

Studiu privind necesitatea notificării/acordului organului sindical în cazul concedierilor individuale la nivel european

No.	Tara	Acordul organului sindical	Notificarea organului sindical	Explicații aferente
1	Austria	Nu	Da	Dacă concedierea este contestată în instanța de judecată, și dacă Consiliul Sindical dovedește în fața curții că concedierea nu este justificată, instanța nu va anula automat ordinul de concediere, oferind dreptul angajatorului de a demonstra că concedierea este o consecință a condițiilor economice ale angajatorului, sau că interesele angajatorului sunt afectate de circumstanțe legate de persoana salariatului (personalitatea salariatului, comportamentul disciplinar, incapacitate de adaptare, etc.).
2	Belgia	Nu	Nu	Cu excepția categoriilor de angajați protejați prin lege (inclusive reprezentanții organelor sindicale).
3	Bulgaria	Nu	Nu	Este obligatoriu consințămîntul organului sindical în cazul concedierii unui reprezentant ales în organele de conducere ale structurii menționate. Angajatorul este în drept să-și justifice decizia prin unul din următoarele argumente: reduceri de personal, reducerea volumului de lucru, lipsa abilităților necesare, comportamentul disciplinar, incapacitatea de adaptare la noi cerințe.
4	Cehia	Da	Da	Dacă încetarea contractului individual de muncă se preconizează cu un salariat care este membru al organului sindical (în timpul funcției acestuia și/sau timp de un an după ieșirea din funcție), angajatorul este obligat preventiv să obțină acordul în scris al organului sindical. Dacă organul sindical nu emite avizul/acordul în formă scrisă cu privire la refuzul de concediere în termen de 15 zile, acordul se prezumă. Dacă organul sindical refuză să-și dea acordul, notificarea de concediere este, în principiu, nulă. Cu toate acestea dacă sunt întrunite alte condiții de încetare a contractului individual de muncă și dacă instanța de judecată stabilește că ar fi inechitabil pentru angajator să continue relațiile de muncă (ex. încălcarea obligațiilor), încetarea contractului va fi considerată validă.
5	Cipru	Nu	Nu	-
6	Danemarca	Nu	Nu	-
7	Estonia	Nu	Nu	În caz de concediere a unui reprezentant al organizațiilor sindicale, este necesar de a consulta organul sindical sau angajații ce l-au înaintat ca reprezentant în cadrul structurii sindicale. Angajatorul este obligat să țină cont de avizul organului sindical și în același timp de ași justifica decizia.
8	Finlanda	Nu	Nu	Este obligatoriu de a consulta organizațiile sindicale în cazul în care concedierea este nominală și este justificată prin motive financiare și bine argumentate. Această clauză este valabilă în cazul cînd întreprinderea are minim 20 de angajați.
9	Franta	Nu	Nu	Un reprezentant al organului sindical este protejat de concediere pe perioada exercitării mandatului ¹ .
10	Germania	Nu	Da	Organele Sindicale își rezervă dreptul de a contesta decizia de concediere în cadrul Curții Federale cu privire la litigii de muncă, angajatul are dreptul să lucreze pe tot parcursul perioadei de litigiu.
11	Grecia	Nu	Nu	Cu excepția categoriilor de angajați protejați prin lege (inclusiv reprezentanții organelor sindicale). Este interzis concedierea unui reprezentant al structurii sindicale atît pe parcursul exercitării mandatului cît și pe parcursul anului ulterior celui exercitării mandatului.

¹ Article L2411-1, Labour Code, France

12	Italia	Nu	Nu	-
13	Luxembourg	Nu	Nu	-
14	Olanda	Nu	Nu	-
15	Romania	Nu	Da	Conform legislației în vigoare, angajatorul este obligat să dea a informa și consulta reprezentanții angajaților (inclusiv, a sindicatului) cu privire la orice decizie care afectează în mod semnificativ raporturile de muncă dintre salariați și angajator. Concedierea salariului nu poate fi dispusă pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârșite de către acel salariat;
16	Slovacia	Da	Da	Dacă sindicatul refuză să-și dea acordul, dar angajatorul totuși dispune concedierea, aceasta se consideră nulă. Restabilirea la muncă a salariatului se face prin intermediul instanței de judecată. Cu toate acestea, dacă angajatorul a respectat celelalte condiții impuse de lege, de exemplu, cu privire la termenul de notificare a salariatului, iar instanța de judecată constată că ar fi inechitabil pentru angajator să continue relațiile de muncă cu salariatul în cauză, aceasta poate menține ordinul de concediere în vigoare, în pofida dezacordului organului sindical.
17	Slovenia	Nu	Nu	Angajatul - membru sindical își rezervă dreptul de a solicita angajatorului să notifice organul sindical. Organul sindical are dreptul să conteste decizia de concediere în cazul în care decizia de concediere este lapidară și neargumentată, sau nu se respectă normele procedurale. Dacă concedierea este contestată, decizia de concediere este anulată până la momentul pronunțării judecaterii pe marginea acestei probleme. Este obligatoriu consințământul organului sindical în cazul concedierii unui reprezentant ales în organele de conducere ale structurii menționate.
18	Spania	Nu	Nu	Angajatul este obligat să notifice organul sindical în următoarele cazuri: - În cazul în care decizia de concediere nominală este justificată invocând motive tehnice, organizaționale, economice, de producție, și nu este parte a unei concedieri colective. - În cazul în care un membru al organului sindical este concediat invocând motive de abatere disciplinară.
19	Suedia	Nu	Nu	În cazul când angajatul este membrul al unei structuri sindicale, angajatul este obligat să notifice sindicatul atât în cazul concedierii cu preaviz cât și fără preaviz.
20	Regatul Unit	Nu	Nu	-
21	Ungaria	Nu	Nu	În caz de concediere a unui reprezentant sindical, este solicitată aprobarea organului superior al organului sindical.