



# Legislația muncii

## Concedieri colective

**TUCA ZBARCEA**  
**ASOCIAȚII**

Attorneys at law





# Legislatia muncii

## Concedieri colective

Tipărit de Țuca Zbârcea & Asociații.

© 2009 SCA Țuca Zbârcea & Asociații. Toate drepturile rezervate.

Publicat în România.

Nicio parte a acestei publicații nu poate fi utilizată sau reprodusă sub nicio formă fără permisiunea expresă a Țuca Zbârcea & Asociații, cu excepția recenziilor.

# Cuprins

<b>Introducere</b>	<b>5</b>
<b>Reglementări aplicabile</b>	<b>7</b>
<b>Concedieri colective</b>	<b>8</b>
<b>Studii de caz</b>	<b>12</b>

*Scopul acestei broșuri este de a furniza angajatorilor o expunere cu titlu preliminar asupra legislației aplicabile concedierilor colective. Aceasta include o prezentare concisă a pașilor de urmat în momentul în care sunt implementate programe de concediere colectivă, precum și mai multe studii de caz ilustrând câteva dintre cele mai frecvente probleme întâlnite în practică.*

*Ca atare, informațiile și opiniile conținute în prezenta broșură nu oferă o analiză exhaustivă și nu trebuie interpretate sau folosite ca substitut pentru consultanță juridică de specialitate cu privire la proiecte de restructurare specifice care implică programe de concedieri colective. Vă recomandăm să consultați echipa noastră înainte de inițierea unor astfel de proiecte.*

*Textul acestei lucrări este actualizat la data publicării și nu reflectă nicio modificare în legislație survenită ulterior acestei date.*

*Pentru detalii suplimentare și clarificări cu privire la oricare dintre aspectele prezentate în broșură, vă rugăm contactați următorii avocați:*

- Andreea Ionescu, Avocat asociat [andreea.ionescu@tuca.ro](mailto:andreea.ionescu@tuca.ro)
- Șerban Pâslaru, Avocat asociat [serban.paslaru@tuca.ro](mailto:serban.paslaru@tuca.ro)

## Introducere

Iată-ne puși în fața primei crize financiare globale de când am devenit o economie de piață. În timp ce, la sfârșitul anilor '80 și începutul anilor '90, celelalte state membre din Europa de Vest se confruntau cu recesiunea, România abia se adapta unui nou tip de economie, prinsă fiind în vârtoarea perioadei de tranziție. Cu toate că știm cum să ne descurcăm cu o economie mai puțin perfectă, suntem lipsiți de experiență în ceea ce privește consecințele unei posibile recesiuni.

Criza a afectat întotdeauna raporturile de muncă, determinând apariția șomajului. De la o săptămână la alta, aflăm despre societăți și sectoare ce reduc un număr semnificativ de locuri de muncă sau, și mai rău, le desființează în totalitate, odată cu intrarea acestora în faliment.

În România, mai multe societăți au anunțat până în prezent fie concedieri colective, fie trimiterea oamenilor acasă în așa-numitul „șomaj tehnic”. Deși acest din urmă aspect nu ridică probleme juridice speciale, concedierile colective se pot dovedi complicate și spinoase. Încălcarea unei singure prevederi cu privire la etapele ce trebuie urmate pe parcursul procedurii poate avea ca rezultat anularea întregului proces.

Pare aspru? Și totuși este adevărat. Legislația din România prevede explicit că violarea oricărei norme care reglementează concedierea salariaților permite instanței de judecată să anuleze deciziile de concediere și să reintegreze salariații în funcțiile deținute anterior.

Tuca Zbârcea & Asociații are un departament puternic de dreptul muncii, oferind consultanță unora dintre cei mai mari angajatori din țară<sup>2</sup>. În practică, ne-am lovit de majoritatea aspectelor care țin de raporturile de muncă, începând cu litigii complexe și până la negocieri cu sindicatele și, bineînțeles, concedieri colective.

---

<sup>1</sup> Un plan juridic conform Codului Muncii din România prin care angajatorul poate plăti salariaților 75% din salariu, în perioada în care sunt trimiși acasă datorită lipsei temporare de muncă.

<sup>2</sup> Pentru o privire de ansamblu asupra capacităților și experienței noastre în dreptul muncii, puteți vizita [www.tuca.ro/Practices/Employment](http://www.tuca.ro/Practices/Employment).

Această broșură tratează problema concedierilor colective într-o perioadă în care este necesar ca implementarea unor astfel de măsuri să fie făcută într-un mod eficient și cu costuri minime. Aflată sub incidența prevederilor Codului Muncii și a contractelor colective de muncă (CCM-uri), precum și a altor dispoziții speciale în această materie, procedura concedierii colective este descrisă în prezenta broșură numai sub aspectul etapelor implicate, fără a intra în detalii cuprinzătoare.

Scopul nostru a fost acela de a pune la dispoziția clienților noștri o abordare structurată a conceptului juridic de concedieri colective, precum și de a împărtăși celor interesați măcar o parte din experiența noastră în acest domeniu. Astfel, am inclus o serie de studii de caz arătând cele mai frecvente greșeli făcute de angajatori și modalitățile legale de evitare a acestora.

Din experiență, am învățat de asemenea că orice procedură de concediere are aspectele ei particulare. Recomandăm așadar angajatorilor de a solicita consultanță juridică de specialitate înainte de implementarea oricărei astfel de proceduri. Experiența și profesionalismul echipei noastre de specialitate în domeniul legislației muncii sunt de neegalat iar avocații noștri se află în permanență la dispoziția dumneavoastră.



## Reglementări aplicabile

Procedura de concediere colectivă este reglementată în principal de Codul Muncii. CCM-ul la nivel național conține de asemenea prevederi aplicabile concedierilor colective.

În plus față de legile de mai sus, angajatorii trebuie să țină cont de prevederile CCM-urilor încheiate la nivel de ramură industrială și de prevederile celor încheiate la nivel de societate.

În aplicarea procedurii de concediere, angajatorii trebuie să rețină că un CCM încheiat la un nivel inferior (de exemplu, CCM încheiat la nivel de societate) nu poate prevedea drepturi sub limitele prevăzute de contractele încheiate la niveluri superioare (de exemplu, CCM încheiat la nivel de ramură sau la nivel național).

În cazul oricăror inconsecvențe între diferite CCM-uri aplicabile, prevederile care stabilesc drepturi suplimentare în favoarea salariaților vor prevala.

Există de asemenea acte legislative speciale<sup>3</sup> care prevăd proceduri de concediere specifice în situații speciale, care pot deroga de la cadrul legislativ general indicat mai sus. În acest material, am ales să prezentăm numai procedura comună, deoarece aceasta prezintă un interes mai larg.

---

<sup>3</sup> Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 8/2003 privind stimularea procesului de restructurare, reorganizare și privatizare a unor societăți naționale, companii naționale și societăți comerciale cu capital majoritar de stat; Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 98/1999 privind protecția socială a persoanelor ale căror contracte individuale de muncă vor fi desfăcute ca urmare a concedierilor colective, etc.

# Concedieri colective

## Cadru juridic

Prevederile legale care reglementează concedierile colective devin aplicabile concedierilor desfășurate de angajatori într-o perioadă de 30 de zile, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariaților, când sunt disponibilizați:

- 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, dar mai puțin de 300 de salariați;
- cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

## Etape procedurale

### Etapa 1

În cazul în care angajatorii au în vedere concedieri colective, aceștia trebuie să inițieze consultări cu sindicatele sau, după caz, cu reprezentanții salariaților. Agenda consultărilor va cuprinde cel puțin (i) metodele și modalitățile de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care urmează a fi concediați, și (ii) mijloacele adecvate pentru atenuarea consecințelor concedierilor colective prin recurgerea la măsuri sociale menite, între altele, să ofere asistență pentru recalificare și reconversie profesională a personalului concediat.

Deoarece Codul Muncii solicită ca angajatorii să ofere salariaților posibilitatea de a face propuneri, angajatorii vor notifica în scris sindicatele sau, după caz, reprezentanții salariaților, punându-le la dispoziție informațiile relevante referitoare la concedierile colective avute în vedere.

Informațiile furnizate sindicatelor/reprezentanților salariaților vor include cel puțin următoarele:

- numărul și categoriile de salariați angajați la data respectivă;
- motivele care stau la baza disponibilizărilor planificate;
- numărul și categoriile de salariați care urmează să fie disponibilizați;
- perioada în care urmează să fie efectuate disponibilizările;
- criteriile avute în vedere la stabilirea ordinii de prioritate în momentul concedierii, conform legislației muncii și a CCM-urilor aplicabile;
- măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului de concedieri;
- măsurile menite să atenueze consecințele concedierilor și plățile compensatorii ce urmează a fi acordate salariaților disponibilizați, conform legislației muncii și contractelor colective de muncă aplicabile;
- termenul în care sindicatele/reprezentanții salariaților pot prezenta propuneri pentru evitarea concedierilor/reducerea numărului de salariați disponibilizați.

O copie a notificării transmise sindicatelor/reprezentanților salariaților va fi de asemenea depusă la Inspectoratul Teritorial de Muncă, precum și la Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă.

Trebuie menționat că, potrivit prevederilor CCM la nivel Național, consultările cu sindicatele/reprezentanții salariaților vor fi inițiate (i) cu 15 zile înainte de data emiterii notificării prevăzute de art. 71<sup>1</sup> din Codul Muncii, în cazul angajatorilor care au mai puțin de 100 de salariați, (ii) cu 20 de zile înainte de data emiterii notificării prevăzute de art. 71<sup>1</sup> din Codul Muncii, în cazul angajatorilor care au între 101 și 250 de salariați, și (iii) cu 30 de zile înainte de data emiterii notificării prevăzute de art. 71<sup>1</sup> din Codul Muncii, în cazul angajatorilor care au peste 351 de salariați.

**Etapa 2**

Sindicatelor sau, după caz, reprezentanții salariaților vor dispune de un termen de 10 zile de la data primirii notificării transmise de angajatori, pentru a analiza informațiile primite și rațiunile tehnice și economice ale concedierilor, respectiv pentru a formula orice propuneri pe care le consideră adecvate pentru evitarea concedierilor colective sau pentru reducerea numărului de angajați disponibilizați. Angajatorii au obligația de a răspunde în scris, furnizând argumente la orice propuneri primite, în termen de maxim 5 zile.

**Etapa 3**

După finalizarea consultărilor cu sindicatele sau, după caz, reprezentanții salariaților, în cazul în care angajatorii decid să efectueze concedierile colective, vor emite o a doua notificare care va reitera toate elementele incluse în prima notificare, precum și rezultatul consultărilor cu sindicatele sau, după caz, cu reprezentanții salariaților. A doua notificare va fi depusă la Inspectoratul Teritorial de Muncă, Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă și va fi de asemenea transmisă sindicatelor/reprezentanților salariaților, cu cel puțin 30 de zile înainte de data emiterii deciziilor individuale de concediere.

**Etapa 4**

Angajatorii vor emite decizii individuale de concediere pentru fiecare salariat. Fiecare decizie va include următoarele elemente obligatorii prevăzute de Codul Muncii: (i) motivele concedierii; (ii) durata preavizului; (iii) criteriile de stabilire a ordinii de concediere; (iv) lista tuturor posturilor vacante din unitate, dacă este cazul, și termenul în care salariații trebuie să-și exprime intenția de a ocupa un post vacant (în cazul în care nu există posturi vacante, se va face o mențiune în acest sens). Deciziile de concediere vor produce efecte de la data comunicării lor către salariați, care poate fi data la care deciziile sunt comunicate prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire, data la care salariații au semnat pentru primirea acestora, data la care deciziile au fost comunicate prin executor judecătoresc, etc.

**Etapa 5**

Salariații care urmează a fi concediați vor beneficia de un termen de preaviz de 20 de zile lucrătoare. La expirarea termenului de preaviz, raporturile de muncă dintre angajatori și salariații care au făcut obiectul procedurii de concediere colectivă vor înceta.

## Aspecte specifice

### Ordinea concedierilor

CCM la nivel național prevede respectarea unei anumite ordini la încetarea contractelor individuale de muncă în urma desființării posturilor. Aceasta va fi aplicabilă angajatorilor în momentul implementării procedurii de concediere colectivă, după cum urmează:

- contractele individuale de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale salariaților care cumulează pensia cu salariul;
- contractele individuale de muncă ale salariaților care întrunesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă (pensionare pentru limita de vârstă) și nu au solicitat pensionarea;
- contractele individuale de muncă ale salariaților care întrunesc condițiile pentru pensionarea la cerere (pensionare anticipată).

### Criterii minime

CCM la nivel național prevede anumite criterii minime care trebuie avute în vedere în momentul luării măsurii de încetare a contractelor individuale de muncă, criterii care vor fi respectate pe parcursul procedurii de concediere colectivă, respectiv:

- dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se va desface contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere;
- măsura va afecta în primul rând salariații care nu au copii în întreținere;
- măsura va afecta numai în ultimul rând pe femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, pe întreținătorii unici de familie, precum și pe salariații, bărbați sau femei, care mai au cel mult 3 ani până la pensionare la cererea lor.

Conform CCM la nivel național, dacă doi sau mai mulți salariați se află în aceeași situație, angajatorul trebuie să decidă care dintre aceștia va fi concediat în urma consultărilor cu sindicatele.

### Interdicții

Codul Muncii și CCM la nivel național interzic angajatorilor care au procedat la concedieri colective să angajeze personal nou în posturile ocupate anterior de salariații concediați, timp de 9 luni de la data la care au avut loc concedierile colective. În cazul în care salariații concediați refuză reocuparea posturilor vacante, angajatorii vor avea dreptul de a angaja personal nou în funcțiile respective.

## Studii de caz

### Preaviz

CCM la nivel național prevede la art. 80 (2) că, în cazul concedierilor, angajatorul are obligația de a informa în scris salariații cu privire la termenul de preaviz.

Prevederea susmenționată a CCM la nivel național a creat confuzie printre angajatori. Astfel, s-a pus problema dacă termenul de preaviz trebuie comunicat salariaților ca document separat sau trebuie inclus în decizia de concediere și comunicat salariaților împreună cu aceasta.

În practică, am întâlnit situații în care angajatorii au informat salariații cu privire la termenul de preaviz în scris înainte de a emite deciziile de concediere.

Considerăm că aceste metode nu sunt conforme cu prevederile Codului Muncii și că supun angajatorii riscului ca întreaga procedură de concediere să fie anulată în instanță.

Conform art. 74 din Codul Muncii, decizia de concediere va indica, printre elementele obligatorii, durata termenului de preaviz. Conform Codului Muncii, decizia de concediere produce efecte din momentul în care a fost comunicată angajatului.

Cu alte cuvinte, termenul de preaviz este unul dintre elementele care se comunică salariaților împreună cu decizia de concediere.

Termenul de preaviz curge de la data la care decizia de concediere este comunicată salariatului. În momentul expirării termenului de preaviz, raporturile de muncă dintre angajator și angajat încetează, fără alte formalități.

## Posturi disponibile

CCM la nivel național prevede că, înainte de a notifica salariații cu privire la termenul de preaviz, angajatorul are obligația de a informa salariații dacă li se oferă sau nu alt post vacant existent în cadrul societății. Conform CCM la nivel național, dacă angajatul refuză postul oferit sau dacă nu se oferă nici un post, angajatorul poate începe procedura de concediere.

În Codul Muncii nu există nici o prevedere expresă conform căreia angajatorul trebuie să ofere salariaților concediați posturi vacante în cadrul societății, dacă aceștia sunt concediați în urma unei reduceri a locurilor de muncă (din motive ce nu țin de persoana acestora, conform Codului Muncii).

Codul Muncii prevede că această măsură trebuie luată atunci când salariații sunt concediați ca urmare a unor performanțe profesionale necorespunzătoare. Conform art. 74, decizia de concediere emisă în caz de necorespundere profesională trebuie să includă, între alte elemente obligatorii, lista tuturor posturilor vacante existente în cadrul societății. Conform art. 67 din Codul Muncii, salariații concediați din motive ce nu țin de persoana lor vor beneficia de măsuri active pentru controlul șomajului.

Chiar dacă nu există o prevedere expresă în Codul Muncii în legătură cu obligația angajatorului de a oferi, în măsura în care sunt disponibile, posturi vacante salariaților ale căror locuri de muncă au fost desființate, considerăm că este recomandabil ca angajatorii să facă acest lucru.

Principalul motiv este acela că, dacă salariaților concediați din motive ce țin de persoana lor (respectiv, necorespundere profesională) li se oferă posibilitatea de a opta pentru un post vacant care corespunde aptitudinilor lor, atunci cu atât mai mult există motive pentru a oferi aceeași oportunitate salariaților concediați din motive care nu țin de persoana lor (respectiv, inclusiv în cazul concedierilor colective).

Angajatului care urmează a fi concediat din motive ce nu țin de persoana lui trebuie să i se acorde oportunitatea de a evita șomajul optând pentru un alt post disponibil la același angajator.

## Comunicarea deciziei de concediere

Conform prevederilor Codului Muncii, decizia de concediere se consideră comunicată fie la data la care angajatul a semnat de primire, fie la data la care decizia este comunicată prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire.

În practică, am întâlnit mai multe cazuri în care salariații refuzau să semneze de primire decizia de concediere sau formularul de confirmare de primire pentru scrisoarea recomandată.

Având în vedere că, în conformitate cu prevederile Codului Muncii, decizia de concediere produce efecte de la data comunicării acesteia către salariați, angajatorii pot avea dificultăți în a dovedi că această concediere a intrat în vigoare.

Pentru a evita aceste dificultăți, recomandăm ca decizia de concediere să fie comunicată salariaților printr-un executor judecătoresc. Executorul judecătoresc va afișa decizia la domiciliul angajatului în situația în care nimeni nu semnează de primire, instanțele acceptând această procedură de comunicare ca fiind valabilă.

## Interdicții de concediere

Există anumite circumstanțe prevăzute expres de Codul Muncii în care angajatorului i se interzice concedierea salariaților.

Conform Codului Muncii<sup>4</sup>, angajatorul nu poate înceta în mod valabil contractele individuale de muncă în situații precum: (i) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii, (ii) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere, (iii) pe durata concediului de maternitate, (iv) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani etc.

---

<sup>4</sup> Situațiile în care angajatorul nu are dreptul să înceteze contractele de muncă ale angajaților săi sunt prevăzute expres la art. 60 din Codul Muncii.



Interdicțiile menționate mai sus se aplică și în cazul concedierilor colective. Astfel, angajatorii trebuie să verifice, înainte de emiterea deciziilor de concediere, dacă salariații afectați să regăsească într-una dintre situațiile în care concedierea este interzisă.

Deciziile de concediere emise pentru salariații care se află în oricare din situațiile de mai sus pot fi anulate cu ușurință de instanță, dacă sunt contestate de salariați.

Pentru a evita aceste riscuri, angajatorii trebuie să amâne emiterea deciziilor de concediere pentru salariații care se află în una dintre situațiile de mai sus până la data la care interdicțiile nu se mai aplică. În mod alternativ, contractul de muncă poate înceta de comun acord, conform art. 55 alin. (b) din Codul Muncii. Prin încetarea de comun acord<sup>5</sup>, atât angajatorul cât și angajatul convin să înceteze raportul de muncă. Astfel, interdicțiile privind concedierea nu sunt aplicabile, acestea fiind prevăzute în mod expres numai pentru situația în care raportul de muncă încetează la inițiativa angajatorului.

## **Criterii pentru concediere**

După cum s-a arătat anterior (pagina 11), CCM la nivel național prevede anumite criterii pentru concediere, astfel încât soțul cu venitul mai mare, salariații care au copii în întreținere, întreținătorii unici de familie etc. să fie protejați cu privire la pierderea locului de muncă. Art. 81 alin (4) din CCM la nivel național prevede că, dacă doi sau mai mulți salariați se află în aceeași situație, angajatorul trebuie să decidă care dintre aceștia va fi concediat pe baza consultărilor cu sindicatele.

Cu privire la aceste prevederi trebuie făcute câteva observații de ordin practic. Dacă un angajator are un număr de 20 de agenți de vânzări în organigramă și dorește să reducă 10 posturi, măsura va afecta în primul rând salariații care nu au copii în întreținere, care nu sunt întreținători unici de familie, care au mai mult de 3 ani până la pensionare etc. Este posibil ca angajatorii să considere dificilă aplicarea acestor criterii, deoarece adesea tocmai salariații afectați de concediere sunt cei pe care angajatorul ar prefera să îi păstreze (pentru că sunt tineri, pentru că nu au obligații familiale etc.)

---

<sup>5</sup> Mai multe detalii privind modul în care încetarea de comun acord poate fi folosită în situația concedierilor colective se găsesc în studiul de caz "Planul de încetare voluntară".

Totuși, nerespectarea criteriilor de concediere poate conduce la anularea deciziei în instanță. De asemenea, angajatorul nu poate schimba aceste criterii prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de societate sau prin regulamentul intern. Orice astfel de schimbare poate fi de asemenea invalidată în instanță.

A doua precizare care trebuie făcută în legătură cu criteriile pentru concediere este aceea că, pentru salariații care se află în aceeași situație, angajatorul trebuie să consulte sindicatele cu privire la decizia de concediere. Consultarea sindicatelor nu înseamnă obținerea aprobării sindicatelor, ci informarea acestora și oferirea ocaziei de a-și exprima punctul de vedere. Totuși, este preferabil ca în contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul societății să se prevadă că, atunci când se decide care anume salariați urmează a fi concediați, prin consultări cu sindicatele, competența profesională va fi criteriul în baza căruia angajatorul va putea lua această decizie.

## Planul de încetare voluntară

Angajatorii pot alege să implementeze planuri de încetare voluntară odată cu sau mai înainte de efectuarea de concedieri colective. Planurile de încetare voluntară sunt oferite de angajatorii care intenționează să reducă numărul salariaților dar doresc să evite diversele restricții impuse de legislația privind concedierile colective. Baza legală a planurilor de încetare voluntară o constituie art. 55 alin. (b) din Codul Muncii, care permite angajatorului și angajatului să înceteze raportul de muncă de comun acord. De obicei, acest lucru se face în schimbul unei compensații financiare. Pentru a fi atractive pentru salariați, compensațiile acordate prin planul de încetare voluntară trebuie să aibă o valoare mai mare decât plățile compensatorii la care salariații ar avea dreptul în caz de concediere. După cum am arătat mai sus, prin implementarea unui plan de încetare voluntară, angajatorii pot evita aplicarea prevederilor legale ce reglementează procedura de concediere colectivă: angajatorii nu sunt constrânși de termene legale (până la 100 de zile, conform Codului Muncii, și chiar mai mult în anumite contracte colective de muncă), interdicțiile de concediere nu sunt aplicabile, după cum nu sunt aplicabile nici criteriile de concediere indicate mai sus. În plus, angajatorul poate păstra posturile din organigramă și nu are obligația de a le reoferi foștilor salariați atunci când dorește ocuparea acestora. Din punct de vedere strict juridic, sindicatele nu joacă nici un rol în implementarea planului de încetare voluntară. Totuși, este recomandabil ca sindicatele să fie informate și consultate cu privire la plan, lucru care deseori sporește șansele de succes ale acestuia.





Victoriei Square  
4-8 Nicolae Titulescu Ave.  
America House, West Wing, 8<sup>th</sup> Floor  
Sector 1, 011 141, Bucharest

☎ +40 (21) 204 88 90

☎ +40 (21) 204 88 99

✉ office@tuca.ro

🌐 www.tuca.ro