

CONCEDIEREA SALARIATULUI CA URMARE A REDUCERII**NUMĂRULUI SAU A STATELOR DE PERSONAL****Eduard BOIȘTEANU,***doctorand, lector superior univ.*

Personnel cut downs is considered to be one of the most frequent reasons for sacking employees. The author of the article in question completed a detailed analysis of the rules applied during the process of employees' sacking, which is related to the problems of redundancy.

În condițiile crizei economice și ale recesiunii producției, concedierea ca urmare a reducerii numărului sau statelor de personal (art. 86 alin. 1 lit. c) din Codul muncii (*în continuare CM*) constituie cel mai invocat temei pentru disponibilizarea salariaților.

Pornind de la prevederile art. 88 alin. 1 din CM, angajatorul este în drept să concedieze salariații de la unitate în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal doar cu condiția că:

- a) va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) motivat din punct de vedere juridic cu privire la reducerea numărului sau a statelor de personal;
- b) va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) cu privire la preavizarea, sub semnătură, a salariaților cu două luni înainte de reducerea numărului sau a statelor de personal. În acest caz, vor fi preavizate numai persoanele ale căror locuri de muncă urmează a fi reduse;
- c) o dată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, va propune salariatului un alt loc de muncă în unitatea respectivă;
- d) va reduce, în primul rând, locurile de muncă vacante;
- e) va acorda salariatului ce urmează a fi concediat o zi pe săptămână cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă;
- f) va prezenta în modul stabilit, cu două luni înainte de concediere, agenției pentru ocuparea forței de muncă informațiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate;
- g) se va adresa organului sindical în vederea obținerii acordului pentru concediere, în modul prevăzut de art. 87 din CM al RM;
- h) în cazul în care lichidarea unității presupune reducerea în masă a locurilor de muncă, va informa, cu cel puțin 3 luni înainte, despre acest lucru organele sindicale din unitatea și ramura respectivă și va

iniția negocierii în vederea respectării drepturilor și intereselor salariaților. Criteriile vizând reducerea în masă a locurilor de muncă se stabilesc prin convențiile colective.

Legislația muncii stabilește anumite garanții în materia concedierii salariatului. Astfel, în baza prevederilor art. 251 din CM, se interzice concedierea femeilor gravide, a femeilor care au copii în vârstă de până la 6 ani și a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art. 124, 126 și 127 din CM al RM.

De asemenea menționăm că, reieșind din prevederile Legii Republicii Moldova cu privire la protecția muncii, serviciul de protecție a muncii, care are menirea de a exercita controlul asupra respectării de către toți angajații a normelor și regulilor de protecție a muncii la unități, se lichidează numai în cazul încetării activității acesteia. Această prevedere legală se referă și la specialistul în protecția muncii, care își exercită atribuțiile la întreprindere ce au în statele de personal cel puțin 50 de angajați.

Faptul reducerii numărului sau a statelor de personal se determină prin confruntarea datelor din schema de încadrare cu materialele privitoare la micșorarea fondului de salarizare, precum și cu documentele privitoare la modificarea caracterului sau volumului de producere care a condus la schimbările în componența angajaților.

În cazul reducerii numărului sau a statelor de personal, în baza prevederilor art. 86 alin. 2 din CM al RM, nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediul medical, în concediul de odihnă anual, în concediul de studii, în concediul pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 6 ani. Nerespectarea stipulațiilor menționate are drept consecință recunoașterea concedierii drept nelegitimă. De exemplu, cetățeanul A.N. a fost concediat în urma reducerii statelor de la 15 ianuarie. El a intentat o acțiune de restabilire în muncă și de reparare a prejudiciului cauzat de către angajator, motivându-și acțiunea în justiție prin faptul că de la 12 până la 25 ianuarie a fost în incapacitate temporară de muncă. Judecătoria raională a pronunțat hotărârea de restabilire a cetățeanului A.N. la locul de muncă precedent cu achitarea salariului mediu pentru perioada absenței forțate de la serviciu, luându-se în calcul indemnizația de concediere pe care el a primit-o, în legătură cu faptul că cetățeanul A.N. a fost eliberat din serviciu cu încălcarea art. 86 alin. 2 din CM al RM.

Despre faptul disponibilizării în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, salariații trebuie să fie preavizați personal,

contra semnătură, cu cel puțin două luni înainte de reducerea numărului sau a statelor de personal.

În cazul reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate, procedura disponibilizării salariaților parcurge următoarele etape.

ETAPA I

Angajatorul reduce unitățile concrete din schemă prin emiterea unui ordin privind reducerea funcțiilor respective sau prin aprobarea unei noi scheme de încadrare cu un număr mai mic de unități. Administrația este în drept să reducă orice funcție, inclusiv cele ocupate de persoane aflate în concediu pentru îngrijirea copilului până la atingerea de către acesta a vârstei de șase ani. Dar trebuie de avut în vedere că aceste persoane au dreptul să-și întrerupă în orice perioadă acest concediu, reluându-și munca, și că art. 251 din CM al RM interzice concedierea acestor persoane, cu excepția cazurilor de lichidare a unității. De aceea, dacă salariața își întrerupe concediul și se încadrează în muncă la momentul când copilul atinge vârsta de 3 ani, angajatorul este obligat să suplimenteze schema de încadrare cu funcția ocupată anterior de femeia respectivă. Și numai după ce copilul va atinge vârsta de 6 ani, ea va fi concediată în legătură cu reducerea statelor.

ETAPA II

După reducerea unităților concrete din schemă, angajatorul trebuie să stabilească cine dintre salariații cu specialități (funcții) similare urmează să fie disponibilizat în urma reducerii statelor.

Presupunem că angajatorul a redus una din două funcții de contabil. Pentru a determina care din cei doi contabili în funcție trebuie să fie disponibilizat în temeiul art. 86 alin. 1 lit. c) din CM al RM, este necesar să se stabilească care dintre ei are o calificare și productivitate a muncii mai înaltă. Această cerință este stipulată în art. 183 alin. 1 din CM al RM.

Pentru a-i identifica pe angajații cu specialități (funcții) similare, care au indici înalți de muncă și o înaltă calificare, se utilizează datele privind îndeplinirea de către ei a normelor de producție, despre studii, deținerea titlurilor științifice, inovațiile, descoperirile și propunerile de raționalizare, premiarea pentru muncă conștiincioasă etc.

Sunt pasibili de concediere, în temeiul art. 86 alin.1 lit. c) din CM al RM, angajații cu rezultate joase în muncă și cu calificare mai inferioară. De exemplu, dacă la o unitate a fost redusă o funcție de contabil din cele două existente, se menține în serviciu contabilul cu rezultate mai bune și cu calificare mai înaltă.

În situațiile în care au fost reduse toate funcțiile similare sau

unica funcție de care dispunea întreprinderea, nu se mai pune problema priorității în menținerea în serviciu, deoarece sunt concediați toți ocupanții funcțiilor similare. De exemplu, dacă au fost reduse cele două unități de economist, existente la o întreprindere, nu are nici o importanță care dintre cei doi economiști are o calificare mai înaltă, deoarece ambii economiști urmează, dacă nu există posibilitatea de a-i transfera, cu acordul lor, la o altă muncă permanentă, să fie disponibilizați în temeiul art. 86 alin.1 lit. c) din CM al RM.

În conformitate cu art. 183 alin. 2 din CM al RM, în cazul unei egale calificări și productivități a muncii, dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru îl au: salariații cu obligații familiale, care întrețin două sau mai multe persoane; salariații în a căror familie nu sunt alte persoane cu venit de sine stătător; salariații care au o mai mare vechime în muncă în unitatea respectivă; salariații care au suferit în unitatea respectivă un accident de muncă sau au contractat o boală profesională; salariații care își ridică calificarea în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate, fără scoatere din activitate; invalizii de război și membrii familiilor militarilor căzuți sau dispăruți fără urmă; participanții la acțiunile de luptă pentru apărarea integrității teritoriale și a independenței Republicii Moldova; inventatorii; persoanele care s-au îmbolnăvit sau au suferit de boală actinică și de alte boli provocate de radiație în urma avariei de la Cernobâl; invalizii în privința cărora este stabilit raportul de cauzalitate dintre survenirea invalidității și avaria de la C.A.E. Cernobâl, participanții la lichidarea consecințelor avariei de la C.A.E. Cernobâl în zona de înstrăinare în anii 1986-1990; salariații care au mai multe stimulări pentru succese în muncă și nu au sancțiuni disciplinare; salariații cărora le-au rămas cel mult 2 ani până la stabilirea pensiei pentru limită de vârstă.

Pornind de la sensul art. 183 alin. 2 al CM al RM, lista expusă a categoriilor de salariați are un caracter exhaustiv.

ETAPA III

După ce angajatorul a determinat care dintre angajații cu funcții similare au rezultate în muncă și calificarea mai joasă, fiind, deci, pasibili de concediere în temeiul art. 86 alin. 1 lit. c) din CM, el îi preîntâmpină pe angajații menționați privitor la concediere în legătură cu reducerea statelor de personal, contra semnătură, *cu cel puțin două luni înainte* (art. 184 alin. 1 lit. a) din CM al RM). Practica judiciară consideră că pot fi preavizați sub semnătură numai persoanele prezente la serviciu, și nicidecum cele aflate în concediu de odihnă anual, în concediu de studii

sau în cel medical.

În practica judiciară se discută în privința următorului moment: poate fi oare redus termenul de preaviz de 2 luni în temeiul unei convenții scrise între salariat și angajator? La această întrebare nu putem răspunde afirmativ, deoarece, în conformitate cu art. 12 din CM al RM, clauzele din contractele individuale de muncă, care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii, sunt nule și nu produc efecte juridice.

Reglementarea preavizului înlesnește salariatului în cauză posibilitatea de a-și găsi în această perioadă un nou loc de muncă, evitând consecințele negative ale desfacerii intempestive a contractului individual de muncă. Termenul de preaviz de două luni este un termen legal imperativ, care însă nu transformă contractul individual de muncă pe durată nedeterminată într-unul pe durată determinată. Pe durata preavizului părțile își păstrează neschimbate drepturile, obligațiile și responsabilitățile.

Putem notifica o soluție interesantă privitoare la materia neaplicării termenului de preaviz, ce se conține în Codul muncii al Federației Ruse adoptat la 21 decembrie 2001 (în special, art. 180 alin. 3 din CM): în cazul existenței unui acord scris al lucrătorului, angajatorul are dreptul să desfacă contractul individual de muncă fără respectarea termenului de prevenire de 2 luni, însă cu condiția achitării în beneficiul salariatului a compensației suplimentare în mărime de 2 salarii medii lunare¹.

Concomitent cu preavizul scris privind concedierea, angajatorul este obligat să propună salariatului a cărui funcție se reduce trecerea la o altă muncă permanentă, în cazul în care dispune de funcții vacante. Dacă unitatea nu are funcții vacante în care ar putea fi transferați salariații ale căror funcții se reduc, cu acordul lor, sau dacă angajații nu acceptă transferul, angajatorul, în baza prevederilor art. 87 din CM al RM, cere acordul preliminar al organizației sindicale primare privitor la concedierea salariaților membri ai organizației sindicale respective, după ce emite ordinul (dispoziția) de concediere, conform art. 86 alin. 1 lit. c) din CM al RM.

Este necesar, de asemenea, să menționăm că, în conformitate cu art. 184 alin. 2 din CM, în perioada de preaviz salariatului i se acordă cel puțin o zi liberă pe săptămână, cu menținerea salariului mediu, pentru căutarea unui alt loc de muncă.

În conformitate cu prevederile art. 86 alin. 2 din CM, în cazul în care, după expirarea termenului de preavizare de 2 luni, nu a fost emis

ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de concediere a salariatului, această procedură nu poate fi repetată pe parcursul unui an calendaristic. În termenul de preavizare nu se include perioada aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii și în concediul medical.

În cazul în care salariații sunt disponibilizați în legătură cu reducerea personalului sau a statelor de lucrători, în carnetele de muncă ale acestor lucrători se face următoarea înscriere: „Eliberat în conformitate cu art. 86 alin.1 lit. c) din CM al RM, în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate”.

În conformitate cu art. 185 alin. 1 din CM al RM, salariaților concediați în legătură cu reducerea numărului ori a statelor de personal la unitate li se garantează:

a) plata unei indemnizații de eliberare din serviciu egală cu mărimea unui salariu mediu săptămânal pentru fiecare an lucrat la unitatea în cauză, dar nu mai mică decât un salariu mediu lunar;

b) menținerea salariului mediu lunar pe perioada căutării unui alt loc de muncă, dar nu mai mult de 3 luni, ținându-se cont de indemnizația de eliberare din serviciu. Pentru luna a treia, salariul mediu lunar se va menține cu condiția că, în termen de 2 săptămâni după eliberare din serviciu, salariatul s-a adresat la agenția pentru ocuparea forței de muncă, a fost luat de aceasta la evidență ca șomer și nu a fost plasat în câmpul muncii, fapt confirmat prin certificatul respectiv.

Reglementările generale privind achitarea indemnizațiilor de eliberare din serviciu cunosc și anumite „devieri”: astfel, reieșind din prevederile art. 25 alin. 4 din Legea serviciului public, funcționarilor publici, disponibilizați în legătură cu lichidarea sau reorganizarea autorității publice ori în legătură cu reducerea statelor de personal, li se achită o indemnizație de concediere egală cu 6 salarii medii lunare, dacă vechimea în serviciul public este de cel puțin 2 ani, precum și o indemnizație de șomer egală cu un salariu mediu.

La examinarea chestiunilor ce țin de concedierea salariaților ca urmare a reducerii statelor de personal, literatura juridică de specialitate acordă o anumită atenție concedierilor colective.

Contractul colectiv de muncă (nivel național), încheiat pe anul 2001², și articolul 88 alin. 1 din CM al RM conțin anumite reglementări privitoare la concedierile în masă.

Astfel, se consideră *concediere în masă*: pentru agenții economici cu numărul total de angajați: de la 20 până la 50 persoane - 30% lunar; de la 51 până la 100 - 20% lunar; de la 101 până la 1000 - 10% lunar; peste

1000 angajați - 5% lunar.

În baza prevederilor punctului 37 al Contractului colectiv de muncă (nivel național) și ale art. 88 alin. 1 lit. i) din CM, reorganizarea sau lichidarea unității și a subdiviziunilor ei structurale, staționarea totală sau parțială a procesului de producție din inițiativa angajatorului și orice alte acțiuni ce conduc la reducerea în masă a locurilor de muncă sau la înrăutățirea condițiilor de muncă *se admit numai cu condiția avizării, cu cel puțin trei luni înainte de data declanșării lor*, a sindicatelor respective și negocierii cu ele în vederea respectării drepturilor și intereselor salariaților, anunțându-se, în același termen, și organele administrației publice centrale și locale.

Informările, furnizarea de date, consultările și negocierile au menirea de a găsi soluții pentru evitarea concedierilor colective ori pentru diminuarea numărului salariaților concediați. Toate acestea constituie garanții legale ale dreptului la muncă, drept care, potrivit art. 43 alin. 1 din Constituție, nu poate fi îngrădit.

Nerespectarea de către angajator a obligației privind informarea sindicatelor despre operarea reducerii în masă a locurilor de muncă este recunoscută ca încălcare a ordinii legale de concediere a salariaților. În acest caz, salariații cointeresați se pot adresa în instanța de judecată în vederea recunoașterii concedierii drept nelegitimă³.

Cu părere de rău, Codul muncii nu consfințește competența reprezentanților salariaților ca, în cazul concedierilor colective, să cenzureze deciziile angajatorului și să propună măsuri în scopul evitării concedierilor în masă. Dar acest lucru este absolut necesar și este compatibil cu prevederile instrumentelor europene. Astfel, în baza prevederilor art. 74 din Carta socială europeană⁴, în scopul asigurării efective a dreptului reprezentanților lucrătorilor de a fi informați și consultați în cazul concedierilor colective, părțile se angajează să asigure ca patronii să informeze și să consulte reprezentanții lucrătorilor în timp util, înaintea acestor concedieri colective, asupra posibilităților de a evita concedierile colective sau de a limita numărul și de a atenua consecințele acestora, recurgând, de exemplu, la măsuri sociale care vizează, în special, ajutorul pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor respectivi.

Revenind la legislația națională, menționăm că aceasta nu conține alte reglementări speciale privitoare la concedierile în masă a lucrătorilor. Acest lucru constituie un moment regresiv, ce necesită a fi înlăturat. De exemplu, Codul Muncii al Canadei (Canada Labour Code) are o diviziune

separată destinată reglementării concedierilor colective (Division IX „Group termination of employment”).

În vederea lichidării vidului normativ în materia concedierilor colective, propunem următoarele soluții: consfințirea, pe cale legislativă, a posibilității de a încheia contractul (planul) social între administrația întreprinderii și organizația sindicală primară (ca reprezentant al salariaților disponibilizați). Finalitatea unui asemenea contract va consta în „amortizarea” consecințelor negative ale concedierilor în masă.

Contractul (planul) social va cuprinde un complex de măsuri de ordin economico-profesional (de exemplu, ordinea recalificării profesionale a salariaților disponibilizați; stabilirea dreptului preferențial de restabilire în lucru în cazul extinderii procesului de producție etc.).

Propunerile „de lege ferenda” invocate mai sus sunt preluate din legislația germană. Anumite aspecte ale contractului (planului) social sunt reglementate și în legislația franceză (în special, în Convenția interconfederală din 20 octombrie 1986)⁵.

Referințe bibliografice:

¹ A se vedea pentru dezvoltări: Л.Н. Анисимов. Расторжение трудового договора. – Москва: Бератор-Пресс, 2003, стр. 23.

² Prin Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova nr.367 din 27.03.2003 ("MO al RM", nr.62-66, 2003), acțiunea Contractului colectiv de muncă (nivel național) pe anul 2001 a fost prolongată și pentru anul 2003.

³ Дмитрий Фалеев. Работники довольны. А профсоюз? // Юрист, № 4, 2004.

⁴ Ratificată parțial prin Legea organică nr.484-XV din 28.09.2001.

⁵ Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. – Москва: НОРМА, 2000, стр. 93-94.