plan de acordare de acțiuni (de tip Stock Option Plan). Detalii bine de știut.

Trenduri în HR 6

Cum pot oferi principiile de Design Organizațional un răspuns provocărilor ESG în trei pași

Dreptul Muncii 8

Concedierile colective - aspecte teoretice și practice

Proiecte Legislative 12

Sumarul lunii iulie 2024

Meet the Consultant 13

Adriana Alexandra Chițimia, Assistant I, Tax GMS and Human Capital

De obicei, în Buletinul de august vă prezentăm modificările fiscale cu care urma să întâmpinăm toamna. De această dată, însă, trăim o vară cum nu am mai văzut în ultimii ani – fără modificări fiscale majore, fără noutăți aplicabile imediat. Apar vești despre schimbări potențiale – creșterea redevențelor, creșterea impozitelor la imobile, modificări la Codul de procedură fiscală, dar decizia este amânată pentru mai târziu. Clar, lumea politică se pregătește de alegeri. Asta nu înseamnă, însă, că nu vor veni ajustări fiscale. Chiar zilele acestea, România negociază cu Comisia Europeană o reducere mai mică a deficitului bugetar, iar calendarul fiscal din toamnă ar putea depinde și de rezultatele acestor discuții.

De aceea, până vom avea, concret, modificările fiscale pe masă, o să vă propun să ne îndreptăm atenția către subiectele Buletinului nostru de vacanță, încă, în paginile cărui veți găsi detalii despre implicațiile fiscale ale vânzării acțiunilor primite prin participarea la un plan de acordare de acțiuni (de tip Stock Option Plan). În ultimii ani, tot mai multe companii au oferit angajaților oportunități de participare la planuri de acordare de acțiuni (Stock Option Plans), ca parte a pachetelor de compensare. Această practică stimulează implicarea și loialitatea angajaților, oferindu-le o posibilitate de câștig semnificativ atunci când valoarea acțiunilor companiei crește. Totuși, este important ca salariații să cunoască implicațiile fiscale asociate cu vânzarea acțiunilor obținute prin astfel de planuri, pentru a evita orice probleme legale sau fiscale.

În rubrica de HR veți găsi răspunsuri și soluții la problemele care apar în implementarea reglementărilor ESG (inițialele pentru Mediu, Social și Guvernanță corporativă- n.n) și veți vedea cum pot organizațiile să integreze principiile de Design Organizațional în definirea strategiei și abordării ESG.

De asemenea, veți afla și detalii și exemple din practică despre ce înseamnă o concediere colectivă, așa cum este ea calificată în Codul muncii. Procedura prezentată vă va fi de folos mai ales că, în cazul nerespectării dispozițiilor legale prevăzute de Codul muncii cu privire la procedura de concediere colectivă, există riscul ca salariații afectați de concedierea colectivă să sesizeze instanțele de judecată, solicitând anularea deciziei de concediere emise cu încălcarea dispozițiilor legale, iar instanța poate obliga angajatorul la plata față de salariat a unei despăgubiri egale cu drepturile salariale indexate, majorate și actualizate, precum și cu celelalte drepturi de care ar fi trebuit să beneficieze salariatul din momentul emiterii deciziei de concediere și până în momentul în care hotărârea judecătorească a rămas definitivă. În plus, dacă se dovedește existența unor daune morale ca urmare a concedierii nelegale, instanța poate să dispună obligarea angajatorului la plata de daune morale către salariatul respectiv. Mai mult, în cazul unei solicitări exprese din partea salariatului, instanța îl poate reintegra pe acesta în funcția avută anterior concedierii.

Totodată, vă veți întâlni cu consultantul lunii și o rubrică foarte "de vară" de modificări legislative.

Până ne vom reauzi – o vară liniștită!

Mădălina

Mădălina Racovițan
Partener,
Consultanță Fiscală,
Head of People Services
Email: mracovitan@kpmg.com



Implicațiile fiscale ale vânzării acțiunilor primite prin participarea la un plan de acordare de acțiuni (de tip Stock Option Plan). Detalii bine de știut.



Adrian Stoian

Senior Manager,
Tax People Services

În ultimii ani, tot mai multe companii au oferit angajaților oportunități de participare la planuri de acordare de acțiuni (Stock Option Plans), ca parte a pachetelor de compensare. Această practică stimulează implicarea și loialitatea angajaților, oferindu-le o posibilitate de câștig semnificativă atunci când valoarea acțiunilor companiei crește. Totuși, este important ca salariații să cunoască implicațiile fiscale asociate cu vânzarea acțiunilor obținute prin astfel de planuri, pentru a evita orice probleme legale sau fiscale. Iată, pe scurt, care sunt obligațiile fiscale ce apar ca urmare a vânzării acțiunilor de către salariați.

Tratamentul fiscal al veniturilor obținute din vânzarea acțiunilor primite printr-un plan de tip Stock Options depinde de mai mulți factori, inclusiv de durata deținere a acțiunilor și de natura intermediarului prin care se realizează tranzacția. În România, aceste venituri sunt supuse impozitului pe venit și, în anumite condiții, contribuției de asigurări sociale de sănătate (CASS).

1. Impozit pe venit. Impozitarea veniturilor din vânzarea acțiunilor variază în funcție de durata deținere a acestora și de tipul intermediarului (rezident român sau nerezident).

a. Tranzacționarea prin intermediari rezidenți români. Dacă vânzarea acțiunilor este efectuată prin intermediul unui broker rezident în România, responsabilitatea de a calcula, reține, declara și plăti impozitul pe venit cade pe umerii acestuia. Astfel, angajatul nu trebuie să își facă griji cu privire la aceste obligații fiscale. Pentru anul 2024, cotele de impozit aplicabile sunt:

- 1% asupra câștigurilor de capital obținute din vânzarea acțiunilor deținute pentru o perioadă de cel puțin 365 de zile, calculată de la data achiziției.
- 3% asupra câștigurilor de capital obținute din vânzarea acțiunilor deținute pentru o perioadă mai mică de 365 de zile.

Este important de reținut că, în cazul în care se înregistrează pierderi din aceste tranzacții, ele nu pot fi reportate sau compensate cu câștiguri viitoare, ceea ce înseamnă că aceste pierderi devin definitive pentru persoana fizică.

b. Tranzacționarea prin intermediari nerezidenți. În cazul în care vânzarea acțiunilor se realizează prin intermediul unui broker nerezident, obligația de a declara și plăti impozitul revine angajatului. În această situație, rata de impozitare este mult mai mare. Mai exact, impozitul aplicabil este de 10%

din câștigul de capital, indiferent de perioada de deținere a acțiunilor. Astfel, angajatul trebuie să includă aceste venituri în declarația unică și să plătească impozitul corespunzător.

2. Contribuția de asigurări sociale de sănătate (CASS). Pe lângă impozitul pe venit, angajații care obțin venituri din vânzarea acțiunilor pot fi obligați să plătească și contribuția de asigurări sociale de sănătate (CASS). Această contribuție se aplică doar dacă veniturile totale obținute din diverse surse non-salariale (precum câștiguri de capital, dobânzi, dividende, venituri din chirii) depășesc anumite plafoane stabilite anual.

Pentru anul 2024, plafoanele de venit și obligațiile de plată a CASS sunt următoarele:

- 6 salarii minime brute pe economie: dacă venitul anual este cuprins între 6 și 12 salarii minime brute pe economie (i.e., între 19.800 RON și 39.600 RON), se va datora CASS în cuantum de 10% din 6 salarii minime brute (i.e., 1.980 RON).
- 12 salarii minime brute pe economie: dacă venitul anual este cuprins între 12 și 24 salarii minime brute pe economie (i.e., între 39.600 RON și 79.200 RON), se va datora CASS în cuantum de 10% din 12 salarii minime brute (i.e., 3.960 RON).
- 24 salarii minime brute pe economie: dacă venitul este de cel puțin 24 salarii minime brute pe economie (i.e., 79.200 RON), se va datora CASS în cuantum de 10% din 24 salarii minime brute (i.e., 7.920 RON).

În cazul în care salariul minim brut pe economie va fi modificat începând cu anul 2025, aceste plafoane vor fi ajustate în consecință, iar persoanele fizice vor trebui să își reevalueze obligațiile de plată a CASS pe baza noilor valori.

Obligațiile de declarare. Angajații care obțin venituri din vânzarea acțiunilor trebuie să fie conștienți de obligațiile de declarare care le revin. Acestea variază în funcție de tipul intermediarului prin care s-a realizat tranzacția și de nivelul veniturilor obținute.

a. Declararea veniturilor obținute prin intermediari rezidenți români. Dacă tranzacțiile sunt efectuate prin intermediul unui broker rezident român, angajatul nu are obligația de a declara aceste venituri în declarația unică pentru scopul impozitului pe venit. Intermediarul/brokerul este responsabil pentru calculul și reținerea impozitului. Cu toate acestea, dacă veniturile obținute, cumulate cu alte venituri non-salariale, ating plafonul de 6 salarii minime brute pe economie, angajatul trebuie să depună declarația unică pentru a calcula și plăti CASS.

b. Declararea veniturilor obținute prin intermediari nerezidenți. În cazul în care vânzarea acțiunilor se efectuează prin intermediul unui broker nerezident, obligația de declarare și plată a impozitului pe venit revine în totalitate angajatului. În această situație, angajatul trebuie să includă aceste venituri în declarația unică și să plătească impozitul de 10% pe câștigul de capital. De asemenea, dacă veniturile totale obținute depășesc plafonul stabilit pentru CASS, angajatul trebuie să calculeze și să plătească această contribuție prin declarația unică.

Ca o concluzie, participarea într-un plan de acordare de acțiuni poate aduce beneficii semnificative, însă este esențial ca angajații să fie bine informați cu privire la implicațiile fiscale ale vânzării acțiunilor primite. În funcție de natura intermediarului și de nivelul veniturilor obținute, pot apărea, așa cum am văzut, obligații fiscale suplimentare, precum impozitul pe venit și contribuția de asigurări sociale de sănătate.

Pentru a evita orice complicații, este recomandat ca angajații să consulte un specialist în fiscalitate sau să se documenteze temeinic cu privire la obligațiile de declarare și plată care le revin. În acest fel, ei pot asigura conformitatea cu legislația fiscală și pot evita sancțiuni sau penalități.

Totodată, este de dorit ca angajații să urmărească eventualele modificări legislative care ar putea influența tratamentul fiscal aplicabil veniturilor din vânzarea acțiunilor în anii următori.

Cum pot oferi principiile de Design Organizațional un răspuns provocărilor ESG în trei pași



Raluca Modoran

Manager,
People Services

Pe măsură ce reglementările privind ESG (inițialele pentru Mediu, Social și Guvernare corporativă- n.n) devin imperative în numeroase sectoare de activitate și piețe, atât la nivel global, cât și local, devine tot mai evident fiecărei organizații că investițiile în sustenabilitate sunt necesare. Chiar dacă nu vor aduce randamente semnificative pe termen scurt, lipsa focusului și investițiilor în ESG poate veni cu riscuri mult mai mari, precum limitări în obținerea unor împrumuturi, pierderi în capitalul de imagine, pierderi ale unor potențiale venituri, diminuarea atractivității pentru consumatori și potențiali viitori angajați și, în anumite situații, chiar riscuri reputaționale. Și, atunci, de ce apare această ezitare a companiilor de a accelera implementarea de inițiative în această sferă?

Un sondaj realizat de KPMG, la care au participat 150 de CEO, a scos la iveală un rezultat surprinzător: cea mai mare barieră în implementarea inițiativelor ESG este lipsa competențelor necesare. Pe măsură ce cerințele legate de conformitate și sustenabilitate cresc rapid, organizațiile se confruntă nu doar cu identificarea competențelor esențiale pentru implementarea ESG, ci și cu atragerea profesioniștilor care posedă aceste abilități specializate.

Pentru a depăși această provocare, recomandăm o abordare din perspectiva Designului Organizațional (OD). Propunem ca organizațiile să se concentreze pe valorificarea competențelor angajaților actuali. Această strategie presupune alinierea structurilor organizaționale și a proceselor de recrutare la cerințele specifice ESG, facilitând astfel integrarea acestor principii în strategia generală de afaceri. Prin urmare, companiile pot exploata mai eficient abilitățile existente

ale angajaților lor, identificând domeniile în care acestea pot contribui la atingerea obiectivelor ESG, fără a mai fi necesară căutarea de talente din exterior.

Cum pot organizațiile să integreze principiile de Design Organizațional în definirea strategiei și abordării ESG?

1. Primul pas, esențial, este de **aliniere la viziunea strategică a organizației**: întrebările cheie la care invităm liderii să răspundă sunt: *Cine definește și conduce strategia de ESG? Unde e poziționat acest rol?*

Există în practică **mai multe modele organizaționale** care pot fi explorate pentru a stabili poziționarea funcției de ESG în ierarhia organizației, fie pentru **protejarea valorii companiei** (conformare cu reglementările legale, cu cerințele investitorilor și ale consumatorilor), fie pentru

crearea de valoare (explorarea unor noi oportunități de afaceri, creșterea veniturilor prin dezvoltarea de produse/servicii mai sustenabile). Astfel, de la poziționarea rolurilor ESG sub CFO (Chief Financial Officer) ce semnaleză atenția organizației pe satisfacerea așteptărilor investitorilor, până la crearea unui rol sub COO (Chief Operational Officer), pentru a indica accentul pus pe eficiență, și până la poziționarea direct sub CEO pentru a integra pe deplin obiectivele ESG în strategia de afaceri, organizațiile pot alege unde să poziționeze această funcțiune în raport cu importanța subiectului în contextul mai larg al direcțiilor strategice.

Urmând unul dintre principiile de bază din Designul Organizațional, cu cât obiectivele ESG sunt mai alinate și integrate cu strategia organizației, cu atât mai aproape de conducerea executivă (C-suite) ar trebui să fie funcțiunea de ESG, ceea ce va aduce cu sine un grad ridicat de influență și impact în modelarea ambițiilor organizației.

2. Următorul pas vizează găsirea unui echilibru între controlul centralizat și flexibilitatea descentralizată. O structură centralizată de raportare non-financiară poate îmbunătăți colaborarea interdepartamentală și poate optimiza alocarea resurselor prin procese bine definite. Pe de altă parte, acest model centralizat poate limita agilitatea necesară pentru adaptarea rapidă la schimbările din cerințele de raportare, în special atunci când acestea variază între diferite domenii de activitate.

Astfel, recomandăm o analiză a importanței fiecărei activități pentru a identifica zonele critice în care resursele și eforturile ar trebui să fie concentrate. Abordarea poate fi diferită în funcție de tipurile de intervenții ESG, topicurile pot varia între diferite funcțiuni, zone geografice și chiar companii, în funcție de factori precum standardizarea proceselor și variabilitatea cererii din partea părților interesate, astfel că indiferent de aceste alegeri, e esențial să nu se piardă din vedere scopul final.

3. Aveți în vedere o abordare interactivă. O bună practică este aceea de a defini și demara cu soluția minimă viabilă în raport cu obiectivul final (end state).

Cum știm, organizațiile se află la diverse niveluri de maturitate în integrarea proceselor și practicilor la nivel organizațional, iar raportarea ESG poate necesita colectarea dintr-o multitudine de sisteme disparate, care nu au fost proiectate să interacționeze între ele. De exemplu, ar putea exista un sistem separat pentru măsurarea emisiilor de carbon care nu consolidează indicatori de management al oamenilor sau de sănătate și securitate. Prin urmare, un indicator ESG precum emisiile de carbon per număr de angajați sau ore lucrate nu poate fi determinat ușor.

Astfel, recomandăm liderului în sustenabilitate să nu se blocheze în măsurarea indicatorilor, să înceapă cu ce are la dispoziție și, în același timp, să prioritizeze la nivel organizațional implementarea unor sisteme riguroase de colectare și gestionare a datelor în detrimentul lansării unor programe ESG disparate.

Să nu uităm că ESG reprezintă un drum continuu mai degrabă decât o destinație finală. Aceasta necesită învățare și îmbunătățire permanentă. Prin urmare, în loc să vă concentrați pe punctul final sau să încercați să abordați toate aspectele în același timp, prioritizați câteva arii esențiale și dați timp organizației să se acomodeze cu noile practici și să capete încredere în inițiativele ESG.

Considerăm că principiile de design organizațional sunt un bun instrument în susținerea dezvoltării competențelor necesare pentru implementarea inițiativelor ESG și pentru a răspunde eficient provocărilor emergente, prin asigurarea unor roluri, structuri și procese integrate și alinate cu eforturile pe termen mediu și lung ale organizației.

În încheiere vă lăsăm cu câteva întrebări, care vă vor ghida eforturile de definire a unei structuri optime, în sprijinul eforturilor ESG: Ce poziție ocupă acum funcțiunea de ESG în organizația voastră? Are anexat și un rol la nivel strategic? Cum planificați să stabiliți poziția acestei funcțiuni în perioada următoare? Cum sunt reflectate prioritățile ESG în direcțiile strategice ale companiei?

Concedierile colective - aspecte teoretice și practice



Ioana Barbu

Senior Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații



Ana Dorneanu

Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații

Legea 53/2003 privind Codul muncii ("Codul muncii") reglementează la articolele 68-74 procedura concedierii colective, iar potrivit dispozițiilor legale, pentru ca o concediere să fie calificată ca fiind colectivă, trebuie să se îndeplinească o serie de condiții. Care sunt acestea, dar și mai multe detalii din practică, în cele ce urmează.

Condițiile prevăzute de **Codul muncii pentru ca o concediere să fie calificată ca fiind colectivă sunt următoarele:**

- **un număr minim sau un procent** prevăzut de Codul muncii, din numărul total de salariați ai angajatorului trebuie să fie concediați într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, anume:
 - **cel puțin 10 salariați**, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;
 - **cel puțin 10% din salariați**, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați și mai puțin de 300 de salariați; sau
 - **cel puțin 30 de salariați**, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

- **concedierea trebuie să aibă o cauză reală și serioasă**, adică să se bazeze pe motive obiective și să nu aibă legătură cu salariații concediați (de exemplu, motive tehnice, organizatorice, economice, inclusiv reducerea, reorganizarea sau remodelarea activităților etc.);

În legătură cu **cauza reală și serioasă**, într-o decizie a Curții de Apel Bacău, s-a reținut că „Pentru a dovedi că desființarea unui post are o cauză reală și serioasă, angajatorul nu este ținut să prezinte în cuprinsul deciziei de concediere ansamblul de analize economice și strategia sa de dezvoltare în viitor, pe baza cărora a hotărât desființarea postului, și nici nu este ținut să dovedească eficiența economică a acestei măsuri, chestiuni a căror oportunitate oricum nici nu ar putea face obiectul controlului judecătoresc, întrucât țin de libertatea fiecărui profesionist de a-și conduce propria activitate în conformitate cu obiectivele și priceperea proprie.”

- **concedierea trebuie să fie efectivă**, adică postul de muncă să fie anulat din organigrama angajatorului.

Etapele procedurii de concediere colectivă

Codul muncii prevede o procedură strictă care trebuie urmată în cazul efectuării unei concedieri colective care va fi detaliată în cele ce urmează.

Etapa 1: Organigrama angajatorului – înainte de a demara procedura concedierii, angajatorul trebuie să se asigure că organigrama sa este actualizată și aprobată în conformitate cu situația de fapt.

Etapa 2: Pregătirea raportului intermediar (nota de fundamentare) de restructurare/ concediere colectivă – procedura de concediere colectivă începe cu propunerile elaborate de către organele competente din cadrul angajatorului privind reorganizarea și restructurarea salariaților, după caz, pe baza unor justificări tehnice, organizatorice și economice.

Nota de fundamentare pentru concedierile colective avute în vedere, trebuie să includă aspecte precum: (i) situația angajatorului în raport cu clienții acestuia; (ii) situațiile financiare din ultimii 3 ani; (iii) estimarea impactului financiar al măsurilor și acțiunilor propuse; (iv) impactul acestor măsuri și acțiuni asupra salariaților; (v) măsuri care ar putea reduce impactul restructurării propuse etc.

Etapa 3: Emiterea unei decizii de către angajator prin care să se aprobe raportul intermediar de restructurare/concedieri colective - nota de fundamentare din etapa 2 trebuie să fie aprobată la nivelul angajatorului.

Etapa 4: Informarea și consultarea reprezentanților salariaților/Prima notificare către reprezentanții salariaților și în copie către autoritatea de muncă și agenția pentru ocuparea forței de muncă

Angajatorul are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la: (a) metodele și mijloacele de

evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați și (b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

În perioada în care au loc consultările, pentru a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, o serie de informații prevăzute expres de la art. 69 din Codul muncii (**prima notificare**), spre exemplu: numărul total și categoriile de salariați (la nivelul societății dar și separat cei care vor fi afectați de concedierile colective); motivele care determină concedierea preconizată; criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere; măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor și altele.

În termen de 10 zile calendaristice de la primirea primei notificări, **reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri pentru evitarea concedierilor** sau pentru diminuarea numărului de salariați concediați, iar în termen de **5 zile calendaristice de la primirea propunerilor, angajatorul trebuie să răspundă în scris și motivat.**

Această notificare trebuie comunicată, în copie, și inspectoratului teritorial de muncă competent și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă competente la aceeași dată la care angajatorul a comunicat-o salariaților, după caz.

În cazul în care nu există un sindicat organizat la nivelul angajatorului, iar salariații nu și-au ales reprezentanții, având în vedere faptul că Codul muncii se referă la consultarea sindicatului/reprezentanților salariaților, în doctrină au fost emise două interpretări:

- deoarece legea prevede doar **efectuarea procedurii cu sindicatul/reprezentanții salariaților**, rezultă că în lipsa acestora **angajatorul este exonerat de orice obligație față de salariați**, astfel încât constatarea că nu există nici sindicat, nici reprezentanți ai salariaților conduce la exonerarea angajatorului de a mai efectua acte de procedură față de aceștia, însă rămâne obligat să

îndeplinească celelalte acte și proceduri care vizează inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă;

- ii. În lipsa sindicatului/reprezentanților salariaților, angajatorul are obligația de a se consulta cu toți salariații și a face actele de procedură față de toți salariații, pentru a da efect practic normelor legale privind dialogul social, mai ales într-un moment atât de important precum concedierea colectivă.

Din perspectiva jurisprudenței, totuși, în Cauza C-496/22, CJUE a emis o hotărâre la data de 5 octombrie 2023 în care a reținut faptul că „*articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (b), articolul 2 alineatul (3) și articolul 6 din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, astfel cum a fost modificată prin Directiva (UE) 2015/1794 a Parlamentului European și a Consiliului din 6 octombrie 2015, trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări naționale care nu prevede o obligație pentru angajator de a-i consulta în mod individual pe lucrătorii vizați de o concediere colectivă preconizată, atunci când acești lucrători nu au desemnat reprezentanți ai lucrătorilor, și care nu obligă lucrătorii menționați să facă o asemenea desemnare, cu condiția ca respectiva reglementare să permită, în împrejurări independente de voință aceluiași lucrători, garantarea efectului deplin al acestor dispoziții ale Directivei 98/59, astfel cum a fost modificată.*”.

Așadar, CJUE a statuat în cauza sus-menționată în linie cu prima opinie doctrinară indicată mai sus, cu precizarea că celelalte etape aferente concedierilor colective trebuie respectate de către angajatori.

Etapa 5: Angajatorul aprobă raportul final de restructurare/concediere colectivă

După finalizarea procedurii de informare și consultare, angajatorul trebuie să aprobe raportul final de restructurare/concediere colectivă, care va include rezultatele consultărilor cu reprezentanții salariaților, precum și orice alte aspecte relevante pentru procedură (cum ar fi aprobarea noii organigrame, lista nominală a salariaților care vor fi concediați etc.).

Etapa 6: A doua notificare către inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă și în copie către salariați

În situația în care, în urma consultărilor desfășurate cu reprezentanții salariaților, angajatorul decide să continue procedura de concediere colectivă, atunci acesta are obligația să notifice în scris această decizie atât inspectoratului teritorial de muncă, cât și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de emiterea deciziilor de concediere (**a doua notificare**). De asemenea, la aceeași dată angajatorul transmite o copie a notificării și a reprezentanților salariaților, care pot prezenta, la rândul lor, un punct de vedere inspectoratului teritorial de muncă. În această perioadă, agenția teritorială de ocupare a forței de muncă va căuta soluții de combatere a șomajului și de prevenire a efectelor sociale negative ale acestor concedieri.

Etapa 7: Emiterea și comunicarea deciziilor de concediere

Ca urmare a finalizării procedurii obligatorii de concediere colectivă, angajatorul va proceda la emiterea deciziilor de concediere pentru fiecare salariat afectat. Decizia de concediere produce efecte de la data la care este comunicată salariatului, iar angajatorul trebuie să înregistreze decizia de concediere pentru fiecare salariat în registrul general electronic al salariaților cel târziu la data încetării contractului individual de muncă.

Reînființarea posturilor

În cazul în care angajatorul reînființează posturile de muncă desființate în termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii colective, va trebui să notifice salariații concediați, iar aceștia vor avea dreptul să fie **reintegrați cu prioritate pe posturile de muncă reînființate** în aceeași activitate, **fără aplicarea unei proceduri de evaluare sau a unei perioade de probă**.

Salariații trebuie să își dea **acordul în scris pentru reintegrare în cel mult 5 zile calendaristice de la data comunicării notificării**, iar, în caz contrar, după expirarea termenului de 5 zile, angajatorul poate face noi angajări pe posturile vacante.

Criterii pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere

În cazul concedierilor colective, salariații vor fi departajați după evaluarea îndeplinirii obiectivelor de performanță și, în subsidiar, prin raportare la criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau de contractele colective de muncă aplicabile, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere.

De regulă, criteriile de evaluare a îndeplinirii obiectivelor de performanță ale salariaților sunt stabilite prin contractul individual de muncă și prin regulamentul intern, dar o listă subsidiară de criterii pentru stabilirea ordinii de prioritate în cazul concedierilor colective este stabilită prin lege (după caz) sau prin contractele colective de muncă.

Angajatorul poate stabili criterii pentru determinarea ordinii de prioritate pentru concediere, precum: absența nemotivată de la muncă, abateri disciplinare etc., dar aceste criterii nu trebuie să conducă la ideea de discriminare. În plus, angajatorul poate stabili și criterii sociale, cum ar fi: posibilitatea de a înceta contractele de muncă ale salariaților care dețin două sau mai multe posturi; în cazul în care măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, posibilitatea de a înceta contractul individual de muncă al soțului cu venitul cel mai mic, fără a putea astfel înceta contractul individual de muncă al unei persoane care ocupă un post fără venit; posibilitatea ca măsura de concediere să afecteze în primul rând persoanele fără copii în întreținere etc.

Riscurile pentru angajator

În cazul nerespectării dispozițiilor legale prevăzute de Codul muncii cu privire la procedura de concediere colectivă, există riscul ca salariații afectați de concedierea colectivă să sesizeze instanțele de judecată, solicitând anularea deciziei de concediere emise cu încălcarea dispozițiilor legale, iar instanța poate obliga angajatorul la plata față de salariat a unei despăgubiri egale cu drepturile salariale indexate, majorate și actualizate, precum și cu celelalte drepturi de care ar fi trebuit să beneficieze salariatul din momentul emiterii deciziei de concediere și până în momentul în care hotărârea judecătorească a rămas definitivă. În plus, dacă se dovedește existența unor daune morale ca urmare a concedierii nelegale,

instanța poate să dispună obligarea angajatorului la plata de daune morale către salariatul respectiv. Mai mult, în cazul unei solicitări exprese din partea salariatului, instanța îl poate reintegra pe acesta în funcția avută anterior concedierii.

Astfel, pentru evitarea riscurilor la care angajatorul poate fi supus, acesta ar trebui ca, în cazul în care dorește să realizeze concedieri colective la nivelul său, să respecte procedura prevăzută în mod expres prin dispozițiile legale aplicabile.

Proiecte Legislative

Sumar iulie

01

În Monitorul Oficial nr. 621 din 01 iulie 2024 a fost modificată Hotărârea Guvernului nr. 1.108/2001 privind exceptarea unilaterală a cetățenilor canadieni, islandezi, norvegieni, elvețieni și japonezi de la obligativitatea obținerii vizei de intrare în România începând cu data de 1 ianuarie 2002.

În urma acestei modificări cetățenii canadieni și japonezi vor fi exceptați de la obligativitatea deținerii vizelor de lungă ședere pe teritoriul României.

Meet the Consultant



Adriana Alexandra Chițimia

Assistant I,
Tax GMS and
Human Capital

Știu că acest spațiu este destinat, în mod normal, oportunității de a te prezenta în fața noilor colegi și a companiei în care tocmai ai început un nou capitol în cariera profesională, însă aș dori să las povestea lui Dri și Dra să vorbească în locul meu.

Dri este plină de viață, nu îi este frică să se ducă pe ringul de dans la petreceri, iubește să meargă pe munte și să-și dedice timpul liber voluntariatului în cadrul „Organizației Naționale Cercetării României”, folosindu-și resursele pentru a livra educație non-formală pentru tineri.

Dra reprezintă opusul lui Dri, preferând liniștea unei cărți bune în care se pierde cu orele, logica din spatele cifrelor și graficelor și observarea oamenilor

în viața lor de zi cu zi din hamacul ei pe care îl agață în parc.

Dri și Dra demonstrează cum se împletesc armonios două perspective diferite care o caracterizează pe Adriana (Dri) – Alexandra (Dra) Chițimia.

Am 24 de ani, sunt absolventă a Masterului „Managementul Resurselor Umane” din cadrul Academiei de Studii Economice din București, Facultatea de Management și fac parte din echipa Human Capital de la finalul lunii iulie 2024. Sunt entuziasmată să fiu aici și de-abia aștept să văd ce îmi pregătește viitorul, alături de colegile mele supereroine! Sper că v-a plăcut povestea mea, mai am multe în tolbă de împărtășit.

Contact

KPMG în România

București

Șoseaua București-Ploiești, nr. 89A,
Sector 1, București, 013685

T: +40 (372) 377 800

F: +40 (372) 377 700

E: kpmgro@kpmg.ro

www.kpmg.ro

Cluj-Napoca

Vivido Business Center
Strada Alexandru Vaida Voevod nr. 16,
Cluj-Napoca, 400592

T: +40 (372) 377 900

F: +40 (372) 333 800

E: kpmgro@kpmg.ro

Constanța

Blv. Mamaia nr. 208, Etajul 4,
Constanța, 900540

T: +40 (756) 070 044

F: +40 (752) 710 044

E: kpmgro@kpmg.ro

Iași

Ideo Business Center
Șoseaua Păcurari nr. 138, Parter,
Iași, 700522

T: +40 (756) 070 048

F: +40 (752) 710 048

E: kpmgro@kpmg.ro

Timișoara

ISHO Offices
Blv. Take Ionescu nr. 50-52,
Clădirea A, Etaj 7,
Timiș, 300222

T: +40 (372) 377 999

F: +40 (372) 377 977

E: kpmgro@kpmg.ro

KPMG în Moldova

Blv. Stefan cel Mare nr. 171/1,
Etaj 8, Chișinău, MD-2004

T: +373 (22) 580 580

F: +373 (22) 540 499

E: kpmg@kpmg.md

www.kpmg.md

kpmg.com/socialmedia

