



Nr. 15 din 06.05.2026

Către:

DAMEN SHIPYARDS MANGALIA S.A. – în faliment, in bankruptcy, en faillite prin lichidator judiciar **CITR SPRL Filiala Constanța** cu sediul social în Constanța, str. Soveja nr. 91A, bl.DR25B, Sc. A, et. 4, ap. 12, județul Constanța, având nr. de înregistrare în Registrul Formelor de Organizare RFO II 5381/19.12.2025 și CIF RO5334273, cu sediul procesual ales pentru comunicarea actelor în Green Court, str. Gara Herăstrău nr. 4, et. 3, sector 2, București, e-mail: bucuresti@citr.ro;

Spre știință:

Inspectoratul Teritorial de Muncă Constanța Adresa: Strada Decebal, nr.13C, Constanta

Cod poștal: 900665, email : itmconstanta@itmconstanta.ro

Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Constanța cu sediul în Constanta, str. Soveja, nr. 19, Email: ajofm.ct@anofm.gov.ro

De la:

SINDICATUL LIBER „NAVALISTUL”, organizație sindicală reprezentativă la nivelul Damen Shipyards Mangalia S.A., reprezentată prin Președinte Gobeajă Ilie Laurențiu și Vicepreședinte Arsenie Eugen

Obiect: Punct de vedere cu privire la Notificarea și Convocarea nr. 627/04.05.2026 privind intenția de efectuare a concedierii colective la nivelul Damen Shipyards Mangalia S.A.

PUNCT DE VEDERE

Subscrisul Sindicatul Liber „Navalistul”, în calitate de organizație sindicală reprezentativă la nivelul Damen Shipyards Mangalia S.A., formulează prezentul punct de vedere cu privire la Notificarea și Convocarea nr. 627/04.05.2026, prin care CITR SPRL Filiala Constanța, în calitate de lichidator judiciar al Damen Shipyards Mangalia S.A., a comunicat intenția de efectuare a unei concedieri colective care ar urma să afecteze întregul personal al societății, respectiv 1011 salariați, în două etape succesive.

Prezentul punct de vedere este formulat în termenul legal indicat prin notificare, fără ca prin aceasta Sindicatul Liber „Navalistul” să accepte caracterul complet, suficient, legal sau temeinic al notificării, al calendarului propus ori al modalității în care lichidatorul judiciar a înțeles să inițieze consultarea. Dimpotrivă, prin prezentul punct de vedere Sindicatul solicită ca procedura de informare și consultare să fie tratată ca o procedură reală, efectivă și utilă, nu ca o formalitate prealabilă unei decizii deja luate.

Sindicatul Liber „Navalistul” ia act de împrejurarea că Damen Shipyards Mangalia S.A. se află în procedura falimentului, conform Sentinței nr. 549/28.04.2026 pronunțate de Tribunalul Constanța, Secția a II-a Civilă, în dosarul nr. 3753/118/2024. Această



împrejurare nu este ignorată și nu este tratată formal. Totuși, existența procedurii de faliment nu suprimă drepturile colective și individuale ale salariaților, nu înlătură obligația de informare și consultare efectivă a sindicatului, nu exonerează angajatorul și lichidatorul judiciar de obligația aplicării criteriilor stabilite prin lege și prin Contractul colectiv de muncă aplicabil și nu transformă procedura concedierii colective într-un simplu act contabil de închidere a raporturilor de muncă.

În drept, prezentul punct de vedere are în vedere dispozițiile [art. 65](#), [art. 68-75](#) și [art. 76-78](#) din Codul muncii, [art. 123 alin. \(8\)](#) din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, dispozițiile Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, precum și dispozițiile Contractului colectiv de muncă aplicabil la nivelul Damen Shipyards Mangalia S.A., invocat chiar prin notificarea transmisă de lichidatorul judiciar.

Potrivit [art. 69 alin. \(1\)](#) din Codul muncii, în cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, consultări cu sindicatul, cu privire cel puțin la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați, precum și la atenuarea consecințelor concedierii, inclusiv prin măsuri sociale care vizează recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

De asemenea, potrivit [art. 69 alin. \(2\)](#) din Codul muncii, pentru ca sindicatul să poată formula propuneri în timp util, angajatorul are obligația de a furniza toate informațiile relevante referitoare la numărul total și categoriile de salariați, motivele care determină concedierea preconizată, numărul și categoriile salariaților afectați, criteriile avute în vedere pentru stabilirea ordinii de prioritate, măsurile pentru limitarea concedierilor, măsurile pentru atenuarea consecințelor, compensațiile ce urmează a fi acordate și perioada în care vor avea loc concedierile.

Prin raportare la [art. 123 alin. \(8\)](#) din Legea nr. 85/2014, Sindicatul Liber „Navalistul” nu contestă faptul că, în procedura insolvenței/falimentului, desfacerea contractelor individuale de muncă poate fi realizată de urgență de administratorul judiciar sau lichidatorul judiciar, cu acordarea termenului legal de preaviz. Totuși, aceeași normă prevede doar reducerea la jumătate a termenelor prevăzute de [art. 71](#) și [art. 72 alin. \(1\)](#) din Codul muncii, nu și suprimarea procedurii de consultare, nu și înlăturarea obligației de furnizare a informațiilor relevante, nu și înlăturarea obligației de răspuns scris și motivat la propunerile sindicatului și, cu atât mai puțin, nu și înlăturarea drepturilor salariale, compensatorii și sociale negociate colectiv.

Prin urmare, procedura de concediere colectivă nu poate fi redusă la o notificare generică și la o convocare formală în aceeași zi cu emiterea notificării. Consultarea trebuie să fie efectivă, documentată, purtată cu bună-credință și aptă să producă un rezultat util, chiar și în condițiile speciale ale falimentului.

**Cu privire la caracterul insuficient al informațiilor comunicate prin
notificare**



Notificarea nr. 627/04.05.2026 conține o descriere generală a cauzelor care ar determina concedierea colectivă, numărul total al salariaților afectați și o etapizare numerică a măsurii. Se indică faptul că totalul salariaților este de 1011, dintre care 12 au contracte individuale de muncă suspendate, și că măsura ar urma să afecteze întregul personal. Se propune o primă etapă de concediere pentru 740 de salariați, cu preaviz estimat în perioada 25.05.2026 – 22.06.2026 și încetarea raporturilor de muncă la 23.06.2026, respectiv o a doua etapă pentru 271 de salariați, cu preaviz estimat în perioada 18.06.2026 – 15.07.2026 și încetarea raporturilor de muncă la 16.07.2026.

Cu toate acestea, notificarea nu permite Sindicatului Liber „Navalistul” să verifice în mod efectiv legalitatea, necesitatea, proporționalitatea și aplicarea concretă a măsurii, întrucât nu sunt comunicate suficiente informații cu privire la categoriile reale de posturi afectate, criteriile de selecție, modul de stabilire a ordinii de disponibilizare, justificarea includerii fiecărui departament într-o etapă sau alta, existența unor posturi vacante, existența unor activități ce pot fi menținute până la valorificarea activului funcțional, situația contractelor cu subcontractori și măsurile concrete avute în vedere pentru evitarea sau reducerea concedierilor.

Anexa nr. 1 la notificare conține o repartizare numerică pe categorii generale și divizii, însă această centralizare nu echivalează cu indicarea categoriilor de salariați în sensul cerut de [art. 69 alin. \(2\)](#) din Codul muncii și nu permite verificarea aplicării criteriilor prevăzute de Contractul colectiv de muncă. Simpla menționare a unor divizii și departamente nu este suficientă pentru a verifica dacă au fost avute în vedere natura posturilor, activitățile efectiv desfășurate, necesitatea menținerii unor salariați pentru finalizarea proiectelor, calificările profesionale, vechimea, situațiile sociale protejate, calitatea de salariat aflat aproape de pensionare, existența salariaților care cumulează pensia cu salariul, existența salariaților care au și alte locuri de muncă ori care dețin sau administrează afaceri, precum și celelalte criterii prevăzute de Contractul colectiv de muncă.

Sindicatul observă că notificarea utilizează o formulare generală potrivit căreia desființarea posturilor vizează, în principiu, întregul personal. Această formulare nu poate substitui obligația angajatorului/lichidatorului judiciar de a aplica, în mod concret, criteriile legale și contractuale. Chiar dacă, în ipoteza extremă prezentată de lichidator, toți salariații ar urma să fie afectați de măsura concedierii colective, etapizarea concedierii produce efecte juridice și economice distincte pentru salariați. Salariații din etapa a doua rămân în activitate o perioadă mai lungă, beneficiază de drepturi salariale aferente acestei perioade, pot fi implicați în finalizarea proiectelor, pot dobândi o poziție diferită în raport cu eventualul investitor sau adjudecatar și pot fi vizați de eventuale măsuri ulterioare de preluare, reangajare sau continuitate. Prin urmare, criteriile de includere în etapa 1 sau etapa 2 trebuie să fie obiective, transparente, verificabile și conforme cu legea și Contractul colectiv de muncă aplicabil.

Sindicatul consideră că, în forma actuală, notificarea nu permite formularea unor propuneri pe deplin fundamentate, deoarece lipsesc documentele și explicațiile necesare



pentru evaluarea reală a situației. Or, termenul redus prevăzut de Legea nr. 85/2014 nu poate începe să curgă în mod util decât de la momentul la care sindicatul primește toate informațiile relevante, într-o formă care să permită analiza acestora.

Cu privire la necesitatea unei consultări reale, nu formale

Sindicatul Liber „Navalistul” subliniază că notificarea este datată 04.05.2026, iar convocarea la consultări este stabilită tot pentru data de 04.05.2026. Această modalitate de lucru creează riscul evident ca procedura de consultare să fie redusă la o formalitate, fără ca sindicatul să beneficieze de un interval rezonabil pentru analizarea documentelor, consultarea membrilor săi, solicitarea de date suplimentare, formularea unor propuneri reale și pregătirea unei poziții fundamentate.

În opinia Sindicatului, ședința din data de 04.05.2026 nu poate fi calificată ca o consultare finală și completă asupra concedierii colective, ci cel mult ca o primă întâlnire preliminară, de deschidere a procedurii. Consultarea trebuie să continue până la clarificarea tuturor aspectelor relevante, comunicarea documentelor solicitate, consemnarea pozițiilor părților într-un proces-verbal și formularea de către lichidatorul judiciar a unui răspuns scris și motivat la propunerile sindicatului.

În același sens, Sindicatul solicită ca orice proces-verbal al consultărilor să consemneze în mod expres poziția Sindicatului Liber „Navalistul”, documentele solicitate, răspunsurile primite, propunerile formulate, eventualele puncte rămase în divergență și obligația lichidatorului de a răspunde motivat fiecărei propuneri. O consultare reală nu înseamnă doar prezența fizică a părților în aceeași sală, ci presupune un schimb efectiv de informații, argumente și propuneri, anterior definitivării deciziei.

Cu privire la contradicția dintre vânzarea șantierului ca activ funcțional și concedierea integrală a personalului

Sindicatul Liber „Navalistul” ia act de faptul că, prin documentele transmise creditorilor, lichidatorul judiciar propune valorificarea în bloc a activului funcțional „Șantierul Naval Mangalia”, ca ansamblu unitar de active imobile și mobile, destinat desfășurării activității de șantier naval. În raportul privind strategia de valorificare se arată că interesul pentru cumpărarea șantierului este determinat inclusiv de infrastructura grea existentă, de know-how-ul local și de forța de muncă specializată.

Această mențiune este deosebit de importantă. Dacă forța de muncă specializată reprezintă unul dintre elementele care justifică interesul investitorilor și valoarea activului funcțional, atunci concedierea integrală, accelerată și nediferențiată a personalului este de natură să afecteze însăși funcționalitatea economică a activului propus spre valorificare. Un șantier naval nu este funcțional doar prin docuri, hale, macarale, instalații și stocuri. Un șantier naval este funcțional prin oamenii care știu să lucreze în acea infrastructură, prin calificările lor, prin echipele formate, prin experiența acumulată în proiecte complexe, prin capacitatea de a relua rapid activitatea și prin know-how-ul operațional care nu poate fi înlocuit printr-un inventar de bunuri.



Din această perspectivă, Sindicatul solicită ca lichidatorul judiciar să coreleze procedura concedierii colective cu strategia de valorificare a activului funcțional. Nu este rezonabil ca, pe de o parte, forța de muncă specializată să fie prezentată creditorilor și potențialilor investitori ca un element de valoare al activului, iar, pe de altă parte, aceeași forță de muncă să fie eliminată integral înainte de finalizarea procedurii de valorificare, fără un mecanism de retenție, preluare, reangajare prioritară sau consultare cu potențialii investitori.

Sindicatul nu susține menținerea artificială și nelimitată a tuturor contractelor de muncă în afara oricărei justificări economice. Sindicatul solicită însă o soluție rațională, proporțională și compatibilă cu interesul creditorilor, al salariaților și al comunității locale: conservarea nucleului de competențe necesar funcționării șantierului, introducerea unor clauze sociale în documentația de vânzare și condiționarea procesului de valorificare de prezentarea de către ofertanți a unei strategii privind personalul, cel puțin sub forma unei obligații de analiză, negociere și reangajare prioritară a salariaților disponibilizați.

Cu privire la criteriile de selecție și etapizare

Contractul colectiv de muncă aplicabil, invocat chiar prin notificare, cuprinde o metodologie de reducere de personal care nu poate fi ignorată. Potrivit acestuia, reducerile de personal se realizează cu respectarea unor criterii obiective, incluzând încetarea contractelor salariaților care cumulează pensia cu salariul, aplicarea criteriilor de ierarhizare profesională potrivit Anexei nr. 17 la CCM, iar în condiții de competență profesională și conduită disciplinară egale, aplicarea unor criterii suplimentare referitoare la salariații care dețin sau administrează afaceri, salariații care au un alt loc de muncă, salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare și salariații cu cea mai mică vechime în cadrul DSMA.

De asemenea, Contractul colectiv de muncă prevede că, la încetarea contractului de muncă datorită reducerilor de posturi, trebuie avute în vedere simultan criterii sociale, inclusiv situația soților care lucrează în societate, existența copiilor sau a altor persoane în întreținere, calitatea de unic susținător al familiei și situația salariaților care mai au cel mult 3 ani până la pensionare, la cererea acestora.

În notificarea transmisă nu se arată cum au fost aplicate aceste criterii, nu se indică dacă a fost realizată evaluarea/ierarhizarea profesională conform Anexei nr. 17 la CCM, nu se arată dacă au fost identificați salariații care cumulează pensia cu salariul, nu se arată dacă au fost verificate situațiile sociale relevante și nu se explică de ce anumiți salariați sunt incluși în etapa 1, iar alții în etapa 2.

Sindicatul solicită expres ca lichidatorul judiciar să comunice metodologia concretă de selecție și etapizare, cu indicarea documentelor avute în vedere, a criteriilor aplicate și a rezultatului aplicării acestora, cel puțin într-o formă pseudonimizată care să permită verificarea de către sindicat, cu respectarea legislației privind protecția datelor personale.



Etapizarea concedierii nu poate fi lăsată exclusiv la aprecierea discreționară a lichidatorului sau a unor structuri interne. Ea trebuie să rezulte dintr-o analiză obiectivă a activităților necesare finalizării proiectelor, conservării activelor, îndeplinirii obligațiilor de lichidare, securității instalațiilor și păstrării capacității minime de funcționare până la valorificarea activului.

Cu privire la obligația de verificare și încetare a contractelor cu subcontractori

Contractul colectiv de muncă aplicabil prevede că reducerile de personal din cadrul DSMa, efectuate ca urmare a situației economice a societății, se aplică numai după rezilierea contractelor de colaborare cu societățile subcontractoare implicate în aceeași categorie de activități ca și personalul societății ce urmează a fi redus. De asemenea, după aplicarea reducerilor de personal, administrația se obligă să nu încheie noi contracte cu societăți subcontractoare pentru categoriile de activități unde au fost incidente reduceri de personal decât după reangajarea salariaților disponibilizați, în condițiile prevăzute de CCM.

Această obligație este esențială. Nu poate fi acceptată concedierea salariaților proprii, în paralel cu menținerea, prelungirea sau contractarea unor subcontractori pentru aceleași categorii de activități. O asemenea conduită ar lipsi de efect util clauza contractuală colectivă și ar contraveni principiului protecției efective a salariaților proprii.

Sindicatul solicită comunicarea listei complete a subcontractorilor existenți la data deschiderii procedurii falimentului, indicarea activităților prestate de aceștia, a departamentelor corespondente, a duratei contractelor, a valorii contractelor, a stadiului acestora și a măsurilor concrete de încetare, denunțare, reducere sau neprelungire a contractelor respective. De asemenea, Sindicatul solicită asumarea scrisă de către lichidatorul judiciar că, după concedierea salariaților DSMa, nu vor fi contractate societăți subcontractoare pentru activități identice sau similare celor prestate anterior de salariați disponibilizați, cu încălcarea dreptului de reangajare prioritară.

Cu privire la salariații cu contracte individuale de muncă suspendate

Notificarea indică existența a 12 contracte individuale de muncă suspendate, pentru creștere copil sau pentru alte situații generate de exercitarea unor funcții. Deși notificarea include acești salariați în totalul celor afectați de concediere, nu sunt indicate măsurile concrete avute în vedere pentru respectarea regimului juridic al contractelor suspendate, pentru comunicarea actelor, pentru curgerea termenului de preaviz și pentru protecția drepturilor individuale.

Sindicatul solicită ca situația fiecărui salariat aflat cu contractul individual de muncă suspendat să fie analizată distinct, cu respectarea Codului muncii și a legislației speciale aplicabile. În mod special, trebuie avut în vedere că, potrivit [art. 75 alin. \(3\)](#) din Codul muncii, în situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este



suspendat, termenul de preaviz se suspendă corespunzător, cu excepția cazului prevăzut de lege. Așadar, notificarea de preaviz și încetarea efectivă a raportului de muncă nu pot fi tratate mecanic, identic cu situația salariaților activi, fără o analiză individuală.

Sindicatul solicită comunicarea unei situații distincte privind cei 12 salariați cu contractele suspendate, cu indicarea temeiului suspendării, datei începerii suspendării, datei estimate de încetare a suspendării, modalității de comunicare a actelor și regimului juridic avut în vedere pentru acordarea preavizului și a compensațiilor.

Cu privire la compensațiile datorate salariaților

Sindicatul ia act de mențiunea din notificare potrivit căreia salariații concediați colectiv vor beneficia de compensațiile prevăzute de art. 121 din Contractul colectiv de muncă aplicabil, respectiv 2 salarii de bază brute medii la nivel de societate pentru vechime de până la 5 ani, 3 salarii pentru vechime între 6 și 10 ani, 5 salarii pentru vechime între 11 și 15 ani, 7 salarii pentru vechime între 16 și 20 ani și 9 salarii pentru vechime peste 21 de ani.

Sindicatul solicită confirmarea expresă că aceste compensații vor fi calculate prin raportare la salariul de bază brut mediu la nivel de societate, nu prin raportare la salariul individual al fiecărui salariat, și că vechimea în societate va fi calculată conform Contractului colectiv de muncă aplicabil, inclusiv cu respectarea regulii privind calcularea vechimii de la 01.04.1980, acolo unde aceasta este incidentă.

De asemenea, Sindicatul solicită comunicarea valorii salariului de bază brut mediu la nivel de societate avut în vedere pentru calculul compensațiilor, formula concretă de calcul, data de referință, numărul de salariați inclus în baza de calcul, tratamentul salariaților cu contracte suspendate, tratamentul salariaților detașați, tratamentul salariaților care cumulează pensia cu salariul și tratamentul salariaților care au dreptul la alte drepturi restante sau proporționale.

Sindicatul solicită ca toate compensațiile să fie achitate integral cel târziu la data încetării contractelor individuale de muncă, împreună cu toate celelalte drepturi salariale restante sau scadente: salarii, ore suplimentare, sporuri, tichete, indemnizații de concediu de odihnă neefectuat, eventuale prime, spor de fidelitate proporțional, drepturi aferente condițiilor de muncă și orice alte drepturi născute din lege, contractele individuale de muncă și Contractul colectiv de muncă aplicabil.

În cazul în care lichidatorul judiciar apreciază că anumite drepturi nu pot fi achitate la data încetării raporturilor de muncă, Sindicatul solicită indicarea expresă, în scris, a temeiului legal, a regimului juridic al fiecărei creanțe, a ordinii de plată, a termenului estimat de plată și a măsurilor de asigurare a fondurilor necesare.

Cu privire la preaviz și drepturile salariaților pe durata preavizului



Sindicatul solicită respectarea dreptului la preaviz de minimum 20 de zile lucrătoare, conform **art. 75** din Codul muncii și **art. 55¹** din Contractul colectiv de muncă aplicabil. Pe durata preavizului, contractul individual de muncă produce în continuare toate efectele, iar salariații trebuie să beneficieze de toate drepturile salariale și extrasalariale aferente.

Totodată, potrivit Contractului colectiv de muncă aplicabil, în timpul preavizului salariatul are dreptul să absenteze 4 ore pe zi pentru a-și căuta un alt loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi, orele putând fi cumulate la cererea salariatului. Sindicatul solicită confirmarea scrisă a aplicării acestui drept pentru toți salariații concediați, precum și comunicarea procedurii concrete prin care salariații vor putea beneficia efectiv de aceste ore, inclusiv în ipoteza cumulării lor.

Sindicatul solicită, de asemenea, ca pe durata preavizului să nu fie impuse sarcini excesive, neconforme cu fișa postului, riscante din perspectiva securității și sănătății în muncă sau incompatibile cu starea tehnică și organizatorică a șantierului. Lichidatorul judiciar și conducerea societății au obligația de a asigura securitatea salariaților, conservarea activelor și desfășurarea oricăror activități rămase numai cu respectarea normelor legale și contractuale.

Cu privire la măsurile sociale, recalificare, reconversie și sprijin AJOFM

Notificarea menționează generic colaborarea cu autoritățile competente pentru sprijinirea salariaților afectați, însă nu prezintă un plan concret de măsuri sociale. O astfel de abordare este insuficientă.

Sindicatul solicită elaborarea și comunicarea unui plan social concret, în colaborare cu AJOFM Constanța și ITM Constanța, care să includă cel puțin organizarea unor sesiuni de informare în incinta societății, acordarea de sprijin pentru înscrierea în evidențele AJOFM, consiliere profesională, identificarea locurilor de muncă disponibile în sectorul naval, industrial, metalurgic, energetic și conex, organizarea unor burse dedicate de locuri de muncă, programe de recalificare și reconversie profesională, sprijin pentru obținerea

¹ **Art. 55** Contractul individual de munca poate înceta la inițiativa angajatorului, din motive care nu tin de persoana salariatului, în următoarele cazuri:

- a) desființarea locului de munca ocupat de salariat, fara legatura cu persoana acestuia, ca urmare a reorganizării;
- b) **unitatea isi inceteaza activitatea prin dizolvare;**
- c) unitatea se muta in alta localitate iar persoana incadrata nu accepta sa o urmeze;
- d) unitatea se muta in alta localitate si poate sa-si asigure pe plan local cadrele necesare;
- e) in postul ocupat de persoana incadrata in munca este reintegrat, pe baza hotararii organelor competente, cel care a detinut anterior acel post.

Concedierea pentru motivele de mai sus va fi precedata de o perioada de preaviz de 20 de zile lucratoare. In timpul preavizului, salariatul are dreptul sa absenteze 4 ore / zi pentru a-si cauta un alt loc de munca, fara ca aceasta sa afecteze salariul si celelalte drepturi. La cererea persoanei respective, orele absentate se pot cumula.

Partile convin ca, la data desfacerii contractului individual de munca din initiativa angajatorului, pentru motive care nu tin de persoana salariatului, acesta sa primeasca o plata compensatorie prevazuta la art. 121 alin. 4 din prezentul contract.



documentelor necesare indemnizației de șomaj, precum și consiliere pentru salariații aflați aproape de pensionare.

În mod special, Sindicatul solicită ca lichidatorul judiciar să invite AJOFM Constanța să organizeze, înainte de expirarea termenelor de preaviz, întâlniri operative cu salariații direct în incinta șantierului, pe divizii și categorii profesionale, astfel încât salariații să nu fie trimiși individual, dezorganizat și fără informații într-o procedură birocratică ulterioară pierderii locului de muncă.

Cu privire la obligația de corelare cu procedura de valorificare a activului funcțional

Sindicatul solicită ca lichidatorul judiciar să introducă în documentele aferente valorificării activului funcțional „Șantierul Naval Mangalia” clauze exprese privind forța de muncă, în sensul în care orice ofertant/adjuccatar să fie obligat să prezinte un plan privind utilizarea, preluarea sau reangajarea personalului disponibilizat, să consulte Sindicatul Liber „Navalistul” anterior începerii/reluării activității și să respecte dreptul de reangajare prioritară al salariaților concediați, conform Codului muncii și Contractului colectiv de muncă aplicabil.

Sindicatul solicită ca potențialii investitori să fie informați oficial că activul propus spre valorificare este un activ funcțional a cărui valoare economică depinde în mod direct de existența unei forțe de muncă specializate, calificate și disponibile. În absența unui mecanism de reținere sau reangajare a personalului, există riscul diminuării valorii reale a activului și al transformării vânzării în bloc într-o simplă vânzare de infrastructură, cu pierderea know-how-ului operațional.

Sindicatul solicită ca lichidatorul judiciar să analizeze expres incidența dispozițiilor privind transferul de întreprindere sau de parte de întreprindere, în măsura în care valorificarea activului funcțional se realizează ca transfer al unei structuri economice organizate, capabile să continue o activitate economică. Această analiză trebuie comunicată Sindicatului, împreună cu concluziile privind efectele asupra salariaților, anterior finalizării procedurii de vânzare.

Solicitări concrete formulate de Sindicatul Liber „Navalistul”

Având în vedere cele de mai sus, Sindicatul Liber „Navalistul” solicită lichidatorului judiciar și societății Damen Shipyards Mangalia S.A. următoarele:

- Comunicarea, de urgență, a organigramei actuale a societății, a statului de funcții, a numărului total de salariați pe categorii profesionale, funcții, meserii, departamente și tipuri de contracte, precum și a situației distincte a salariaților activi, salariaților cu CIM suspendat, salariaților delegați/detașați, salariaților aflați în concedii medicale, concedii de creștere copil, concedii de maternitate sau alte situații de suspendare a CIM.
- Comunicarea listei posturilor vizate de concediere, defalcată pe etapa 1 și etapa 2, cu indicarea motivului obiectiv pentru includerea fiecărui post/categorie de posturi într-o anumită etapă.



- Comunicarea criteriilor concrete avute în vedere pentru etapizarea concedierii colective și pentru stabilirea ordinii de disponibilizare, cu indicarea modului de aplicare a criteriilor prevăzute de Contractul colectiv de muncă, inclusiv a criteriilor profesionale și sociale.
- Comunicarea documentelor privind evaluarea/ierarhizarea profesională potrivit Anexei nr. 17 la Contractul colectiv de muncă aplicabil.
- Comunicarea situației salariaților care cumulează pensia cu salariul, a salariaților care îndeplinesc condițiile de pensionare, a salariaților care mai au cel mult 3 ani până la pensionare, a salariaților care au soț/soție angajat/angajată în societate, precum și a salariaților care au persoane în întreținere sau sunt unici susținători ai familiei.
- Comunicarea listei complete a subcontractorilor care desfășoară activități identice sau similare cu cele ale salariaților DSMa, cu indicarea contractelor, activităților, duratei, valorii și măsurilor de încetare/denunțare/reducere a acestor contracte.
- Comunicarea listei posturilor vacante, dacă există, precum și a oricăror posibilități de redistribuire, recalificare sau menținere temporară în activitate a unor salariați.
- Comunicarea proiectelor aflate în derulare, a activităților necesare finalizării acestora și a numărului de salariați strict necesari pentru fiecare activitate, astfel încât Sindicatul să poată verifica fundamentarea etapei a doua și posibilitatea extinderii acesteia.
- Comunicarea valorii salariului de bază brut mediu la nivel de societate utilizat pentru calculul compensațiilor, a formulei de calcul, a datei de referință și a estimării fondului total necesar pentru plata compensațiilor.
- Asumarea scrisă a faptului că toate compensațiile prevăzute de Contractul colectiv de muncă aplicabil vor fi achitate integral, la data încetării contractelor individuale de muncă, împreună cu toate drepturile salariale și extrasalariale restante sau scadente, fie direct, fie prin accesarea fondului de garantare.
- Comunicarea procedurii prin care salariații vor beneficia de dreptul de a absenta 4 ore pe zi în perioada de preaviz pentru căutarea unui loc de muncă, fără afectarea salariului și a celorlalte drepturi.
- Stabilirea unui calendar real de consultări suplimentare, cu minimum două întâlniri efective între lichidatorul judiciar, conducerea societății și Sindicatul Liber „Navalistul”, după comunicarea documentelor solicitate.
- Consemnarea tuturor consultărilor în procese-verbale semnate de părți, cu menționarea expresă a poziției Sindicatului, a propunerilor formulate și a răspunsurilor lichidatorului judiciar.
- Elaborarea unui plan social concret împreună cu AJOFM Constanța, care să includă consiliere profesională, sesiuni de informare în incinta șantierului, sprijin pentru indemnizația de șomaj, identificarea de locuri de muncă disponibile și programe de recalificare/reconversie profesională.
- Introducerea în documentația de valorificare a activului funcțional „Șantierul Naval Mangalia” a unor clauze privind personalul, respectiv obligația ofertanților/adjudecatarului de a prezenta un plan privind forța de muncă, de a consulta Sindicatul și de a acorda prioritate la angajare foștilor salariați DSMa.



- Respectarea dreptului de reangajare prioritară al salariaților concediați colectiv, conform Codului muncii și Contractului colectiv de muncă aplicabil, în cazul reluării activității, reînființării posturilor sau desfășurării aceluiași activități de către societate, adjudecator, succesor economic ori subcontractori.
- Eliberarea, la data încetării contractului individual de muncă, a tuturor documentelor necesare fiecărui salariat: decizie de concediere legal motivată, adeverință de vechime, extras Revisal, adeverință de venit, documente necesare indemnizației de șomaj, situația concediului de odihnă neefectuat, situația drepturilor salariale restante, fișa de lichidare și orice alte documente prevăzute de lege.

Propuneri pentru evitarea sau diminuarea concedierilor

Sindicatul Liber „Navalistul” solicită ca, anterior emiterii deciziilor de concediere, lichidatorul judiciar să analizeze următoarele măsuri alternative sau complementare:

- Menținerea temporară a unui nucleu operațional extins de salariați specializați, până la finalizarea primei proceduri de valorificare a activului funcțional, pentru conservarea valorii economice a șantierului și pentru a permite eventualului investitor să preia sau să reangajeze personal calificat.
- Extinderea etapei a doua de concediere pentru un număr mai mare de salariați din activitățile critice, inclusiv producție, mentenanță, utilități, securitate operațională, calitate, proiecte, supply chain și suport tehnic, dacă aceste activități sunt necesare pentru conservarea activului și pentru menținerea interesului investitorilor.
- Suspendarea temporară a aplicării concedierii pentru salariații ale căror competențe sunt esențiale pentru reluarea rapidă a activității șantierului, cel puțin până la clarificarea procedurii de valorificare și a existenței unui investitor interesat.
- Transferul sau cesionarea unor activități către eventualul adjudecator cu includerea unei obligații de consultare sindicală și de prioritate la angajare pentru salariații DSMa.
- Renunțarea la utilizarea subcontractorilor pentru activități identice sau similare celor desfășurate de personalul propriu și înlocuirea acestora, pe cât posibil, cu salariați DSMa menținuți temporar în activitate.
- Organizarea unei proceduri transparente de identificare a salariaților dispuși să accepte reangajarea la un viitor operator al șantierului, astfel încât această bază de date profesională să poată fi pusă la dispoziția investitorului, cu acordul salariaților și cu respectarea legislației privind protecția datelor.
- Negocierea unui protocol social între lichidatorul judiciar, societate și Sindicatul Liber „Navalistul”, care să reglementeze calendarul concedierilor, plata drepturilor, documentele eliberate salariaților, colaborarea cu AJOFM, comunicarea cu potențialii investitori și dreptul de reangajare prioritară.

Concluzii

Sindicatul Liber „Navalistul” nu poate accepta ca procedura concedierii colective a 1011 salariați să fie tratată ca o simplă consecință administrativă a falimentului, fără o analiză reală asupra efectelor sociale, fără aplicarea criteriilor contractuale, fără corelarea

**Sindicatul Liber Navalistul**

Str. Portului nr.1, Mangalia, 905500, Romania,

Tel. 037241 1313, Tel / FAX 0241 756053

Email: slnavalistul@yahoo.com

Website: www.slnavalistul.ro

cu strategia de valorificare a activului funcțional și fără protejarea know-how-ului profesional care dă valoare reală șantierului naval.

Falimentul societății nu poate însemna ignorarea salariaților. Salariații nu sunt o anexă contabilă a procedurii, ci oamenii care au susținut, ani de zile, funcționarea șantierului, proiectele, producția, reparațiile, mentenanța, probele, calitatea, siguranța și reputația profesională a Damen Shipyards Mangalia S.A.

Prin urmare, Sindicatul Liber „Navalistul” solicită lichidatorului judiciar să nu procedeze la definitivarea măsurii concedierii colective anterior comunicării tuturor documentelor solicitate, desfășurării unor consultări reale și formulării unui răspuns scris și motivat la prezentul punct de vedere.

Sindicatul solicită, totodată, ITM Constanța și AJOFM Constanța să ia act de prezentul punct de vedere și să exercite atribuțiile legale ce le revin în procedura concedierii colective, inclusiv prin verificarea caracterului efectiv al informării și consultării, a respectării termenelor legale, a respectării dreptului la preaviz, a acordării compensațiilor și a implementării unor măsuri reale de sprijin pentru salariații afectați.

Sindicatul Liber „Navalistul” își rezervă dreptul de a completa prezentul punct de vedere după comunicarea documentelor solicitate, precum și dreptul de a utiliza toate mijloacele legale, administrative și judiciare pentru apărarea drepturilor și intereselor membrilor săi.

SINDICATUL LIBER „NAVALISTUL”

Prin Președinte,

