

DR. GIONI POPA-ROMAN

# AM FOST CONCEDIAT. CE FAC ACUM?

INFORMAȚIE  
CUNOAȘTERE  
DREPTURI  
CLARITATE

Ghidul omului care refuză  
să creadă că o decizie  
de concediere înseamnă  
sfârșitul drumului



ÎNȚELEGE-ȚI  
SITUAȚIA JURIDICĂ



AFLĂ CE  
DREPTURI AI



DESCOPERĂ  
OPȚIUNILE TALE

**EDIȚIA FREE**

Înțelege. **Decide.** Acționează.

2026

**Dr. Gioni Popa-Roman**

# **AM FOST CONCEDIAȚ.**

## **CE FAC ACUM?**

**Ghidul omului care refuză să creadă că o decizie  
de concediere înseamnă sfârșitul drumului**

EDIȚIA FREE

**Hemeiuș, 2026**

## Cuprins

Cuvânt către mine, cel care tocmai a fost concediat .....	3
Capitolul 1 – Prima greșeală pe care sunt tentat să o fac .....	6
Capitolul 2 – Cea mai periculoasă frază .....	9
Capitolul 3 – Ce nu știam despre concediere .....	12
Capitolul 4 – Hârtia care îmi poate schimba viitorul .....	16
Capitolul 5 – De ce internetul mă poate ajuta și mă poate înșela .....	19
Capitolul 6 – Între furie și strategie .....	23
Capitolul 7 – Întrebarea care schimbă totul .....	26
Capitolul 8 – De ce mulți salariați renunță prea devreme .....	29
De ce ediția FREE se oprește aici .....	33
Ce găsesc în ediția PREMIUM .....	35
Comandă ediția PREMIUM .....	37

## **CUVÂNT CĂTRE MINE, CEL CARE TOCMAI A FOST CONCEDIAȚ**

Astăzi am primit de la patron o hârtie care îmi poate schimba viața.

Poate că este doar o foaie tipărită. Poate că are două sau trei pagini. Poate că este redactată într-un limbaj juridic rece, plin de formulări pe care nu le folosesc niciodată în viața de zi cu zi. Poate că este semnată de director. Poate că este semnată de reprezentantul resurselor umane. Poate că poartă ștampila companiei.

Dar, dincolo de toate aceste detalii, pentru mine documentul are o singură semnificație: mi-am pierdut locul de muncă.

Poate că am fost chemat în biroul șefului. Poate că am fost invitat la o discuție despre care am crezut că este una obișnuită. Poate că am observat dinainte că ceva nu este în regulă. Poate că existau tensiuni. Poate că existau conflicte. Poate că existau zvonuri. Poate că existaseră restructurări. Poate că fuseseră concediați și alți colegi.

Dar poate că nu.

Poate că totul a venit din senin. Poate că ieri eram convins că lucrurile merg normal. Poate că îmi făceam planuri pentru concediu. Poate că mă gândeam la o rată pe care urma să o plătesc. Poate că mă gândeam la școala copiilor. Poate că mă gândeam la o investiție. Poate că mă gândeam la viitor.

Iar astăzi, dintr-odată, mă trezesc în fața unei întrebări pe care nu mi-am dorit niciodată să o primesc: „*Ce fac acum?*” Este una dintre cele mai grele întrebări pe care le poate primi un om activ profesional.

Nu pentru că locul de muncă este totul. Ci pentru că locurile de muncă reprezintă stabilitate. Reprezintă rutină. Reprezintă siguranță. Reprezintă venit. Reprezintă independență. Reprezintă posibilitatea de a-mi construi planuri.

Când această stabilitate dispare brusc, primul lucru care apare nu este analiza juridică. Este emoția. Șocul. Furia. Nedumerirea. Uneori rușinea. Alteori frica.

Și aproape întotdeauna apare întrebarea: „*De ce eu?*” Mă întreb dacă am greșit. Mă întreb dacă am fost tratat corect. Mă întreb dacă se putea evita. Mă întreb dacă cineva a avut ceva împotriva mea. Mă întreb dacă sunt vinovat. Mă întreb dacă aș fi putut face ceva diferit.

Aceste întrebări sunt firești. Sunt omenești.

Dar există un pericol. Pericolul ca emoția să preia controlul înainte ca informația să aibă șansa să apară.

În astfel de momente, oamenii iau adesea decizii greșite. Unii trimit mesaje pe care ulterior le regretă. Unii postează pe rețelele sociale. Unii amenință. Unii insultă. Unii rup documentele. Unii le aruncă. Unii refuză să le citească. Unii renunță înainte să înțeleagă ce s-a întâmplat. Iar această ultimă categorie este cea care mă preocupă cel mai mult.

Pentru că există oameni care pierd nu atunci când sunt concediați. Ci atunci când decid să nu mai încerce să înțeleagă.

În realitate, concedierea este un moment dificil. Dar nu este întotdeauna sfârșitul drumului. Uneori este începutul unei clarificări. Alteori este începutul unei schimbări. Alteori este începutul unei lupte juridice. Alteori este începutul unui nou drum profesional.

Dar indiferent care va fi rezultatul final, primul pas este același: trebuie să înțeleg. Nu să presupun. Nu să ghicesc. Nu să ascult zvonuri. Nu să mă bazez pe poveștile altora. Ci să înțeleg.

Această carte a fost scrisă exact pentru acel moment. Momentul în care omul concediat încearcă să afle dacă totul este deja pierdut. Momentul în care încearcă să afle dacă mai are drepturi. Momentul în care încearcă să afle dacă există întrebări care trebuie puse. Momentul în care încearcă să afle dacă situația este într-adevăr atât de simplă pe cât pare.

Nu îți promit miracole.

Nu îți promit că orice concediere poate fi anulată. Nu îți promit că orice proces poate fi câștigat. Nu îți promit că dreptatea va veni automat.

Dar îți promit ceva mult mai important. Îți promit că vei începe să privești concedierea cu mai multă luciditate.

Vei începe să pui întrebări. Vei începe să verifici. Vei începe să înțelegi. Și uneori, exact de aici începe diferența dintre omul care renunță și omul care își păstrează șansa de a merge mai departe.

## **CAPITOLUL 1**

### **PRIMA GREȘALĂ PE CARE SUNT TENTAT SĂ O FAC**

După concediere, primul impuls este aproape întotdeauna emoțional. Nu juridic. Nu strategic. Nu rațional. Emoțional.

Simt nevoia să reacționez imediat. Să spun ceva. Să fac ceva. Să răspund. Să mă apăr. Să explic. Să mă cert. Să acuz. Să ameninț. Să demonstrez că am dreptate.

Este o reacție firească. Omul nu suportă sentimentul că pierde controlul asupra propriei vieți.

Iar concedierea produce exact această senzație. Am impresia că altcineva a luat o decizie majoră în locul meu. Am impresia că altcineva a apăsat un buton care îmi afectează veniturile, planurile și viitorul. În acel moment nu mai gândesc limpede. Gândesc emoțional.

Și exact aici apare prima mare greșală. Confund reacția cu soluția. Cred că dacă reacționez imediat fac ceva util. În realitate, foarte multe dintre reacțiile rapide nu rezolvă nimic. Ba chiar complică situația.

Unii oameni trimit mesaje agresive. Unii îi insultă pe cei pe care îi consideră responsabili. Unii amenință cu procese. Unii amenință cu presa. Unii amenință cu reclamații. Unii postează pe Facebook. Unii publică documente interne ale companiei. Unii înregistrează videoclipuri. Unii încep să povestească tuturor cât de nedreptățiți au fost.

Problema este că toate aceste lucruri sunt făcute înainte de a înțelege ce s-a întâmplat cu adevărat. Este ca și cum aș începe să mă lupt înainte să aflu cine este adversarul.

Mai grav, uneori nici măcar nu există un adversar în sensul în care îl imaginez eu. Există doar o situație juridică pe care încă nu o înțeleg.

Am observat că foarte mulți salariați citesc doar ultima frază din decizia de concediere. Fraza care spune că raportul de muncă încetează. Atât.

Nu citesc motivarea. Nu citesc temeiul legal. Nu citesc explicațiile. Nu citesc procedura. Nu citesc documentele la care se face referire. Văd doar rezultatul.

Exact cum un pacient ar vedea doar diagnosticul fără să citească analiza medicală. Iar atunci când vezi doar rezultatul, începi să completezi singur golurile. Presupui. Ghicești. Imaginezi. Construiești scenarii.

Și foarte des greșești.

Prima greșală nu este că am fost concediat. Prima greșală este că încep să trag concluzii înainte să citesc. Încep să decid înainte să înțeleg. Încep să reacționez înainte să analizez.

Această grabă mă poate costa mult. Poate mă costa bani. Poate mă costa șanse. Poate mă costa probe. Poate mă costa posibilitatea de a lua o decizie bună.

În dreptul muncii există termene. Există documente. Există proceduri. Există dovezi. Există explicații. Există nuanțe.

Iar toate acestea dispar din atenția mea atunci când sunt dominat de furie. Furia este un sfătuitor prost. Nu pentru că emoția ar fi ceva rău. Ci pentru că emoția vede doar prezentul. Nu vede consecințele. Nu vede strategia. Nu vede imaginea de ansamblu.

De aceea, primul lucru pe care trebuie să îl fac după concediere este să mă opresc. Nu să renunț. Nu să accept. Nu să mă resemnez.

Ci să mă opresc. Să respir. Să citesc. Să înțeleg. Să adun informații. Să mă uit la documente. Să verific ce s-a întâmplat. Să aflu care este motivul oficial al concedierii. Să aflu ce documente există. Să aflu ce procedură a fost urmată. Să aflu dacă au existat avertismente. Să aflu dacă au existat evaluări. Să aflu dacă au existat reorganizări. Să aflu dacă au existat explicații.

Abia după aceea pot lua o decizie.

Foarte mulți oameni confundă viteza cu eficiența. Cred că trebuie să facă imediat ceva.

În realitate, prima zi după concediere nu este ziua marilor decizii. Este ziua marilor întrebări. Ce s-a întâmplat? De ce s-a întâmplat? Ce documente există? Ce motive sunt invocate? Ce pot verifica? Ce nu înțeleg? Ce trebuie clarificat?

Aceste întrebări sunt mult mai importante decât impulsul de a reacționa.

Am văzut oameni care au pierdut șanse importante pentru că au ales să vorbească înainte să citească. Am văzut oameni care au semnat documente fără să le înțeleagă. Am văzut oameni care au făcut afirmații ce s-au întors ulterior împotriva lor. Am văzut oameni care au renunțat fără să știe dacă aveau sau nu dreptate.

Toate acestea au avut aceeași cauză. Graba.

De aceea, dacă astăzi am fost concediat, prima regulă este simplă: nu decid nimic important în primele ore de furie. Nu mă bazez pe impuls. Nu mă bazez pe zvonuri. Nu mă bazez pe presupuneri.

Mă bazez pe documente. Mă bazez pe fapte. Mă bazez pe informații. Pentru că între concediere și orice decizie inteligentă există întotdeauna un pas obligatoriu: înțelegerea.

Iar omul care înțelege înainte să reacționeze are întotdeauna mai multe șanse decât omul care reacționează înainte să înțeleagă.

## CAPITOLUL 2

### CEA MAI PERICULOASĂ FRAZĂ

Există o propoziție pe care am auzit-o de sute de ori. Am auzit-o în discuții între colegi. Am auzit-o în familie. Am auzit-o pe internet. Am auzit-o în fața instanțelor. Am auzit-o de la oameni inteligenți. Am auzit-o de la oameni cu experiență. Am auzit-o chiar și de la persoane care fuseseră concediate în trecut.

Propoziția este simplă: „*Dacă m-au concediat, înseamnă că nu mai am ce face.*” La prima vedere pare logică. Pare realistă. Pare matură. Pare chiar responsabilă.

Mulți oameni o rostesc cu un fel de resemnare tristă. Ca și cum ar accepta inevitabilul. Ca și cum ar accepta o sentință definitivă. Ca și cum totul ar fi deja decis.

Problema este că această concluzie apare aproape întotdeauna prea devreme. Mult prea devreme. Apare înainte să citească documentele. Apare înainte să verifice motivele. Apare înainte să înțeleagă procedura. Apare înainte să afle ce s-a întâmplat.

Cu alte cuvinte, apare înainte să cunosc situația reală. Și tocmai aici se ascunde pericolul. Nu în concediere. Ci în concluzia pripită.

Pentru că omul care crede că nu mai are nimic de făcut încetează să mai pună întrebări. Nu mai verifică. Nu mai citește. Nu mai caută explicații. Nu mai analizează. Nu mai compară. Nu mai cere lămuriri. Pur și simplu renunță. Iar renunțarea

prematură este una dintre cele mai costisitoare decizii pe care le poate lua un salariat.

Trebuie să înțeleg un lucru simplu. Concedierea nu este doar un act managerial. Este și un act juridic. Această diferență este esențială. Un manager poate lua decizii. Un angajator poate organiza activitatea. Un director poate conduce compania.

Dar atunci când se ajunge la încetarea contractului individual de muncă, nu mai discutăm doar despre management. Discutăm despre lege. Iar legea funcționează după reguli. Există condiții. Există proceduri. Există obligații. Există limite. Există drepturi. Există responsabilități. Există termene. Există documente. Există verificări. Există explicații care trebuie oferite. Există situații care trebuie justificate.

Toate acestea fac parte din realitatea juridică a concedierii.

Problema este că omul concediat vede doar rezultatul final. Vede că nu mai are loc de muncă. Vede că nu va mai primi salariu. Vede că trebuie să își refacă planurile. Vede că trebuie să găsească o soluție. Și este normal. Oricine ar vedea mai întâi consecințele.

Dar dacă mă opresc doar la consecințe, risc să ignor întrebările importante. Cum s-a ajuns aici? De ce s-a ajuns aici? Ce motive sunt invocate? Ce documente există? Ce procedură a fost urmată? Ce explicații mi-au fost oferite? Ce dovezi există?

Aceste întrebări pot schimba complet perspectiva. Pentru că între ceea ce cred eu și ceea ce rezultă din documente poate exista o diferență enormă.

Uneori omul este convins că a fost concediat ilegal. Iar după analiză descoperă că procedura a fost respectată. Alteori este convins că nu are nicio șansă. Iar după analiză descoperă că există aspecte serioase care merită verificate. Uneori este convins că totul este pierdut. Iar după analiză constată că nici măcar nu înțelesese exact motivul concedierii. Acesta este motivul pentru care nu trebuie să mă grăbesc să trag concluzii.

În dreptul muncii, aparențele înșală foarte des. O concediere care pare perfect justificată poate ascunde probleme procedurale. O concediere care pare abuzivă poate avea o fundamentare legală solidă. O concediere care pare imposibil de contestat poate ridica întrebări importante. O concediere care pare evident ilegală poate fi mult mai complexă decât pare la prima vedere.

De aceea, prima obligație pe care o am față de mine însumi este să nu confund impresia cu realitatea.

Impresia este emoțională. Realitatea este juridică. Impresia spune: „*M-au dat afară*”. Realitatea întreabă: „*În ce condiții?*”. Impresia spune: „*Nu mai am ce face*”. Realitatea întreabă: „*Cum ai ajuns la această concluzie?*”. Impresia spune: „*Totul s-a terminat*”. Realitatea întreabă: „*Ai verificat?*”

Această diferență poate părea mică. Dar în practică este uriașă. Ea separă omul care renunță de omul care analizează. Ea separă presupunerea de informație. Ea separă panica de strategie.

De aceea, după concediere, trebuie să înlocuiesc cea mai periculoasă frază din mintea mea. În loc să spun: „*Dacă m-au concediat, înseamnă că nu mai am ce face*”. Ar trebui să spun: „*Dacă am fost concediat, trebuie mai întâi să înțeleg exact ce s-a întâmplat*”.

Este o diferență de doar câteva cuvinte. Dar aceste cuvinte pot schimba complet felul în care îmi privesc situația. Prima propoziție închide toate ușile. A doua le lasă deschise până când aflu adevărul.

Iar în astfel de momente, adevărul valorează întotdeauna mai mult decât presupunerile. Pentru că omul informat poate lua decizii. Omul care presupune doar reacționează. Iar după concediere, ceea ce am nevoie cel mai mult nu este o reacție.

Este înțelegerea.

## **CAPITOLUL 3**

### **CE NU ȘTIAM DESPRE CONCEDIERE**

Ani la rând am crezut că lucrurile sunt foarte simple. Dacă șeful nu mă mai vrea, mă concediază. Dacă firma nu mai are nevoie de mine, mă concediază. Dacă există probleme la serviciu, mă concediază. Dacă cineva mai sus decide asta, mă concediază. Punct.

Multă vreme am privit concedierea ca pe un act aproape absolut. Ca pe o putere pe care angajatorul o exercită după propria voință. Ca pe o decizie împotriva căreia nu prea ai ce face. Și nu eram singurul care gândea astfel. Foarte mulți salariați cred același lucru.

Poate că și eu am crezut ani de zile că angajatorul poate concedia pe cine dorește, când dorește și cum dorește.

Realitatea juridică este însă mult mai complexă. Într-un stat de drept, concedierea nu este doar o decizie. Este o procedură. Iar orice procedură presupune reguli. Acest lucru pare banal.

Dar este una dintre cele mai importante idei din întreaga materie a concedierii. Pentru că în momentul în care înțeleg că nu discut doar despre o decizie, ci despre o procedură, încep să privesc lucrurile diferit. Încep să-mi pun întrebări. Ce reguli există? Ce condiții trebuie îndeplinite? Ce obligații are angajatorul? Ce drepturi am eu? Ce documente trebuie să existe? Ce trebuie comunicat? Ce trebuie dovedit? Ce termene există?

Dintr-odată, situația nu mai pare atât de simplă. Nu mai este doar o hârtie primită într-o zi proastă. Devine un eveniment juridic care trebuie înțeles.

Primul lucru pe care l-am descoperit este că nu există o singură concediere. Există mai multe tipuri de concediere. Iar fiecare are propriile condiții. Propriile reguli. Propriile explicații. Propriile probleme.

Foarte mulți salariați folosesc cuvântul „concediere” pentru orice încetare a raportului de muncă. Dar realitatea este mai nuanțată.

Uneori vorbim despre concediere disciplinară. Alteori despre concediere pentru necorespondere profesională. Alteori despre concediere pentru motive care nu țin de persoana salariatului. Alteori despre desființarea postului. Alteori despre reorganizare. Alteori despre inaptitudine fizică sau psihică. Alteori despre încetarea prin acordul părților.

Iar aceste situații nu sunt identice. Nici pe departe. O greșeală frecventă este să cred că toate funcționează după aceleași reguli. Nu funcționează. Fiecare situație are propriul mecanism juridic.

Să luăm un exemplu simplu. Dacă un angajator spune că m-a concediat pentru că am încălcat disciplina muncii, discutăm despre o anumită procedură. Dacă spune că postul meu a fost desființat, discutăm despre altă procedură. Dacă spune că nu mai corespund profesional, discutăm despre altă procedură. Dacă spune că există motive medicale, discutăm despre altă procedură.

De aceea, prima întrebare pe care trebuie să mi-o pun nu este: „Am fost concediat?”. Ci: „Pentru ce motiv am fost concediat?”. Această întrebare schimbă totul. Pentru că motivul este punctul de plecare al întregii analize.

Mulți oameni descoperă surprinși că nici măcar nu știu exact ce fel de concediere au primit. Au auzit doar concluzia. Nu

și explicația. Au reținut doar faptul că nu mai au serviciu. Nu și mecanismul juridic prin care s-a ajuns acolo.

Al doilea lucru pe care l-am descoperit este că legea nu protejează doar angajatorul. Protejează și salariatul.

Mulți oameni pornesc de la ideea că legea este făcută exclusiv pentru firme. Nu este adevărat. Dreptul muncii a apărut tocmai pentru a crea un echilibru între două părți aflate într-o poziție diferită de putere.

Angajatorul organizează activitatea. Angajatorul stabilește obiective. Angajatorul suportă riscuri economice.

Dar salariatul are dreptul la protecție juridică. Are dreptul la informare. Are dreptul la apărare. Are dreptul la respectarea procedurilor. Are dreptul la tratament legal. Aceste lucruri nu garantează că va câștiga întotdeauna. Dar garantează că există reguli care trebuie respectate.

Al treilea lucru pe care nu îl știam este că documentele contează enorm.

În viața de zi cu zi ne bazăm pe discuții. Pe promisiuni. Pe impresii. Pe amintiri. În dreptul muncii contează însă foarte mult ceea ce poate fi dovedit. Contează documentele. Contează înscrisurile. Contează corespondența. Contează deciziile. Contează evaluările. Contează procesele-verbale. Contează notificările. Contează fișa postului. Contează contractul individual de muncă. Contează actele adiționale. Contează lucruri pe care, uneori, nici nu le-am citit cu atenție.

Am descoperit apoi că timpul are o valoare uriașă. Nu doar banii. Nu doar dreptatea. Timpul. Pentru că în dreptul muncii există termene.

Iar termenele nu așteaptă. Ele curg indiferent dacă sunt supărat. Indiferent dacă sunt dezorientat. Indiferent dacă sunt speriat. Indiferent dacă nu am înțeles încă situația.

De aceea, amânarea poate deveni un pericol. Mulți oameni nu pierd pentru că nu aveau argumente. Pierd pentru că au așteptat prea mult. Pierd pentru că au crezut că mai au timp.

Pierd pentru că au amânat analiza documentelor. Pierd pentru că au lăsat emoția să ocupe locul informației.

Poate cea mai importantă descoperire a fost alta.

Am realizat că există o diferență uriașă între ceea ce cred eu și ceea ce pot demonstra. Pot fi convins că am fost tratat incorect. Dar această convingere trebuie analizată. Pot fi convins că am fost victima unei nedreptăți. Dar trebuie să înțeleg ce anume s-a întâmplat. Pot fi convins că angajatorul a greșit. Dar trebuie să aflu unde, cum și de ce.

În drept, convingerea personală este importantă. Dar nu este suficientă. Este doar punctul de plecare.

Iar această lecție mi-a schimbat complet perspectiva. Am înțeles că nu eram lipsit de drepturi. Eram lipsit de informații. Nu eram lipsit de opțiuni. Eram lipsit de metodă. Nu eram lipsit de șanse. Eram lipsit de înțelegerea situației.

De aceea, după concediere, primul lucru pe care trebuie să-l fac nu este să mă declar învins. Nu este să mă declar câștigător. Nu este să mă pregătesc de război. Ci să înțeleg.

Pentru că înainte să aflu dacă am sau nu dreptate, trebuie să aflu ce s-a întâmplat cu adevărat.

## CAPITOLUL 4

# HÂRTIA CARE ÎMI POATE SCHIMBA VIITORUL

Există un moment pe care aproape orice om concediat îl trăiește. Privește decizia de concediere. O ține în mână. O răsfoiește. Se uită la câteva rânduri. Caută data. Caută semnătura. Caută concluzia. Iar apoi, de cele mai multe ori, se oprește la fraza care îl doare cel mai mult: „*Contractul individual de muncă încetează...*”.

În acel moment, restul documentului aproape că dispare. Ochii văd doar rezultatul. Minte vede doar pierderea. Emoția acoperă detaliile.

Și exact aici apare una dintre cele mai mari greșeli pe care le poate face un salariat. Nu mai citește. Sau citește superficial. Sau citește doar ceea ce îi confirmă frustrarea.

Dar eu am învățat ceva important. Tocmai documentul pe care sunt tentat să-l arunc este unul dintre cele mai importante acte din întreaga procedură. Poate chiar cel mai important. Pentru că în el se află răspunsurile. În el se află explicațiile. În el se află motivele. În el se află justificările. În el se află argumentele angajatorului. În el se află poziția oficială a companiei. În el se află fundamentul întregii măsuri.

Cu alte cuvinte, în acel document se află povestea juridică a concedierii mele.

Problema este că foarte mulți oameni citesc documentul ca pe o sentință. Nu ca pe o sursă de informații. Îl privesc ca pe o

condamnare. Nu ca pe un obiect de analiză. Îl privesc emoțional. Nu juridic.

Dar exact aici trebuie să fac schimbarea. Trebuie să încetez să văd doar rezultatul. Și să încep să văd documentul. Să-l citesc. Să-l studiez. Să-l înțeleg. Să-l analizez.

Pentru că fiecare paragraf poate avea importanță. Fiecare formulare poate conta. Fiecare explicație poate deveni relevantă. Fiecare detaliu poate ajuta la înțelegerea situației.

În practică, mulți salariați sunt surprinși să descopere că nici măcar nu cunosc exact motivul pentru care au fost concediați. Au înțeles doar că nu mai au serviciu. Nu și de ce. Nu și în baza căror argumente. Nu și în baza căror documente. Nu și în baza cărei proceduri.

Acest lucru este periculos. Pentru că nu mă pot apăra împotriva unui lucru pe care nu îl înțeleg. Nu pot analiza o situație pe care nu o cunosc. Nu pot lua o decizie bună dacă nu înțeleg punctul de plecare.

De aceea, prima mea obligație este să citesc. Și să citesc atent. Nu în grabă. Nu nervos. Nu printre lacrimi sau reproșuri. Ci cu răbdare. Poate chiar de mai multe ori.

Prima lectură este emoțională. A doua este informativă. A treia începe să devină analitică. Abia atunci încep să observ lucruri pe care nu le-am văzut inițial. Încep să observ cum este descris motivul concedierii. Încep să observ ce documente sunt menționate. Încep să observ ce explicații oferă angajatorul. Încep să observ la ce evenimente se face referire. Încep să observ ce argumente sunt invocate.

Și, poate cel mai important, încep să observ ce nu înțeleg. Aceasta este o descoperire extrem de valoroasă. Pentru că întrebările corecte apar exact în momentul în care realizez că anumite lucruri nu îmi sunt clare.

De multe ori oamenii caută imediat răspunsuri. Eu cred că mai întâi trebuie să găsesc întrebările. Ce motiv este invocat? Cum este descris? La ce documente se face referire? Există

evaluări? Există avertismente? Există procese-verbale? Există rapoarte? Există corespondență? Există decizii anterioare? Există dovezi? Există explicații suficiente?

Aceste întrebări sunt mult mai importante decât pare la prima vedere. Pentru că ele mă obligă să înțeleg situația concretă. Iar dreptul muncii funcționează întotdeauna pe situații concrete. Nu pe impresii. Nu pe zvonuri. Nu pe presupuneri. Nu pe emoții. Pe situații concrete.

Am observat că foarte mulți oameni caută imediat pe internet răspunsul la întrebarea: „*Este legală concedierea mea?*”.

Problema este că nimeni nu poate răspunde serios la această întrebare fără să vadă documentele. Fără să cunoască situația. Fără să înțeleagă contextul. Fără să analizeze motivele. Fără să citească decizia.

De aceea, înainte să întreb pe alții, trebuie să mă întreb pe mine însumi: „*Am citit cu adevărat documentul?*”. Poate pare o întrebare banală. Dar foarte des răspunsul este nu. Am citit concluzia. Nu documentul. Am citit rezultatul. Nu argumentele. Am citit efectul. Nu cauza.

Și exact aici trebuie să încep. Cu documentul. Cu hârtia pe care o țin în mână. Cu actul care mi-a schimbat prezentul și care îmi poate influența viitorul.

Pentru că înainte să decid dacă sunt revoltat, înainte să decid dacă mă lupt, înainte să decid dacă accept, înainte să decid dacă merg mai departe, trebuie să fac un lucru simplu: să citesc. Nu să presupun. Nu să ghicesc. Nu să trag concluzii. Ci să citesc.

Pentru că uneori diferența dintre o decizie bună și una proastă se află exact în documentul pe care eram tentat să îl arunc. Iar omul care citește înțelege. Iar omul care înțelege poate decide.

Și exact de aici începe orice strategie inteligentă după concediere.

## **CAPITOLUL 5**

### **DE CE INTERNETUL MĂ POATE AJUTA ȘI MĂ POATE ÎNȘELA**

După concediere, aproape orice persoană face același lucru. Deschide telefonul. Deschide calculatorul. Intră pe Google. Și începe să caute răspunsuri.

Am făcut și eu același lucru. Este firesc. În câteva ore trec prin zeci de site-uri. Citesc articole. Citesc forumuri. Citesc comentarii. Privesc videoclipuri. Intru pe grupuri de Facebook. Caut experiențele altor oameni. Încerc să aflu dacă cineva a trecut prin ceea ce trec eu acum. Încerc să găsesc o explicație. Încerc să găsesc o speranță. Încerc să găsesc o soluție.

Problema este că internetul este, în același timp, una dintre cele mai bune și una dintre cele mai periculoase surse de informație. Poate să mă ajute enorm. Dar mă poate și induce în eroare. Poate să mă informeze. Dar mă poate și confuza. Poate să îmi ofere răspunsuri. Dar îmi poate crea și iluzii.

Am observat că după concediere oamenii nu caută doar informații. Caută confirmări. Vor să găsească pe cineva care să le spună exact ceea ce vor să audă. Dacă sunt furioși, caută persoane care spun că angajatorul a greșit. Dacă sunt speriați, caută persoane care spun că nu există nicio șansă. Dacă sunt indeciși, caută pe cineva care să decidă în locul lor.

Aceasta este una dintre cele mai mari capcane. Pentru că dreptul muncii nu funcționează după emoțiile mele.

Funcționează după situația concretă. Iar situația mea este diferită de situația altora.

Pe internet găsesc adesea două categorii de oameni. Prima categorie spune: „*Câștigi sigur*”. A doua categorie spune: „*Nu ai nicio șansă*”. De cele mai multe ori, nici unii, nici alții nu cunosc dosarul meu. Nu au citit decizia. Nu au văzut documentele. Nu cunosc contextul. Nu știu ce s-a întâmplat. Și totuși oferă concluzii definitive.

Aceasta ar trebui să-mi ridice un semn de întrebare. Cum poate cineva să știe sigur rezultatul unui caz pe care nu îl cunoaște? Adevărul este că nu poate. Poate avea o opinie. Poate avea o experiență. Poate avea o impresie. Dar nu poate avea certitudini.

În practică, am observat că există câteva mituri care circulă permanent pe internet.

Primul mit spune: „*Orice concediere este ilegală*”. Nu este adevărat. Există concedieri perfect legale. Există concedieri care respectă procedura. Există concedieri care respectă legea. Există concedieri care rezistă controlului instanței. A crede că orice concediere este ilegală este la fel de greșit ca a crede că toate concedierile sunt corecte.

Al doilea mit spune: „*Compania câștigă întotdeauna*”. Nici acest lucru nu este adevărat. Instanțele nu au obligația de a ține partea angajatorului. Dar nici obligația de a ține partea salariatului. Instanțele analizează probe. Analizează documente. Analizează proceduri. Analizează argumente. Nu analizează simpatii.

Al treilea mit spune: „*Dacă firma are avocați, nu ai nicio șansă*”. Realitatea este mult mai complexă. Avocații nu pot transforma automat o situație greșită într-una corectă. După cum nici lipsa unui avocat nu transformă automat o situație bună într-una pierdută. Documentele și faptele rămân importante.

Al patrulea mit spune: „*Procesul este garantat*”. Nimeni nu poate garanta un proces. Nici avocatul. Nici consultantul.

Nici prietenul. Nici internetul. Oricine promite un rezultat sigur înainte să analizeze situația concretă ar trebui privit cu prudență.

Am observat și alt fenomen.

Foarte mulți oameni confundă experiența personală cu regula generală. Un fost salariat spune: „*Eu am câștigat*”. Altul citește și concluzionează: „*Înseamnă că voi câștiga și eu*”. Un alt fost salariat spune: „*Eu am pierdut*”. Altul citește și concluzionează: „*Înseamnă că voi pierde și eu*”.

Ambele concluzii sunt greșite. Pentru că fiecare dosar este diferit. Fiecare concediere este diferită. Fiecare companie este diferită. Fiecare procedură este diferită. Fiecare probă este diferită.

În dreptul muncii, detaliile contează enorm. Uneori un singur document poate schimba perspectiva asupra întregii situații. Uneori o singură procedură nerespectată poate deveni importantă. Uneori o explicație aparent banală poate avea consecințe serioase.

Internetul nu poate vedea aceste detalii. Internetul vede doar povestea. Instanța vede documentele. Aceasta este diferența esențială.

De aceea, trebuie să folosesc internetul cu inteligență. Nu ca judecător. Nu ca avocat universal. Nu ca profet. Ci ca instrument.

Internetul mă poate ajuta să înțeleg termeni. Mă poate ajuta să identific întrebări. Mă poate ajuta să aflu informații generale. Mă poate ajuta să înțeleg anumite concepte. Dar nu poate analiza în locul meu documentele pe care le am în față. Nu poate citi în locul meu decizia de concediere. Nu poate evalua în locul meu situația concretă. Și, mai ales, nu poate lua decizii în locul meu. Aceasta este responsabilitatea mea.

De aceea, după concediere, cea mai sănătoasă atitudine este una simplă: citesc. Mă informez. Compar. Verific. Pun întrebări. Dar nu cred orbește. Nici în poveștile optimiste. Nici în poveștile pesimiste. Nici în promisiuni. Nici în sperietori.

Pentru că situația mea nu se va decide pe baza comentariilor de pe internet. Se va decide pe baza realității. Iar realitatea începe întotdeauna cu documentele și cu faptele. Nu cu zvonurile. Nu cu emoțiile. Nu cu miturile. Ci cu ceea ce s-a întâmplat cu adevărat.

Dr. Gioni Popa-Roman - AM FOST CONCEDIAȚ. CE FAC ACUM? - Ediția FREE

## CAPITOLUL 6

### ÎNTRE FURIE ȘI STRATEGIE

Există un moment pe care aproape orice persoană concediată îl traversează. Momentul în care furia începe să crească. Poate că nu apare imediat. Uneori apare după câteva minute. Alteori după câteva ore. Alteori după câteva zile. Dar apare.

Este reacția firească a omului care simte că a pierdut ceva important. Un loc de muncă. O sursă de venit. O rutină. Un sentiment de siguranță. Uneori chiar o parte din identitatea sa profesională.

În acel moment, mintea începe să caute vinovați. Poate este șeful. Poate este directorul. Poate este colegul care m-a reclamat. Poate este departamentul de resurse umane. Poate este compania. Poate este întregul sistem.

Furia are nevoie de un adversar. Așa funcționează psihologia umană. Problema este că furia nu este întotdeauna un bun consilier. Uneori ne ajută să reacționăm. Dar foarte rar ne ajută să gândim. Iar după concediere am nevoie mai ales de gândire. Nu de reacție.

Am observat că există două extreme periculoase.

Prima extremă este războiul total. *„Îi dau în judecată imediat”*. *„Îi distrug”*. *„Le arăt eu”*. *„Mă răzbun”*. *„Fac scandal”*. *„Chem televiziunile”*. *„Postez peste tot”*. *„Spun tuturor ce mi-au făcut”*.

A doua extremă este resemnarea totală. „Nu are rost”. „Nu am nicio șansă”. „Sunt prea puternici”. „Nu mă pot lupta cu ei”. „Mai bine renunț”. „Mai bine uit tot”.

La prima vedere cele două poziții par opuse. În realitate au ceva în comun. Ambele sunt emoționale. Ambele apar înaintea analizei. Ambele apar înaintea înțelegerii. Ambele apar înaintea strategiei. Iar strategia este exact ceea ce îmi lipsește cel mai mult în acel moment.

Strategia începe cu o întrebare simplă: *Ce urmăresc de fapt? Vreau să mă întorc la locul de muncă? Vreau despăgubiri? Vreau explicații? Vreau doar să înțeleg ce s-a întâmplat? Vreau să îmi protejez drepturile? Vreau să îmi evaluez șansele?*

Aceste întrebări sunt importante. Pentru că fără un obiectiv clar risc să mă lupt fără direcție. Iar o luptă fără direcție consumă energie. Consumă timp. Consumă bani. Consumă nervi. Și foarte des nu produce niciun rezultat util.

Am observat că mulți oameni confundă strategia cu agresivitatea. Cred că dacă sunt mai vocali vor avea automat mai multă dreptate.

Nu funcționează așa. În drept, vocea ridicată nu ține loc de argument. Indignarea nu ține loc de probă. Furia nu ține loc de document. Iar presupunerea nu ține loc de demonstrație.

Instanțele nu judecă emoții. Judecă fapte. Judecă documente. Judecă proceduri. Judecă dovezi.

De aceea, după concediere, cea mai importantă resursă nu este furia. Este informația. Trebuie să înțeleg exact ce s-a întâmplat. Trebuie să înțeleg exact ce documente există. Trebuie să înțeleg exact care este poziția angajatorului. Trebuie să înțeleg exact care este poziția mea.

Abia după aceea pot construi o strategie. O strategie bună începe întotdeauna cu realitatea. Nu cu ceea ce sper. Nu cu ceea ce mi-aș dori. Nu cu ceea ce cred. Ci cu ceea ce există. Există o decizie. Există documente. Există motive invocate. Există eventuale evaluări. Există eventuale avertismente. Există

eventuale rapoarte. Există eventuale explicații. Toate acestea trebuie înțelese. Abia după aceea pot decide ce fac mai departe.

Un alt lucru pe care l-am învățat este că timpul contează enorm.

Foarte mulți oameni pierd zile întregi fiind furioși. Și nu fac nimic concret. Se consumă. Se ceartă. Se plâng. Repetă aceeași poveste de zeci de ori. Dar nu citesc documentele. Nu își organizează informațiile. Nu își clarifică situația. Nu își stabilesc obiectivele.

Iar timpul trece. Și odată cu el trec și oportunități importante. De aceea, după concediere, trebuie să fac trecerea de la emoție la analiză. De la reacție la strategie. De la revoltă la înțelegere.

Nu este ușor. Poate fi chiar una dintre cele mai dificile tranziții. Pentru că omul rănit emoțional vrea să reacționeze. Omul lucid vrea să înțeleagă. Iar cele două impulsuri intră adesea în conflict.

Totuși, experiența arată că deciziile bune apar rareori în momentele de furie maximă. Ele apar după ce emoția începe să se așeze. După ce informațiile încep să se adune. După ce situația devine mai clară. După ce încep să văd imaginea de ansamblu.

Acesta este motivul pentru care, după concediere, nu trebuie să mă întreb imediat: „*Cum mă răzbun?*”. Nici: „*Cum renunț?*”. Întrebarea utilă este alta: „*Care este cea mai inteligentă decizie pe care o pot lua acum?*”.

Această întrebare schimbă totul. Pentru că mă obligă să ies din zona emoției. Mă obligă să gândesc. Mă obligă să analizez. Mă obligă să mă uit la realitate. Și exact aici începe strategia. Nu în furie. Nu în panică. Nu în resemnare. Ci în înțelegerea lucidă a situației.

Iar omul care reușește această trecere are deja un avantaj important. Poate că nu știe încă dacă va câștiga sau va pierde. Dar știe ceva mult mai valoros: că nu mai este prizonierul emoției. Și că începe să preia controlul asupra propriilor decizii.

## CAPITOLUL 7

### ÎNTREBAREA CARE SCHIMBĂ TOTUL

După ce trece primul șoc. După ce furia începe să se liniștească. După ce încetez să mă mai gândesc la ce voi spune colegilor. După ce încetez să mă mai cert în mintea mea cu șeful. După ce încep să citesc documentele. După ce încep să mă uit la situație mai rece. Rămâne o singură întrebare cu adevărat importantă.

O întrebare simplă. Dar extrem de puternică. *Înțeleg cu adevărat ce s-a întâmplat?* Aceasta este întrebarea care schimbă totul. Nu: „*Sunt supărat?*”. Nu: „*Mi se pare nedrept?*”. Nu: „*Ce spun ceilalți?*”. Nu: „*Ce am citit pe internet?*”. Nu: „*Ce cred eu?*”, Ci: „*Înțeleg cu adevărat ce s-a întâmplat?*”.

Pentru că foarte mulți oameni reacționează înainte să înțeleagă. Trag concluzii înainte să cunoască faptele. Acționează înainte să aibă informațiile. Iar aceasta este una dintre cele mai costisitoare greșeli pe care le poate face un salariat concediat.

Am observat că există o diferență uriașă între ceea ce cred și ceea ce știu. Pot crede că am fost concediat din răzbunare. Dar știu asta? Pot crede că șeful nu mă suporta. Dar pot demonstra? Pot crede că a existat o conspirație împotriva mea. Dar am dovezi? Pot crede că firma a încălcat legea. Dar înțeleg exact ce dispoziții legale au fost aplicate?

Aceste întrebări sunt incomode. Pentru că mă obligă să fiu sincer cu mine. Mă obligă să ies din zona presupunerilor. Mă obligă să mă uit la realitate. Iar realitatea este întotdeauna mai importantă decât impresiile.

Primul nivel al înțelegerii este nivelul faptelor.

Ce s-a întâmplat concret? Care este data concedierii? Care este motivul oficial invocat? Ce documente există? Ce comunicări au avut loc? Ce explicații au fost oferite? Ce proceduri au fost urmate?

Aceste întrebări par simple. Dar mulți oameni nu își răspund la ele. Sunt atât de preocupați de concluzie încât uită să analizeze drumul care a dus la concluzie.

Al doilea nivel este nivelul documentelor.

Ce scrie efectiv în decizia de concediere? Nu ce cred eu că scrie. Nu ce mi-a spus cineva. Nu ce am înțeles la prima lectură. Ci ce scrie efectiv. Care sunt motivele? Care sunt explicațiile? Care sunt referirile la documente? Care sunt actele menționate? Care sunt împrejurările descrise?

Foarte mulți oameni descoperă surprinși că nu au citit cu adevărat documentul care le-a schimbat viața profesională. Au citit doar concluzia. Nu și conținutul. Au citit doar efectul. Nu și cauza. Au citit doar rezultatul. Nu și argumentele.

Al treilea nivel este nivelul procedurii.

Cum s-a ajuns aici? Au existat etape anterioare? Au existat avertismente? Au existat evaluări? Au existat discuții? Au existat notificări? Au existat explicații? Au existat documente semnate? Au existat întâlniri oficiale?

În foarte multe situații, răspunsurile la aceste întrebări sunt mai importante decât cred oamenii. Pentru că ele ajută la reconstruirea întregii situații. Iar fără această reconstrucție nu pot înțelege ce s-a întâmplat.

Al patrulea nivel este nivelul drepturilor.

Știu ce drepturi am? Știu ce posibilități există? Știu ce termene există? Știu ce documente pot solicita? Știu ce pot verifica? Știu ce pot analiza? Știu ce întrebări ar trebui să pun?

Foarte mulți salariați pornesc de la concluzia că nu au niciun drept. Este una dintre cele mai mari erori. Nu pentru că orice concediere este greșită. Nu pentru că orice salariat are

dreptate. Ci pentru că nimeni nu poate trage concluzii înainte să înțeleagă situația.

Am observat că oamenii caută foarte des răspunsuri rapide. Vor o propoziție simplă. Vor o concluzie. Vor o certitudine. Vor să știe imediat dacă au câștigat sau au pierdut.

Dar dreptul muncii funcționează rar în acest fel. Există nuanțe. Există detalii. Există documente. Există explicații. Există contexte. Există împrejurări. Există elemente care trebuie analizate.

Iar această analiză începe cu întrebările corecte. Nu cu răspunsurile grăbite. Poate cea mai importantă descoperire este că, uneori, simplul fapt că îmi pun întrebările corecte îmi schimbă complet perspectiva.

În loc să spun: „*Nu mai am ce face*”. Încep să spun: „*Trebuie să verific*”. În loc să spun: „*Totul este pierdut*”. Încep să spun: „*Trebuie să înțeleg*”. În loc să spun: „*Nu am nicio șansă*”. Încep să spun: „*Nu știu încă*”.

Această schimbare pare mică. Dar este enormă. Pentru că mă mută din zona panicii în zona analizei. Din zona emoției în zona rațiunii. Din zona presupunerilor în zona faptelor. Și exact aici începe procesul de înțelegere. Nu în momentul în care găsesc toate răspunsurile. Ci în momentul în care încep să pun întrebările potrivite.

De aceea, după concediere, înainte să decid ce fac, înainte să mă lupt, înainte să renunț, înainte să accept, înainte să contest, trebuie să mă opresc o clipă și să mă întreb: „*Înțeleg cu adevărat ce s-a întâmplat?*”. Pentru că dacă răspunsul este nu, atunci încă nu este momentul să decid. Este momentul să aflu.

Iar omul care înțelege înainte să acționeze are aproape întotdeauna mai multe șanse decât omul care acționează înainte să înțeleagă.

## CAPITOLUL 8

# DE CE MULȚI SALARIAȚI RENUNȚĂ PREA DEVREME

Există ceva ce m-a surprins întotdeauna.

Nu faptul că oamenii sunt concediați. Acest lucru se întâmplă. S-a întâmplat. Se va mai întâmpla. Există restructurări. Există conflicte. Există dificultăți economice. Există schimbări. Există situații în care contractele individuale de muncă încetează.

Ceea ce m-a surprins însă este altceva. Numărul uriaș de oameni care renunță înainte să înțeleagă dacă aveau sau nu șanse. Oameni care abandonează înainte să afle. Oameni care se declară învinși înainte să analizeze. Oameni care trag concluzii înainte să verifice. Oameni care se resemnează înainte să înțeleagă.

Am întâlnit astfel de situații de nenumărate ori. Persoane care îmi spuneau: „Nu are rost”. „Sunt prea puternici”. „Eu sunt doar un simplu salariat”. „Compania are avocați”. „Nu mă pot lupta cu ei”. „Sigur au dreptate”. „Dacă m-au concediat, înseamnă că pot”.

Toate aceste afirmații au ceva în comun. Niciuna nu este rezultatul unei analize. Sunt rezultatul fricii. Iar frica este un consilier la fel de periculos ca furia. Uneori chiar mai periculos. Pentru că furia mă împinge să fac prea mult. Frica mă împinge să nu fac nimic. Și între cele două extreme se află, de obicei, decizia inteligentă.

Am observat că există mai multe motive pentru care oamenii renunță prea devreme.

Primul motiv este șocul.

Concedierea produce un impact emoțional puternic. Mulți oameni sunt atât de afectați încât nu mai reușesc să privească situația cu luciditate. Tot ce văd este pierderea. Tot ce simt este nesiguranța. Tot ce aud este cuvântul „*concediat*”. În astfel de momente, analiza devine dificilă. Dar tocmai atunci este cea mai necesară.

Al doilea motiv este lipsa informației.

Foarte mulți salariați nu cunosc regulile dreptului muncii. Și nici nu ar avea de ce să le cunoască în detaliu. Nu sunt juriști. Nu sunt avocați. Nu sunt judecători. Nu sunt inspectori de muncă. Sunt oameni care și-au făcut meseria. Iar atunci când apare concedierea, descoperă că se află într-un domeniu pe care nu îl cunosc. Necunoscutul sperie. Iar ceea ce sperie produce retragere.

Al treilea motiv este lipsa încrederii.

Mulți oameni cred că nu au nicio șansă împotriva unei companii. Privesc angajatorul ca pe o forță imposibil de învins. Privesc compania ca pe un adversar uriaș. Privesc propriile resurse ca fiind insuficiente.

Încep să se compare. „*Ei au bani*”. „*Ei au avocați*”. „*Ei au influență*”. „*Eu ce am?*”. Este o întrebare firească. Dar nu întotdeauna corectă.

Pentru că într-un litigiu de muncă nu contează doar resursele financiare. Contează și documentele. Contează și procedurile. Contează și faptele. Contează și modul în care a fost luată decizia. Contează și respectarea legii.

Al patrulea motiv este timpul.

După concediere, viața nu se oprește. Ratele continuă. Facturile continuă. Cheltuielile continuă. Familia continuă să aibă nevoie de sprijin. Copiii continuă să aibă nevoie de hrană, educație și stabilitate.

În aceste condiții, foarte mulți oameni își concentrează întreaga energie pe găsirea unui nou loc de muncă. Este normal. Este responsabil. Dar uneori, în această grabă, renunță să mai înțeleagă ce s-a întâmplat. Renunță să mai analizeze. Renunță să mai verifice. Renunță să mai pună întrebări.

Al cincilea motiv este influența celor din jur.

Aproape orice persoană concediată primește sfaturi. Foarte multe sfaturi. Uneori prea multe. Un prieten spune: „*Lasă, nu are rost*”. Altul spune: „*Dă-i imediat în judecată*”. Un fost coleg spune: „*Și eu am pățit la fel*”. O rudă spune: „*Mai bine cauți alt serviciu*”. Un vecin spune: „*Instanțele țin întotdeauna cu firmele*”. Problema este că majoritatea acestor sfaturi nu au legătură cu situația concretă. Au legătură cu experiențele, temerile și convingerile celor care le oferă.

Dar situația mea este a mea. Documentele mele sunt ale mele. Concedierea mea este a mea. Iar decizia trebuie luată pe baza situației mele. Nu pe baza poveștilor altora.

Poate cel mai periculos motiv pentru care oamenii renunță prea devreme este însă altul. Oboseala. Concedierea consumă. Consumă emoțional. Consumă psihic. Consumă energie. Consumă încredere. Consumă speranță.

Și uneori omul ajunge să spună: „*Nu mai am putere*”. Nu pentru că a analizat și a concluzionat că nu are șanse. Ci pentru că este obosit. Iar aceasta este o diferență importantă. Pentru că oboseala nu este o analiză juridică. Este doar o stare. O stare care se poate schimba. O stare care poate trece. O stare care nu ar trebui să decidă singură viitorul meu.

De aceea, după concediere, trebuie să fiu atent la un lucru. Să nu confund emoția cu realitatea. Să nu confund frica cu adevărul. Să nu confund oboseala cu lipsa șanselor. Să nu confund nesiguranța cu imposibilitatea.

Poate că după o analiză serioasă voi concluziona că măsura este corectă. Poate că voi concluziona că nu există

motive reale pentru a merge mai departe. Poate că voi decide să închid capitolul și să mă concentrez pe viitor.

Este posibil. Dar această concluzie trebuie să fie rezultatul unei analize. Nu rezultatul panicii. Nu rezultatul fricii. Nu rezultatul oboselii. Nu rezultatul resemnării.

Pentru că una dintre cele mai triste situații este aceea în care un om renunță fără să știe dacă avea sau nu șanse. Renunță fără să afle. Renunță fără să înțeleagă. Renunță fără să verifice. Renunță doar pentru că a presupus.

Iar această carte a fost scrisă tocmai pentru a evita această greșeală. Nu pentru a încuraja procese inutile. Nu pentru a promova conflicte. Nu pentru a transforma fiecare concediere într-un război.

Ci pentru a încuraja înțelegerea. Pentru a încuraja analiza. Pentru a încuraja întrebările corecte. Pentru că înainte să renunț trebuie să aflu. Înainte să accept trebuie să înțeleg. Înainte să decid trebuie să verific. Iar uneori exact această diferență schimbă totul.

## DE CE EDIȚIA FREE SE OPREȘTE AICI

Dacă ai ajuns până aici, înseamnă că ai făcut deja un pas important. Poate cel mai important. Ai încetat să privești concedierea doar ca pe o lovitură. Ai început să o privești și ca pe o situație care trebuie înțeleasă.

Ai descoperit că între emoție și decizie există un spațiu esențial. Spațiul informației. Spațiul analizei. Spațiul întrebărilor corecte.

Pe parcursul acestei ediții FREE nu am încercat să îți spun că orice concediere este ilegală. Nu am încercat să îți spun că orice proces poate fi câștigat. Nu am încercat să îți vând iluzii. Nu am încercat să îți ofer promisiuni spectaculoase. Ar fi fost simplu. Dar ar fi fost greșit.

Scopul acestei cărți a fost altul. Să te ajute să faci primul pas. Să te ajute să te oprești. Să te ajute să respiri. Să te ajute să citești. Să te ajute să înțelegi. Să te ajute să vezi că între „*am fost concediat*” și „*nu mai am ce face*” există o diferență enormă.

Pentru că exact în acel spațiu se află adevărul. Acolo se află documentele. Acolo se află explicațiile. Acolo se află procedurile. Acolo se află răspunsurile. Acolo se află greșelile. Acolo se află drepturile. Acolo se află deciziile inteligente.

Dar această ediție FREE este doar începutul.

Ea nu intră în analiza tehnico-juridică a concedierii. Nu explică pas cu pas documentele. Nu analizează procedurile concrete. Nu dezvoltă situațiile întâlnite în practică. Nu explică cele mai frecvente greșeli ale angajatorilor. Nu explică cele mai frecvente greșeli ale salariaților. Nu oferă metode de analiză

detaliată. Nu oferă modele orientative. Nu oferă exemple practice comentate.

Pentru că toate acestea necesită spațiu. Necesită explicații. Necesită exemple. Necesită o abordare mult mai aprofundată. Iar aceasta este exact miza ediției PREMIUM.

Până aici am învățat să pun întrebările. De aici începe învățarea răspunsurilor. Și exact aici ediția FREE se oprește. Pentru că rolul ei nu este să înlocuiască analiza. Rolul ei este să te pregătească pentru ea.

Dr. Gioni Popa-Roman - AM FOST CONCEDIAȚ. CE FAC ACUM? - Ediția FREE

## CE GĂSESC ÎN EDIȚIA PREMIUM

În ediția PREMIUM intru efectiv în atelierul juridic al concedierii.

Acolo analiza nu mai rămâne la nivel de principiu.

Devine instrument practic.

Acolo descopăr:

- cum analizez concret o decizie de concediere, element cu element;
- ce informații trebuie verificate imediat după primirea deciziei;
- ce documente trebuie păstrate și de ce;
- ce documente pot deveni importante într-un litigiu de muncă;
- ce întrebări trebuie să îmi pun înainte de a decide dacă accept sau contest măsura;
- care sunt cele mai frecvente greșeli procedurale întâlnite în practică;
- care sunt cele mai frecvente greșeli făcute de salariați după concediere;
- cum fac diferența între o simplă nemulțumire și o problemă juridică reală;
- ce rol au evaluările profesionale;
- ce rol au avertismentele disciplinare;
- ce înseamnă desființarea postului și ce trebuie verificat;
- ce trebuie analizat în cazul concedierii disciplinare;
- ce trebuie analizat în cazul concedierii pentru necorespondere profesională;

- ce trebuie analizat în cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariatului;
- ce documente poate solicita salariatul;
- ce probe pot deveni importante;
- ce argumente sunt relevante și care sunt inutile;
- cum se construiește logic o apărare eficientă;
- ce greșeli fac oamenii când copiază modele de pe internet;
- cum îmi evaluez realist situația;
- modele orientative de contestări ale concedierilor;
- exemple practice explicate pe înțelesul tuturor;
- explicații pas cu pas.

Ediția PREMIUM nu promite anularea oricărei concedieri. Nu promite procese câștigate. Nu promite miracole juridice.

Promite ceva mai important: o metodă de analiză.

Pentru că metoda este ceea ce lipsește cel mai des. Nu curajul. Nu furia. Nu dorința de a lupta. Ci metoda.

## COMANDĂ EDIȚIA PREMIUM

Ediția PREMIUM – Preț: 9,90 euro.

Plătești o dată și te informezi pentru totdeauna. Sau poți reciti cartea ori de câte ori ai nevoie să înțelegi mai bine o situație legată de concediere, drepturile tale și opțiunile pe care le ai.

Pentru informații și comandă, trimite mesajul: „*Cum comand EDIȚIA PREMIUM?*” la adresa: [gionipoparoman@gmail.com](mailto:gionipoparoman@gmail.com)

Pentru că uneori cea mai mare greșeală nu este că am fost concediat.

Uneori cea mai mare greșeală este că am decis ce fac mai departe înainte să înțeleg ce s-a întâmplat cu adevărat.