

DREPTURI ȘI GARANȚII PENTRU SALARIAȚI ÎN CAZ DE CONCEDIERI COLECTIVE: ASPECTE JURIDICE ȘI PRACTICE

Tudor CAPȘA

Doctor în drept, conferențiar universitar, Universitatea de Stat din Comrat,

Comrat, Republica Moldova

e-mail: tudor.capsa@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-6333-1016>

Articolul analizează detaliat principalele aspecte juridice și practice ale legislației muncii autohtone ce reglementează drepturile și garanțiile stabilite pentru salariați în caz de efectuarea de către angajator a concedierilor colective, precum și aplicarea practică și corectă a prevederilor legale relevante, cu formularea în procesul de expunere a materialului a concluziilor și recomandărilor fundamentate pe marginea temei actuale cercetate. Totodată, comentariile cuprinse în articol sunt destinate să asiste corpul profesoral-didactic, doctoranzii, masteranzii, studenții instituțiilor superioare de învățământ/facultăților de drept și cercetătorilor științifici ai organizațiilor/centrelor din domeniul științei și inovării în asimilarea sistemică a normelor legislației muncii privitoare la drepturile și garanțiile salariaților supuși concedierilor colective în cadrul unității. Suplimentar, comentariile enunțate sunt orientate spre înțelegerea mai profundă și aplicarea cât mai corectă/exactă a normelor legale în vigoare referitoare la concedierile colective de către angajatori, juriști, specialiști ai serviciilor resurse umane, reprezentanți ai partenerilor sociali și ai organizațiilor neguvernamentale, judecători, procurori, avocați, mediatori, lucrători și activiști sindicali, salariați și funcționari publici interesați.

Cuvinte-cheie: legislația muncii, concediere colectivă, drepturi și garanții, angajator, salariați, sindicate.

RIGHTS AND GUARANTEES FOR EMPLOYEES IN CASE OF COLLECTIVE REDUNDANCY: LEGAL AND PRACTICAL ASPECTS

The article analyzes in detail and comments on the main legal and practical aspects of domestic labor legislation that regulates the rights and guarantees established for employees in case of collective dismissals by the employer; as well as the practical and correct application of the relevant legal provisions, with the formulation in the exposure process of the material of the conclusions and recommendations based on the researched current topic. At the same time, the comments contained in this article are intended to assist the teaching staff, doctoral students, master's students, students of higher education institutions/faculties of law and scientific researchers of organizations/centers in the field of science and innovation in the systemic assimilation of labor legislation norms regarding the rights and guarantees of employees subject to collective layoffs within the unit. In addition, the stated comments are aimed at a deeper understanding and the most correct/exact application of the legal norms in force regarding collective dismissals by employers, lawyers, human resource service specialists, representatives of social partners and non-governmental organizations, judges, prosecutors, lawyers, mediators, workers and union activists, employees and interested civil servants.

Keywords: labor legislation, collective dismissal, rights and guarantees, employer, employees, unions.

DROITS ET GARANTIES DES SALARIÉS EN CAS DE LICENCIEMENT COLLECTIF: ASPECTS JURIDIQUES ET PRATIQUES

L'article analyse en détail et commente les principaux aspects juridiques et pratiques de la législation nationale du travail qui réglemente les droits et garanties établis pour les salariés en cas de licenciement collectif par l'employeur, ainsi que l'application pratique et correcte des dispositions légales pertinentes, avec la formulation dans le processus d'exposition du matériel des conclusions et des recommandations basées sur le sujet actuel recherché. Parallèlement, les commentaires contenus dans cet article visent à aider le personnel enseignant, les doctorants, les étudiants de maîtrise, les étudiants des établissements d'enseignement supérieur/facultés de droit et les chercheurs scientifiques des organismes/centres dans le domaine de la science et de l'innovation dans le assimilation systémique des normes de la législation du travail concernant les droits et garanties des salariés soumis au licenciement collectif au sein de l'unité. En outre, les commentaires exprimés visent à une compréhension plus approfondie et à l'application la plus correcte/exacte des normes juridiques en vigueur en matière de licenciements collectifs par les employeurs, les avocats, les spécialistes des services de ressources humaines, les représentants des partenaires sociaux et des organisations non gouvernementales, les juges, procureurs, avocats, médiateurs, travailleurs et militants syndicaux, employés et fonctionnaires intéressés.

Mots-clés: législation du travail, licenciement collectif, droits et garanties, employeur, salariés, syndicats.

ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ В СЛУЧАЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ УВОЛЬНЕНИЙ: ЮРИДИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

В статье подробно анализируются основные правовые и практические аспекты отечественного трудового законодательства, регулирующие права и гарантии, установленные для работников при коллективных увольнениях по инициативе работодателя, а также практическое и правильное применение соответствующих правовых норм с формулировкой в процессе изложения материала выводов и рекомендаций на основе исследуемой актуальной темы. При этом, комментарии, содержащиеся в данной статье, призваны помочь профессорско-преподавательскому составу, докторантам, магистрантам, студентам высших учебных заведений/юридических факультетов и научным сотрудникам организаций/центров в области науки и инноваций в системное освоение норм трудового законодательства, касающихся прав и гарантий работников, подлежащих коллективному увольнению на предприятии. Помимо этого, изложенные комментарии направлены на более глубокое понимание и максимально правильное/точное применение действующих правовых норм в отношении коллективных увольнений работодателями, юристами, специалистами кадровой службы, представителями социальных партнеров и неправительственных организаций, судьями, прокурорами, адвокатами, медиаторами, профсоюзными работниками и активистами, заинтересованными работниками и государственными служащими.

Ключевые слова: трудовое законодательство, коллективное увольнение, права и гарантии, работодатель, работники, профсоюзы.

Introducere

În anul 2012 partenerii sociali la nivel de țară – Guvernul, Patronatele și Sindicatele au negociat și încheiat Convenția colectivă (nivel național) nr. 11/2012 "Cu privire la criteriile de reducere în masă a locurilor de muncă" în scopul asigurării drepturilor și intereselor salariaților în cazul lichi-

dării unităților ori reducerii numărului sau statelor de personal.

Ulterior, în 2018 legiuitorul moldav a adoptat Legea nr. 85/2018 prin care Codul muncii al Republicii Moldova a fost completat cu art.185¹ având drept obiectiv reglementarea modului de acordare a drepturilor și garanțiilor salariaților în caz de efectuare de

către angajatori a concedierilor colective în cadrul unităților.

În prezentul articol autorul cercetează și analizează detaliat principalele aspecte juridice și practice ale procedurii reducerii în masă a locurilor de muncă și a concedierilor colective prin prisma prevederilor actelor normative nominalizate și a legislației muncii autohtone în ansamblu, ce reglementează drepturile și garanțiile stabilite pentru salariați în caz de efectuare de către angajator a concedierilor colective, precum și aplicarea corectă a altor prevederi legale relevante, cu formularea în procesul de expunere a materialului a concluziilor și recomandărilor argumentate pe merginea temei actuale investigate.

Tezele principale

Normele înglobate în art.185¹ alin.(1) și (2) din Codul muncii al Republicii Moldova (în continuare –CM) [1] statornicesc că concedierile colective (CONCOL) sunt concedierile efectuate de angajator din unul sau din mai multe motive neimputabile salariatului, dacă, într-o perioadă de 30 de zile, numărul concedierilor constituie:

- cel puțin 10 în unitățile în care sunt încadrați între 20 și 99 de salariați;
- cel puțin 10% din numărul salariaților în unitățile în care sunt încadrați între 100 și 299 de salariați;
- cel puțin 30 în unitățile în care sunt încadrați 300 și mai mulți salariați.

La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv se iau în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă (CIM) la inițiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive neimputabile salariatului (prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. z) din CM), cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri.

La rândul său, din cuprinsul art. 86 alin. (1) lit. z) al CM (invocat mai sus) rezultă că concedierea (adică desfacerea din inițiativa angajatorului a CIM

pe durată nedeterminată sau determinată) din unul sau mai multe motive neimputabile salariatului - se admite pentru alte motive prevăzute de normele CM și ale altor acte legislative.

Din conținutul prevederilor precitate apare întreținerea firească și inevitabilă care cere să fie clarificată cu maximă exactitate și deplinătate: ce categorii de salariați anume se consideră concediați din unul sau mai multe motive neimputabile acestora și sunt stipulate de prevederile CM sau ale altor acte legislative/normative în vigoare, care se iau în calcul la stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv (dacă numărul lor constituie cel puțin 5 concedieri)?

În context, este necesar de precizat că toate temeiurile de concediere sunt cuprinse în art. 86 alin. (1) din CM (în total, 25 de temeiuri). Prin urmare, temeiurile de concediere ale salariaților din motive neimputabile lor urmează de căutat și găsit nemijlocit în rândul celor 25 de temeiuri înglobate în respectivul articol (86).

Astfel, analiza temeiurilor de concediere stipulate de art. 86 alin. (1) al CM permite a constata că la concedierea salariaților din motive neimputabile acestora se referă:

- lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică;
- reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate;
- constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, conform documentului medical (certificat/adeverință/act etc.), eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă;
- schimbarea proprietarului unității (în privința conducătorului unității, a adjuncților săi, a contabilului-șef);
- încheierea, vizând salariații ce prestează munca prin cumul, a unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea

sau funcția respectivă ca profesie, specialitate ori funcție de bază (art.273 CM);

➤ transferarea salariatului la o altă unitate cu acordul celui transferat și al ambilor angajatori;

➤ refuzul salariatului de a continua munca în legătură cu schimbarea proprietarului unității sau reorganizarea acesteia, precum și a transferării unității în subordinea unui alt organ;

➤ refuzul salariatului de a fi transferat la o altă muncă pentru motive de sănătate, conform certificatului medical (art.74 alin.(2) CM);

➤ refuzului salariatului de a fi transferat în altă localitate în legătură cu mutarea unității în această localitate (art.74 alin.(1) CM);

➤ deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă.

Pe de altă parte, este relevant de remarcat că potrivit art. 2 din Convenția colectivă (nivel național) nr. 11/2012 ”Cu privire la criteriile de reducere în masă a locurilor de muncă” (CCNN nr. 11/2012) [2] la acest subiect sunt prevăzute alte clasificări, decât cele cuprinse în art. 185¹ alin.(1) și (2) din CM, ce constituie drept criterii de reducere în masă a locurilor de muncă în cadrul unității, care așa sau altfel conduc în final la CONCOL.

La concret, conform art.2 din CCNN nr. 11/2012 în calitate de criterii de reducere în masă a locurilor de muncă din unitate se consideră concedierea într-o perioadă de 30 de zile calendaristice a unui număr de:

✓ cel puțin 30% din salariați, dacă angajatorul care reduce locurile de muncă are încadrați de la 10 la 49 de salariați;

✓ cel puțin 15 salariați, dacă angajatorul care reduce locurile de muncă are încadrați de la 50 la 99 de salariați;

✓ cel puțin 15% din salariați, dacă angajatorul care reduce locurile de muncă are încadrați de la 100 la 249 de salariați;

✓ cel puțin 40 salariați, dacă angajatorul care

reduce locurile de muncă are încadrați de la 250 la 399 de salariați;

✓ cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care reduce locurile de muncă are încadrați mai mult de 400 de salariați.

✓ cel puțin 30% de salariați din numărul total de angajați cu CIM pe perioadă nedeterminată, concediați cumulativ pe parcursul a 90 de zile (indiferent de numărul salariaților angajați în unitate).

Prin urmare, se constată că criteriile referitoare la CONCOL prevăzute de art.185¹ alin.(1) și (2) din CM, **pe de o parte**, și criteriile de reducere în masă a locurilor de muncă cuprinse în art.2 din CCNN nr. 11/2012(reducere ce servește, de regulă, drept temei pentru efectuarea CONCOL), **pe de altă parte**, nu concordează deloc între ele, constituind o diferență juridică considerabilă, ce creează în realitate o coliziune normativă dificilă care devine realmente un impediment greu de ocolit în aplicarea corectă și eficientă în practică de către angajatori a acestor două grupuri de criterii ce diferă esențial între ele.

O asemenea incertitudine în procesul de aplicare în practică a respectivilor grupuri de criterii ce nu concordează între dânsese, impune în consecință necesitatea căutării și găsirii soluției adecvate/corecte, ce ar permite aplanarea justă a acestei colizii juridice dificile ce poate apărea oricând în caz de efectuare de către angajatori a CONCOL.

De remarcat că art.6 din Legea cu privire la actele normative nr. 100/2017 [3] invocă lista actelor normative ce fac parte din legislația Republicii Moldova, dar care listă nu cuprinde convențiile colective (încheiate conform art.35 alin.(1) CM la nivel național, teritorial și ramural), deși potrivit art.4 lit.g) CM respectivele convenții (inclusiv CCNN nr. 11/2012) sunt recunoscute ca acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, fiind alineate la legislația muncii moldavă.

La acest capitol, menționăm că norma art. 43 alin.(4) din Constituția Republicii Moldova [4]

garantează caracterul obligatoriu al convențiilor colective (deci inclusiv caracterul obligatoriu al CCNN nr. 11/2012), oferindu-le astfel acestor convenții un suport constituțional deosebit de puternic ce permite de fapt egalarea lor după forța juridică cu cea a legilor organice, dat fiind că potrivit art. 72 alin. (3) lit. j) din Legea Supremă, regimul general privind raporturile de muncă se reglementează anume prin legi organice.

Pe de altă parte, norma art.391 alin.(3) din CM stabilește că actele normative în vigoare ce reglementează raporturile de muncă (la care se referă și CCNN nr. 11/2012) se vor aplica doar în măsura în care nu contravin prezentului cod (inclusiv cerințelor art.185¹ CM înserate supra).

La prima vedere se profilează concluzia că prevederile art.2 din CCNN nr. 11/2012 referitoare la criteriile de reducere în masă a locurilor de muncă sunt aplicabile de către angajator doar în măsura în care nu contravin cerințelor art.185¹ alin.(1) și (2) CM privitoare la criteriile de CONCOL.

Cu toate acestea, în astfel de circumstanțe, se cere de dat răspuns la o altă întrebare: care totuși norme legale au prioritate reală în aplicarea lor în caz de recurgere a angajatorului la CONCOL în cadrul unității, adică cele înglobate în art.185¹ alin.(1) și (2) CM (ce au prioritate asupra cerințelor celorlalte acte normative de nivel inferior) sau ale art.2 din CCNN nr. 11/2012(ce au suport constituțional garantat)?

Consider că în situația ce s-a conturat pe marginea acestei configurații/turnuri normative, în genere, nu există vreo colizie juridică deosebită între prevederile art. 185¹ alin.(1) și (2) CM și ale art.2 din CCNN nr. 11/2012, deoarece în primul caz normele CM reglementează aspectele legale ce vizează procedura CONCOL, iar în al doilea caz – dispozițiile CCNN reglementează aspectele legale ce țin de procedura reducerii în masă a locurilor de muncă (ce poate conduce, așa sau altfel, la pornirea procedurii

de CONCOL), adică de fapt armonizând între ele și completându-se reciproc.

Totuși procedura de reducere în masă a locurilor de muncă – nu este absolut identică procedurii privind CONCOL, dat fiind că reducerea substanțială a ocupațiilor antrenate în procesul de lucru se referă la micșorarea numărului de funcții/profesii, atât din rândul celor ocupate de salariați în bază de CIM, cât și din rândul celor vacante/libere ce nu sunt deținute de careva salariați angajați în virtutea diferitor cauze obiective: creșterea anuală a deficitului forței de muncă, lipsa de personal cu profil corespunzător, volumul mic de lucru în respectivele funcții sau profesii, automatizarea și digitalizarea anumitor locuri de muncă, ocuparea multor posturi de către persoane angajate prin cumul, etc.

La rândul său, procedura de CONCOL reglementează, **în primul rând**, condițiile privind disponibilizarea într-un număr mare a salariaților care activează în bază de CIM în legătură cu lichidarea unității sau cu reducerea numărului/statelor de personal din unitate, iar **în al doilea rând** – urmărește drept scop principal asigurarea protecției și realizarea drepturilor/garanțiilor juridice prevăzute de legislația muncii în caz de recurgere a angajatorului la o astfel de disponibilizare masivă.

Mai departe, din cuprinsul art.185¹ alin. (3) - (5) CM rezultă că în cazul în care la unitate sunt preconizate măsuri ce presupun efectuarea CONCOL, cu cel puțin 3 luni înainte (incluzând perioada de preavizare de 2 luni prevăzută la art.185¹ alin. (7) CM) angajatorul este obligat să notifice (în formă scrisă) despre acest lucru reprezentanții salariaților (organul sindical) din unitate și Direcția teritorială pentru ocuparea forței de muncă (DOFM) și să inițieze consultări cu reprezentanții salariaților în vederea negocierii și încheierii unui acord (care se întocmește și semnează în formă scrisă).

Este important de precizat că, potrivit art.1 din CM, reprezentanți ai salariaților se consideră orga-

nul sindical ce activează, de regulă, în cadrul unității în conformitate cu legislația în vigoare și cu statutele sindicatelor, iar în lipsa acestuia – alți reprezentanți aleși de salariații unității în modul stabilit de art.21 CM ce prevede, în speță, că împuternicirile reprezentanților aleși ai salariaților, modul de exercitare a acestora, precum și durata și limitele mandatului lor, se stabilesc de adunarea generală (conferința) a salariaților într-un act normativ la nivel de unitate (în care pot fi incluse și reglementări speciale/detașate ce țin de procedura concedierilor colective). De remarcat că în literatura juridică de specialitate este elaborată și publicat în premieră un model al Regulamentului cu privire la reprezentanții aleși ai salariaților din unitate, care poate fi precizat și completat de colectivul de muncă, ținându-se cont de specificul activității lui de bază și efectivul de lucrători [5].

Apropos, la elaborarea și adoptarea de către adunarea generală (conferința) a salariaților din unitate a respectivului Regulament, este rezonabil de aplicat în modul corespunzător toate prevederile relevante înglobate în Convenția OIM nr. 135 cu privire la protecția drepturilor reprezentanților lucrătorilor la întreprinderi și posibilitățile acordate lor, la care Republica Moldova este parte (ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 593/1995) [6], având totodată în vedere că pct. 3 din Hotărârea Curții Constituționale nr. 55/1999 “Privind interpretarea unor prevederi ale articolului 4 din Constituția Republicii Moldova” statornicește expres că tratatele internaționale ratificate de țara noastră (inclusiv sus-numita Convenție a OIM nr. 135) sunt parte componentă a cadrului legal al Republicii Moldova și devin norme ale dreptului ei intern [7].

Pentru a permite reprezentanților salariaților (organului sindical) să formuleze propuneri constructive, art. 185¹ alin. (3) - (5) CM stabilește în continuare regula, conform căreia cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de a iniția consultările, angajatorul

este obligat să le furnizeze acestora, în scris, toate informațiile utile disponibile cu privire la:

- ✓ motivele CONCOL preconizate;
- ✓ numărul și categoriile de salariați care vor fi concediați în urma CONCOL;
- ✓ numărul și categoriile de salariați încadrați la unitate;
- ✓ perioada în care vor avea loc CONCOL;
- ✓ criteriile de selectare a salariaților care urmează a fi supuși CONCOL, prevăzute de lege (art.183 CM), de CC sau de CCM;
- ✓ metoda de calcul al oricăror indemnizații aferente concedierii, prevăzute în CCM sau în actele normative la nivel de unitate (emise de angajator conform art.10 alin.(1) lit.e) CM), cu excepția celor prevăzute de legislația în vigoare (mai exact, de art.186 alin.(1) CM).

Din esența/logica dispozițiilor legale invocate supra decurge că înainte cu cel puțin 5 zile lucrătoare de inițierea consultărilor menționate, angajatorul este obligat să trimită o scrisoare oficială la adresa reprezentanților salariaților/organului sindical (pe care destinatarul urmează să o recepționeze și înregistreze în modul stabilit), prin care să fie furnizate (puse la dispoziție) acestora toate informațiile și datele utile/necesare (specificate mai sus) ce sunt disponibile expeditorului scrisorii vizate, adică angajatorului.

Respectivele consultări durează până la încheierea acordului menționat, dar în orice caz nu mai mult de 30 de zile calendaristice din momentul informării reprezentanților salariaților/organului sindical despre CONCOL preconizate de către angajator.

Altfel spus, din rațiunea prevederilor precitate se desprinde că în cazul când angajatorul preconizează măsuri ce presupun CONCOL - urmează a fi întocmite în cadrul unității următoarele acte interne:

- notificarea despre CONCOL cu cel puțin 3 luni înainte a reprezentanților salariaților/organului sindical din unitate;

➤ notificarea despre CONCOL cu cel puțin 3 luni înainte a DOFM;

➤ încheierea în decurs de nu mai mult de 30 de zile calendaristice a unui acord bilateral dintre angajator și reprezentanții salariaților/organul sindical din unitate în rezultatul consultărilor purtate în privința CONCOL.

Pe de altă parte, art.185¹ alin. (6) CM stipulează că în cazul în care nu se ajunge la un acord și decizia unilaterală a angajatorului este de a continua procesul de CONCOL, această decizie este comunicată, prin notificare - reprezentanților salariaților (organului sindical) din unitate și DOFM. Totodată, notificarea DOFM va conține cel puțin elementele prevăzute mai sus, precum și orice alte informații utile/adăugătoare cu privire la CONCOL preconizate, dar și în privința consultărilor purtate cu reprezentanții salariaților (organul sindical). Obligația notificării vizează fiecare concediere preconizată în cadrul CONCOL.

Altfel zis, din sensul normelor precitate rezidă că în cazul când nu se ajunge la un acord dintre părți și angajatorul consideră necesar de a continua în mod unilateral procesul de CONCOL (invocând argumentele de rigoare în acest sens) - urmează a fi întocmite în cadrul unității următoarele acte juridice:

➤ decizia unilaterală a angajatorului de a continua procesul de CONCOL (care se reflectă/întruchipează, de regulă, prin emiterea de către acesta a respectivului ordin);

➤ notificarea reprezentanților salariaților (organului sindical) din unitate despre continuarea în mod unilateral a procesului de CONCOL;

➤ notificarea DOFM despre continuarea în mod unilateral a procesului de CONCOL cu specificarea datelor respective.

În fine, norma art.185¹ alin. (7) CM stabilește că preavizarea, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării,

salariaților cu privire la CONCOL se realizează cu 2 luni înainte de concediere, respectându-se procedurile de concediere individuală stabilite la art. 88 CM (*ce reglementează procedura de concediere a salariaților în cazul lichidării unității ori reducerii numărului/statelor de personal*). Din conținutul normei enunțate se rezumă că salariații supuși CONCOL urmează a fi preavizați, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cu 2 luni înainte de încetarea CIM în temeiul art. 86 alin.(1) lit.b) sau lit.c) CM, cu întocmirea în acest caz a tuturor actelor interne ce decurg din cerințele imperative ale art. 88 CM, precum și din cele ale art. 86 alin.(2), art. 87, art. 183, art. 184 alin.(1) și (2), art. 186 alin.(1) și art. 251 CM.

Pornind de la tezele și rezultatele cercetării enunțate și explicate supra, mai jos se invocă modelele tuturor actelor juridice interne ce urmează a fi întocmite în cadrul unității în caz de recurgere a angajatorului la CONCOL, fapt ce va minimiza sau chiar va exclude posibile încălcări ale rigoriilor în vigoare pe marginea problemei complexe abordate și investigate.

Modelul 1

Antetul Firmei de comerț "ORIZONT"

Nr. _____ din _____ 20__

***Către comitetul sindical
al Firmei de comerț "ORIZONT"***

NOTIFICARE

Conducerea Firmei de comerț "ORIZONT", în temeiul art.185¹ alin.(4) și (5) din Codul muncii, no-

tifică comitetul sindical din cadrul firmei cu 3 luni înainte despre recurgerea la concedierile colective și inițierea consultării cu comitetul sindical în vederea încheierii unui acord bilateral pe marginea acestor concedieri.

Pentru formularea propunerilor constructive în privința concedierilor colective preconizate, Conducerea Firmei de comerț "ORIZONT" furnizează în acest scop toate informațiile utile disponibile cu privire la:

- a) motivele concedierilor preconizate _____;
- b) numărul și categoriile de salariați care vor fi concediați _____;
- c) numărul și categoriile de salariați încadrați la unitate _____;
- d) perioada în care vor avea loc concedierile _____;
- e) criteriile de selectare a salariaților care urmează a fi concediați, prevăzute de lege, de CK sau CCM _____;
- f) metoda de calcul al plăților aferente concedierii, prevăzute în CCM și/sau în RIU, cu excepția celor prevăzute de legislația în vigoare conform art.186 din Codul muncii _____.

În contextul celor invocate supra, Conducerea Firmei de comerț "ORIZONT" menționează că potrivit art.185¹ alin.(5) din Codul muncii consultările inițiate durează până la încheierea unui acord bilateral între părțile implicate (în formă scrisă), dar nu mai mult de 30 de zile calendaristice de la data recepționării de către comitetul sindical al firmei a prezentei notificări despre concedierile colective preconizate.

Totodată, Conducerea Firmei de comerț "ORIZONT" atenționează comitetul sindical din cadrul firmei că în cazul în care nu se va ajunge la un acord bilateral între părțile implicate - Conducerea Firmei este în drept să decidă conform art.185¹ alin.(6) din

Codul muncii în mod unilateral continuarea procesului de concediere colectivă, comunicând această decizie, prin notificare, comitetului sindical și Direcției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă (notificarea ultimei va conține/cuprinde elementele enunțate mai sus, dar și alte posibile informații utile cu privire la concedierile preconizate și la consultările purtate cu comitetul sindical).

Director

Miroslav VÂRTOSU

Modelul 2

Antetul Firmei de comerț "ORIZONT"

Nr. _____ din _____ 20__

***Direcția teritorială pentru
ocuparea forței de muncă
din raionul/municipiul***

NOTIFICARE

Conducerea Firmei de comerț "ORIZONT", în temeiul art.185¹ alin.(4) din Codul muncii, notifică Direcția teritorială pentru ocuparea forței de muncă din raionul/municipiul _____ cu 3 luni înainte despre recurgerea la concedierile colective în cadrul firmei și inițierea consultărilor cu comitetul sindical al firmei în vederea încheierii unui acord bilateral între părțile implicate (în formă scrisă) pe marginea acestor concedieri.

Totodată, Conducerea Firmei de comerț "ORIZONT" menționează că, potrivit art.185¹ alin.(5) din Codul muncii, consultările menționate mai sus pot să dureze până la încheierea unui acord bilateral între părțile implicate (în formă scrisă), dar

nu mai mult de 30 de zile calendaristice de la data recepționării de către comitetul sindical din cadrul firmei a respectivei notificări despre concedierile colective preconizate.

La fel, Conducerea Firmei de comerț ”ORIZONT” atenționează că în cazul în care nu se va ajunge la un acord bilateral între părțile implicate - Firma este în drept să decidă conform art.185¹ alin. (6) din Codul muncii în mod unilateral continuarea procesului de concediere colectivă, comunicând această decizie, prin notificare, comitetului sindical și Direcției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă în modul stabilit.

Director

Miroslav VÂRTOSU

Modelul 3

A C O R D
între administrația și comitetul sindical
a Firmei de comerț ”ORIZONT”
din _____ 20__

I. Administrația Firmei de comerț ”ORIZONT”, în persoana directorului _____, *pe de o parte*, și comitetul sindical din cadrul Firmei de comerț ”ORIZONT”, în persoana președintelui comitetului sindical _____, *pe de altă parte*, pe parcursul perioadei _____ 20__ au inițiat și purtat consultări reciproce în vederea încheierii unui acord bilateral scris între părțile implicate pe marginea concedierilor colective preconizate în cadrul firmei până la sfârșitul lunii _____ 20__, axându-se preponderent asupra următoarelor subiecte:

- 1) motivele concedierilor preconizate în cadrul firmei;
- 2) numărul și categoriile de salariați din cadrul firmei care vor fi concediați;
- 3) numărul și categoriile de salariați angajați în cadrul firmei;

4) perioada în care vor avea loc concedierile colective din cadrul firmei;

5) criteriile de selectare a salariaților firmei care urmează a fi concediați, prevăzute de lege, de CC la nivel național și/sau ramural ori de CCM al firmei;

6) metodele de calcul al plăților aferente concedierii, ce pot fi prevăzute în CCM al firmei și/sau în RIU din cadrul firmei, cu excepția celor prevăzute de legislația în vigoare.

II. În urma consultărilor purtate, părțile implicate au convenit pe marginea concedierilor colective preconizate în cadrul firmei asupra următoarelor:

1. Referitor la motivele concedierilor preconizate în cadrul firmei: _____.

2. În privința numărului și categoriilor de salariați care vor fi concediați în cadrul firmei: _____.

3. Privitor la numărul și categoriile de salariați angajați în cadrul firmei: _____.

4. Perioada în care vor avea loc concedierile colective ale salariaților din cadrul firmei constituie: _____ 20__ _____ 20__.

5. Criteriile de selectare a salariaților care urmează a fi concediați din cadrul firmei vor fi aplicate de către angajator în conformitate cu cerințele art.183 din Codul muncii și cele corespunzătoare din Convenția colectivă (nivel național) nr. 11/2012 ”Cu privire la criteriile de reducere în masă a locurilor de muncă”. În CCM al firmei nu sunt prevăzute alte criterii de selectare în acest sens.

6. Metode de calcul al unor indemnizații aferente concedierii – nu sunt cuprinse în CCM al firmei și/sau în RIU din cadrul firmei (în afară celor stipulate de art.186 din Codul muncii).

7. Preavizarea salariaților care urmează a fi concediați din cadrul firmei se va face de către angajator, sub semnătură, cu 2 luni înainte de concediere, fiind respectate în acest caz cu strictețe și în modul corespunzător procedurile stabilite de art. 88 din Codul muncii, inclusiv privitor la concedierea salariaților membri de sindicat doar cu consultarea prealabilă a comitetului sindical al firmei.

III. Controlul asupra respectării clauzelor prezentului acord bilateral va fi exercitat în egală măsură de către administrația Firmei de comerț "ORIZONT" (responsabil dl _____) și comitetul sindical ale Firmei de comerț "ORIZONT" (responsabilă dna _____).

**Directorul
Firmei de comerț
"ORIZONT"**

L.ș.

**Președintele
comitetului sindical
al Firmei de comerț
"ORIZONT"**

L.ș.

Modelul 4

Antetul Firmei de comerț "ORIZONT"

**ORDIN NR. _____
din _____ 20 ____**

Cu privire la rezultatele consultărilor purtate

Reieșind din faptul că în urma consultărilor purtate între administrația și comitetul sindical ale Firmei de comerț "ORIZONT" pe parcursul a 25 (28, 30) de zile calendaristice, părțile implicate nu au reușit să negocieze și încheie un acord bilateral

scris privitor la subiectele ce țin de concedierea colectivă preconizată în cadrul firmei până la data de _____ 20 ____ și în conformitate cu art.185¹ alin.(6) din Codul muncii ce statornicește că în cazul în care nu se ajunge la un acord – angajatorul este în drept să decidă în mod unilateral continuarea procesului de concediere colectivă cu notificarea reprezentanților salariaților și Direcției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă,

ORDON:

1. A continua în mod unilateral procesul de concediere colectivă preconizat în cadrul Firmei de comerț "ORIZONT" până la data de _____ 20 ____.

2. A notifica comitetul sindical ale Firmei de comerț "ORIZONT" despre continuarea în mod unilateral a procesului de concediere colectivă preconizat în cadrul firmei până la data de _____ 20 ____ (cu anexarea copiei prezentului ordin la notificare).

3. A notifica Direcția teritorială pentru ocuparea forței de muncă din raionul/municipiul _____ despre continuarea în mod unilateral a procesului de concediere colectivă preconizat în cadrul Firmei de comerț "ORIZONT" până la data de _____ 20 ____ cu specificarea elementelor prevăzute la art.185¹ alin. (4) lit. a) – e) din Codul muncii (cu anexarea copiei prezentului ordin la notificare).

4. Controlul asupra executării integrale a prezentului ordin se pune pe seama serviciului resurse umane din cadrul Firmei de comerț "ORIZONT" (dna _____).

Director

Miroslav VÂRTOSU

Antetul Firmei de comerț "ORIZONT"

Nr. _____ din _____ 20__

*Către comitetul sindical
al Firmei de comerț "ORIZONT"*

NOTIFICARE

Conducerea Firmei de comerț "ORIZONT", în temeiul art.185¹ alin.(6) din Codul muncii, notifică comitetul sindical al firmei despre faptul că în urma consultărilor ce au derulat între administrația firmei și comitetul sindical al acesteia pe parcursul a 25 (28, 30) de zile calendaristice nu s-a reușit încheierea unui acord bilateral scris între părțile implicate privitor la aspectele ce țin de concedierea colectivă preconizată în cadrul firmei până la data de _____ 20__.

Pornind de la cele menționate supra, Conducerea Firmei de comerț "ORIZONT" a decis în mod unilateral să continue procesul de concediere colectivă în cadrul firmei, comunicând această decizie prin prezenta notificare - comitetului sindical al firmei și Direcției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă din raionul/municipiul _____

Director

Miroslav VÂRTOSU

Antetul Firmei de comerț "ORIZONT"

Nr. _____ din _____ 20__

*Direcția teritorială pentru
ocuparea forței de muncă
din raionul/municipiul*

NOTIFICARE

Firma de comerț "ORIZONT", în conformitate cu cerințele art.185¹ alin.(6) din Codul muncii, notifică Direcția teritorială pentru ocuparea forței de muncă din raionul/municipiul _____ (DOFM) despre faptul că în urma consultărilor ce au derulat între administrația firmei și comitetul sindical al acesteia pe parcursul a 25 (28, 30) de zile calendaristice nu s-a reușit încheierea unui acord bilateral scris între părțile implicate privitor la aspectele ce țin de concedierea colectivă preconizată în cadrul firmei până la data de _____ 20__.

Urmare celor relatate mai sus, Conducerea Firmei de comerț "ORIZONT" a decis în mod unilateral să continue procesul de concediere colectivă în cadrul firmei, comunicând această decizie prin prezenta notificare - comitetului sindical al firmei și DOFM.

Pornind de la cele invocate supra, Conducerea Firmei de comerț "ORIZONT" notifică DOFM privind datele prevăzute de art.185¹ alin.(4) lit.a) –e) din Codul muncii și anume:

a) motivele concedierilor preconizate _____;
_____;

b) numărul și categoriile de salariați care vor fi concediați _____;
_____;

c) numărul și categoriile de salariați încadrați la unitat _____;
_____;

d) perioada în care vor avea loc concedierile _____;
_____;

e) criteriile de selectare a salariaților care urmează a fi concediați, prevăzute de lege, de CC sau CCM _____;
_____.

Suplimentar, Conducerea Firmei de comerț "ORIZONT" aduce la cunoștința DOFM următoarele informații și date utile cu privire la concedierile preconizate și la consultările purtate cu comitetul sindical: _____;
_____.

Director

Miroslav VÂRTOSU

Întru realizarea procedurii de concediere colectivă, este necesar un set special de acte, prezentate în continuare.

**Modul
de preavizare a salariaților cu privire la
concedierile colective conform art. 1851 alin. (7)
din Codul muncii**

*(cu respectarea procedurilor de concediere
stabilite la art. 88 din Codul muncii)*

_____ Șablonul nr.1
ORDIN NR. _____
din _____ 20 _____

***Privind reducerea considerabilă a numărului de
personal din unitate***

În legătură cu cererea scăzută la producția fabricată de unitate și a serviciilor prestate de aceasta pe piața internă și/sau externă, cu aflarea timp îndelungat a salariaților majorității subdiviziunilor în șomaj tehnic ca urmare a fenomenelor de criză în economie în anii _____, necesitatea optimizării structurii și numărului de personal al unității, reieșind totodată din prevederile articolului 88 alineatul (1) litera a) și art.185¹ alin.(7) din Codul muncii(CM),

ORDON:

1. A reduce considerabil numărul de personal muncitoresc al secțiilor de producere:

- a) secția nr.1 - 20 de unități;
- b) secția nr.2 - 22 de unități;
- c) secția nr.3 - 25 de unități;
- d) secția nr.4 - 28 de unități;
- e) secția nr.5 - 30 de unități.

2. A reduce substantial funcțiile de state în următoarele subdiviziuni structurale interne:

- a) în secția marketing - 3 unități;
- b) în contabilitate - 2 unități;
- c) în depozitul producție gata -1 unitate;
- d) în serviciul pază - 4 unități.

3. De adus prezentul ordin la cunoștința conducătorilor subdiviziunilor structurale respective sub semnătură.

4. Secția resurse umane (dna/dl _____), în comun cu conducătorii subdiviziunilor structurale respective și cu respectarea strictă a prevederilor art. 183 din CM (privitor la dreptul preferențial la menținerea la lucru), a pregăti lista salariaților, care vor fi supuși concedierii colective în legătură cu reducerea considerabilă a numărului de personal al unității (în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) CM) și a prezenta pentru semnare în termen de 5 zile proiectul ordinului de preavizare a fiecărei persoane în parte în cauză cu

2 luni înainte de concedierea lor, conform art. 185¹ alin. (7) CM.

5. Controlul asupra executării prezentului ordin se pune pe seama vice directorului general pentru probleme sociale (dl/dna _____).

Director

Semnătura _____

Șablonul nr. 2

ORDIN Nr. ___

din _____ 20__

Despre preavizarea salariaților supuși concedierii colective în legătură cu reducerea considerabilă a numărului de personal

În legătură cu reducerea considerabilă a numărului de personal al unității în temeiul ordinului nr. ___ din _____ 20__ și determinarea/elucidarea salariaților care vor fi supuși concedierii colective în urma acesteia, conducându-mă de prevederile art. 86 alin. (2), art. 88 alin. (1) lit. b), art. 183, art. 184 alin. (1) lit. a), art. 185¹ alin. (7) și art. 251 din Codul muncii (CM),

ORDON:

1. A preaviza sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării fiecărui salariat vizat, a salariaților cu 2 luni înainte de concedierea colectivă în legătură cu reducerea considerabilă a numărului de personal al unității, următorii salariați (conform listei anexate la prezentul ordin). În caz de refuz al unor salariați de a fi preavizați sub semnătură - de perfectat actul respectiv despre acesta în modul stabilit.

2. A pune executarea nemijlocită a pct.1 din prezentul ordin pe seama secției resurse umane (dna/dl _____) în comun cu conducătorii subdiviziunilor struc-

turale respective (dd. _____, _____).

3. Secția resurse umane (dna/dl _____) va prezenta, în modul stabilit, cu 2 luni înainte de concedierea colectivă, Direcției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, informațiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate, conform art. 88 alin. (1) lit. g) din CM.

4. De stabilit, că salariații incluși în lista anexată la prezentul ordin, care actualmente se află în diferite concedii, vor fi preavizați sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării fiecărui salariat vizat cu 2 luni înainte după expirarea termenelor concediilor respective.

5. Controlul asupra executării prezentului ordin se pune pe seama vicedirectorului general pentru probleme sociale (dna/dl _____).

Director

Semnătura _____

Șablonul nr. 3

A C T

privind constatarea faptului refuzului salariatului de a face cunoștință cu ordinul despre preavizarea lui privitor la concedierea colectivă în legătură cu reducerea considerabilă a numărului de personal al unității _____ din _____ 20__

Noi, subsemnații, prin prezentul am constatat faptul că salariatul _____, care activează în subdiviziunea structurală _____ a refuzat să facă cunoștință cu ordinul nr. ___ din _____ 20__ despre preavizarea lui privitor la concedierea colectivă în legătură cu reducerea considerabilă a numărului

de personal al unității, în urma caruia a fost întocmit prezentul act.

Prezentul act este semnat:

(semnătura) (numele, prenumele) (funcția/profesia)

(semnătura) (numele, prenumele) (funcția/profesia)

(semnătura) (numele, prenumele) (funcția/profesia)

Șablonul nr. 4

A n t e t

Nr. _____ din _____ 20__

Dnei(dlui) _____

PROPUNERE

În legătură cu emiterea ordinului nr. _____ din _____ 20__ despre preavizarea DVS privitor la concedierea în urma reducerii statelor de personal în cadrul _____, inclusiv a funcției deținute de DVS în prezent, și în conformitate cu prevederile art.88 alin.(1) lit.c) din Codul muncii, conform cărora o dată cu preavizarea în urma reducerii numărului/statelor de personal, va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective (cu condiția că astfel de loc de muncă (funcție) există la unitate, iar salariatul preavizat întrunește cerințele necesare pentru suplinirea acestuia) - administrația întreprinderii vizate vă propune prin transfer, cu acordul scris al părților, conform art. 68 și art. 74 din Codul muncii, un alt loc de muncă permanent vacant în cadrul întreprinderii în calitate de _____.

Urmare celor relatate, propunem semnarea acordului suplimentar la contractul individual de muncă

existent nr. _____ din _____ 20__ privitor la transferul DVS la un alt loc de muncă permanent vacant propus în cadrul întreprinderii în calitate de _____ până la data de _____ 20__, reieșind din considerentul că DVS întruniți cerințele necesare pentru suplinirea acestuia.

Nesemnarea acordului suplimentar la contractul individual de muncă existent privitor la transferul DVS la un alt loc de muncă permanent vacant propus în cadrul întreprinderii în calitate de _____

până la data de _____ 20__ se va considera ca refuzul DVS de a fi transferat la locul de muncă propus.

Anexă:

Acordul suplimentar la contractul individual de muncă existent privitor la transferul la un alt loc de muncă permanent vacant propus în cadrul întreprinderii în calitate de _____.

Director

Semnătura _____

Șablonul nr. 5

A n t e t

Comitetului sindical al

(denumirea unității)

D E M E R S

în vederea obținerii opiniei consultative privind concedierea salariatului supus concedierii colective în legătură cu reducerea considerabilă a numărului de personal al unității

Administrația _____,

(denumirea unității)

reieșind din prevederile art. 87 alin. (1), art. 88 alin. (1) lit. h) și art. 185¹ alin. (7) din Codul muncii (CM) solicită de la comitetul sindical al unității opinia sa consultativă în urma concedierii colective în legătură cu reducerea considerabilă a numărului de personal al unității, în privința concedierii membrului de sindicat _____, care activează în subdiviziunea _____.

Vă comunicăm că administrația unității i-a propus dlui _____ un anumit loc de muncă vacant conform cerințelor art. 88 alin. (1) lit. c) din CM, dar pe care dânsul l-a refuzat (ori nu i-a propus vreo ocupație din lipsa locurilor de muncă vacante).

Despre rezultatele examinării prezentului demers și decizia luată rugăm să ne comunicați în scris în modul stabilit.

Anexe:

- 1) Copia ordinului nr. ___ din _____ 20___ privind reducerea numărului de personal al unității;
- 2) Copia ordinului nr. ___ din _____ 20___ despre preavizarea salariaților care vor fi concediați în legătură cu reducerea numărului de personal al unității;
- 3) Alte documente necesare.

Director

Semnătura _____

Șablonul nr. 6

A N T E T

Administrației

(denumirea unității)

**Despre rezultatele examinării demersului
în vederea obținerii opiniei consultative**

Comitetul sindical al _____

(denumirea unității)

aexaminat la ședința din _____
20___ demersul administrației în vederea obținerii
opinie consultative privind concedierea salariatului
membru de sindicat supus concedierii colective în legă-
tură cu reducerea considerabilă a numărului de perso-
nal al unității, dl _____
și comunică că comitetul sindical consideră irele-
vantă (consideră posibilă) concedierea acestuia din
următoarele motive _____
_____.

**Președintele
comitetului sindical**

Semnătura _____

Șablonul nr. 7

ORDIN Nr. _____

din _____ 20___

**Privind concedierea salariatului
supus concedierii colective**

În legătură cu aplicarea concedierii colective în
urma reducerii considerabile a numărului de perso-
nal al unității, conducându-mă de prevederile art. 88
alin. (2) și ale art. 185¹ alin. (7) din Codul muncii
(CM),

ORDON:

1. A-l concedia pe dl/dna _____

(numele, prenumele) _____ (funcția/profesia)

(denumirea subdiviziunii structurale a unității)

în legătură cu aplicarea concedierii colective în urma reducerii considerabile a numărului de personal al unității, în temeiul art. 86 alin.(1) lit.c) din CM de la _____ 20__.

2. A-i plăti dlui/dnei _____, în baza art. 186 alin. (1) lit.a) CM, indemnizația de concediere în sumă de _____ MDL, pentru perioada de activitate la unitate de _____ ani compleți (număr).

3. Contabilitatea (dna/dl _____) a efectuării calculului plăților drepturilor salariale conform art. 143 CM dlui/dnei _____, inclusiv compensarea pentru concediul de odihnă anual nefolosit pentru perioada de la _____ 20__ până la _____ 20__.

4. Secția resurse umane (dna/dl _____) va aduce prezentul ordin la cunoștința dlui/dnei _____ sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel târziu la data concedierii acestuia, în conformitate cu art. 81 alin. (3) CM.

5. Controlul asupra executării prezentului ordin se pune pe seama vicedirectorului general pentru probleme sociale (dl/dna _____).

Teimei:

1) Ordinul nr. __ din _____ 20__ privind reducerea considerabilă a numărului de personal al unității;

2) Ordinul nr. __ din _____ 20__ despre preavizarea salariilor supuși concedierii colective în legătură cu reducerea considerabilă a numărului de personal al unității;

3) Demersul angajatorului față de comitetul sindical în vederea obținerii opiniei consultative privind concedierea salariatului membru de sindicat supus concedierii colective din _____ 20__;

4) Opinia consultativă a comitetului sindical din _____ 20__;

5) Alte documente necesare.

Director

Semnătura _____

Concluzii și recomandări

Cercetarea/analiza multidimensională în prezentul articol a prevederilor legislației muncii în vigoare ce reglementează, atât modul de efectuare a concedierilor colective, cât și procedura de reducere în masă a locurilor de muncă, permite formularea *următoarelor concluzii și recomandări*.

1. Normele referitoare la modul de efectuare a concedierilor colective nu concordează în deplină măsură cu prevederile ce țin de procedura de reducere în masă a locurilor de muncă, constituind de fapt după conținut o diferențiere juridică, care poate crea în realitate o coliziune normativă ce poate deveni un anumit impediment în aplicarea corectă și eficientă de către angajatori a acestor norme și prevederi ce difere între ele.

2. Discrepanța colizională existent dintre normele referitoare la modul de efectuare a concedierilor colective și prevederile ce țin de procedura de reducere în masă a locurilor de muncă, îngreunează într-un fel procesul de aplicare în relațiile de muncă a respectivilor rigorii legale, impunând obiectiv și juridic necesitatea căutării și găsirii unor soluții practice adecvate/corecte, ce ar permite aplanarea fondată a acestei discrepante.

3. Conform Legii cu privire la actele normative nr. 100/2017 convențiile colective nu fac parte din legislația Republicii Moldova, iar potrivit Codului muncii respectivele convenții sunt recunoscute ca acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, făcând astfel parte din legislația muncii moldavă, urmând a fi tratate ca atare.

4. Norma art. 43 alin. (4) din Constituția Re-

publicii Moldova garantează caracterul obligatoriu al convențiilor colective, oferindu-le un suport constituțional deosebit de puternic ce permite de fapt egalarea după forța lor juridică cu cea a legilor organice, dat fiind că potrivit Legii Supreme, regimul general privind raporturile de muncă se reglementează prin legi organice.

5. La rândul său, art. 391 alin. (3) din Codul muncii stabilește că actele normative în vigoare ce reglementează raporturile de muncă (la care se referă și convențiile colective) se aplică doar în măsura în care nu contravin Codului muncii. La prima vedere se profilează concluzia că prevederile convenției colective analizate de autor referitoare la reducerea în masă a locurilor de muncă sunt aplicabile de către angajator doar în măsura în care nu contravin cerințelor Codului muncii privitoare la concedierile colective.

6. Totodată, cercetările științifice efectuate de autor pe marginea subiectului abordat arată că în genere nu există vreo colizie juridică deosebită între prevederile Codului muncii privind concedierile colective și ale convenției colective ce vizează reducerea în masă a locurilor de muncă, deoarece ambele acte normative nominalizate reglementează practic diferite laturi și aspecte legale ce diferă/nu coincid între ele, fiecare având obiectul său aparte de reglementare, dar care de fapt armonizează între ele, completându-se reciproc.

7. Totuși procedura de reducere în masă a locurilor de muncă – nu este identică procedurii concedierilor colective, dat fiind că reducerea substanțială a locurilor de muncă se referă la micșorarea numărului de funcții/profesii, atât din rândul celor ocupate de salariați angajați, cât și din rândul celor vacante/libere ce nu sunt deținute de careva persoane angajate în virtutea diferitor cauze obiective: lipsa de personal cu profil corespunzător, volumul mic de lucru în respectivele funcții sau profesii, automatizarea și digitalizarea anumitor locuri de muncă,

ocuparea multor posturi de către persoane angajate prin cumul, etc.

8. Pe de altă parte, modul privind concedierile colective reglementează condițiile privind disponibilizarea într-un număr mare a salariaților încadrați în câmpul muncii în legătură cu lichidarea unității sau cu reducerea numărului/statelor de personal din unitate, are drept scop principal asigurarea protecției și realizarea drepturilor/garanțiilor de muncă prevăzute de legislația muncii în caz de recurgere a angajatorului la o astfel de disponibilizare masivă.

9. Angajatorul este obligat să trimită (cu cel puțin cinci zile lucrătoare înainte de a iniția consultările) o scrisoare oficială la adresa reprezentanților salariaților/organului sindical din unitate (pe care destinatarul urmează să o recepționeze și înregistreze în modul stabilit), prin care să fie furnizate (puse la dispoziție) acestora toate informațiile și datele utile/necesare (specificate de lege) ce sunt disponibile angajatorului în privința concedierilor colective. Respectivul consultări durează până la încheierea/semnarea unui acord între părți, dar în orice caz nu mai mult de 30 de zile calendaristice din momentul informării reprezentanților salariaților/organului sindical despre concedierile colective preconizate de către angajator.

10. Împuternicirile reprezentanților aleși ai salariaților (în unitățile unde nu sunt sindicate), modul de exercitare a acestora, precum și durata și limitele mandatului lor, se stabilesc de adunarea generală (conferința) a salariaților într-un act normativ la nivel de unitate, în care se recomandă includerea unor reglementări speciale/detaliat ce țin de procedura concedierilor colective.

11. În cazul în care nu se ajunge la un acord între părți și decizia unilaterală a angajatorului este de a continua procesul de concedieri colective, această decizie (materializată prin emiterea unui ordin în acest sens) este comunicată, prin notificare - reprezentanților salariaților (organului sindical) din

unitate și organului teritorial pentru ocuparea forței de muncă.

12. Preavizarea salariaților cu privire la concedierile colective se realizează cu două luni înainte de concediere, respectându-se procedurile de concediere stabilite la art. 88 CM ce reglementează procedura de concediere în cazul lichidării unității ori reducerii numărului/statelor de personal din unitate, precum și concomitent - cerințele corespunzătoare ale art. 86 alin. (2), art. 87, art. 183, art. 184 alin. (1) și (2), art. 186 alin. (1) și art. 251 CM.

13. Tuturor subiecților juridici – angajatori, salariați, reprezentanți ai salariaților (organul sindical) din unitate și organul teritorial pentru ocuparea forței de muncă, implicați în procesul de înfăptuire a concedierilor colective li se recomandă să utilizeze în aplicarea legislației muncii în modul corespunzător modelele actelor juridice interne (ce pot fi precizate de emitenți) care urmează a fi întocmite în cadrul unității în caz de recurgere a angajatorului la disponibilizarea masivă a personalului angajat.

Referințe bibliografice

1. Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2003, nr. 159–162, art. 648.
2. Convenția colectivă (nivel național) nr. 11/2012 ”Cu privire la criteriile de reducere în masă a locurilor de muncă”. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2012, nr. 149-154, art. 570.
3. Legea cu privire la actele normative nr. 100/2017 În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2018, nr. 7-17, art. 34.
4. Constituția Republicii Moldova. Republicată. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2016, nr. 78, art. 140.
5. CAPȘA, T. *Comentariu științifico-practic la Codul muncii al Republicii Moldova*. Chișinău: Universitatea de Studii Europene din Moldova, 2014, p. 34-38.
6. Convenția OIM nr. 135 cu privire la protecția drepturilor reprezentanților lucrătorilor la întreprinderi și posibilitățile acordate lor - <http://sindicat.md>.
7. Hotărârea Curții Constituționale nr. 55/1999 “Privind interpretarea unor prevederi ale articolului 4 din Constituția Republicii Moldova”. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 1999, nr.118 -119, art. 64.