

CONCEDIEREA SALARIAȚILOR PE MOTIV DE REDUCERE A NUMĂRULUI SAU A STATELOR DE PERSONAL

Tatiana MACOVEI

Universitatea de Stat din Moldova

Concedierea salariaților reprezintă încetarea contractelor individuale de muncă din inițiativa angajatorilor. Concedierea salariaților se admite doar în cazurile strict prevăzute de lege, angajatorul neavând dreptul ca prin acte normative la nivel de unitate să stabilească cazuri suplimentare de concediere a salariaților.

Criza economică deseori determină angajatorii la concedierea salariaților pe motiv de reducere a numărului sau a statelor de personal. În aceste cazuri de concediere a salariaților angajatorul este obligat să respecte un șir de condiții legale, fiind cea mai complexă procedură de concediere a salariaților. În acest articol ne propunem să analizăm cadrul normativ aferent procedurii de concediere a salariaților pe motiv de reducere a numărului sau a statelor de personal.

Cuvinte-cheie: *salariat, angajator, concediere, reducere număr sau state de personal.*

DESMISSAL OF EMPLOYEES DUE TO REDUCTION OF THE NUMBER OR STATE OF STAFF

The dismissal of employees represents the termination of individual employment contracts at the initiative of the employers. Dismissal of employees is allowed only in the cases strictly provided by law, the employer not having the right to establish additional cases of dismissal of employees through normative acts at unit level.

The economic crisis often causes employers to lay off employees due to a reduction in the number or staffing levels. In these cases of employee dismissal, the employer is obligated to comply with a series of legal conditions, being the most complex procedure for employee dismissal.

In this article we propose to analyze the normative framework related to the procedure for the dismissal of employees due to a reduction in the number or staffing levels.

Keywords: *employee, employer, dismissal, reduction in number or staff status.*

Introducere

Criza economică care afectează activitatea antreprenorilor poate genera, în anumite cazuri, necesitatea de a reduce statele de personal. Temeiul juridic al reducerii numărului sau a statelor de personal este art. 86, alin. (1) lit. c) Codul muncii.

În același timp procedura de concediere în baza acestei teme este una mai complexă, angajatorul fiind obligat să parcurgă etapele prevăzute în art. 88 din Codul muncii. Suplimentar, în dependență de caz, poate apărea necesitatea aplicării suplimentare a art. 183 Codul muncii, care se referă la dreptul preferențial de a rămâne în muncă.

În toate cazurile de concediere pe motiv de reducere a numărului sau a statelor de personal salariații concediați vor avea dreptul la plata suplimentară a unor indemnizații a căror quantum este reglementat de art. 186 Codul muncii.

Rezultate obținute și discuții

Deși proprietarul unității economice are drept de dispoziție asupra modului în care își desfășoară activitatea, aceasta nu înseamnă că el este absolut liber în ceea ce privește administrarea resurselor umane. Reieșind din poziția de subordonare a salariaților, cât și din faptul că salariații sunt concepuți ca fiind partea mai slabă a raporturilor juridice de muncă, legislația muncii instituie o serie de garanții juridice pe care angajatorul trebuie să le respecte atunci când decide să reducă numărul sau statele de personal. Încălcarea condițiilor legale de concediere a salariaților poate servi temeii pentru salariat de a contesta ordinul de concediere în instanța de judecată, iar în caz de câștig al reclamantului pârâțul (angajatorul)

va fi obligat să repare prejudiciul cauzat salariatului concediat ilegal, ce constă în plata salariului pentru întreaga absență nemotivată de la serviciu (dar nu mai mult de 12 luni), repararea prejudiciului moral și cheltuielilor de judecare a pricinii.

Prima acțiune pe care trebuie să o întreprindă un angajator este reglementată de art. 41¹ alin. (5) Codul muncii [1] al Republicii Moldova. Astfel, în cazul în care sunt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, informarea se va efectua cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de punerea în aplicare a măsurilor de rigoare. În caz de lichidare a unității sau reducere a numărului ori a statelor de personal, salariații vor fi informați despre acest lucru cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurilor prevăzute la art.88 Codul muncii.

Potrivit art. 88 Codul muncii [1] al Republicii Moldova angajatorul are dreptul să concedieze salariații de la unitate în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal doar cu respectarea următoarelor condiții:

a) *Va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), motivat din punct de vedere juridic sau economic, cu privire la lichidarea unității ori reducerea numărului sau a statelor de personal.*

Un prim ordin pe care trebuie să îl emită angajatorul se referă nemijlocit la motivarea fie economică, fie juridică de reducere a numărului sau a statelor de personal. Motivarea acestui ordin este absolut obligatorie, însă rămâne la discreția angajatorului care va fie motivul reducerii numărului sau a statelor de personal: motiv economic sau motiv juridic. Codul muncii formulează necesitatea indicării unui motiv economic sau juridic în mod alternativ, dar nu este interzis ca ordinul de reducere a numărului sau a statelor de personal să conțină concomitent ambele motive de reducere a numărului sau a statelor de personal.

Una din problemele atestate în practica de avocat a subsemnatei se referă la cazurile când angajatorul, invocând un temei economic de reducere a numărului sau a statelor de personal, se rezumă la exprimarea „în vederea optimizării statelor de personal” și, cel mai des, în ordinul respectiv nu se face trimitere la vreun oarecare raport de audit, care ar demonstra într-adevăr faptul că unitatea are probleme de ordin financiar și obiectiv este necesar de a fi reduse numărul sau statele de personal.

Invocarea motivului juridic de reducere a numărului sau a statelor de personal în practică nu prea ridică semne de întrebare. Or, angajatorul, având dreptul să aprobe statele de personal, la fel are dreptul să reducă numărul sau statele de personal.

b) *Va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) cu privire la preavizarea, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/inștiințării fiecărui salariat vizat, a salariaților cu 2 luni înainte de lichidarea unității ori de reducere a numărului sau a statelor de personal. În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, vor fi preavizate numai persoanele ale căror locuri de muncă urmează a fi reduse.*

După ce angajatorul a emis ordinul motivat fie juridic, fie economic de reducere a numărului sau a statelor de personal urmează emiterea ordinului prin care salariații sunt informați despre eventuala lor concediere pe motiv de reducere a numărului sau a statelor de personal.

Ordinul de preavizare urmează a fi adus la cunoștința salariatului cu 2 luni înainte de reducerea numărului sau a statelor de personal, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea faptului că salariatul a fost înștiințat despre conținutul ordinului de preavizare.

În practică se întâlnesc cazuri când salariații refuză să ia cunoștință de ordinul de preaviz. În aceste cazuri angajatorul urmează a forma o comisie dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai salariatului care vor consemna faptul că salariatul a refuzat să îi fie adus la cunoștință ordinul de preaviz.

Reieșind din faptul că acest temei de concediere diferă de lichidarea unității, caz în care se concediază toți salariații unității, în caz de reducere a numărului sau a statelor de personal ordinul de preaviz nu se referă la întreg colectivul de salariați, dar doar nemijlocit la acei salariați a căror state vor fi reduse sau la acei salariați al căror număr va fi redus.

Dacă pe parcursul perioadei de preaviz salariatul s-a aflat în concediu anual de odihnă, în concediu de studii sau în concediu medical aceste perioade urmează a fi excluse din termenul de preaviz. Respectiv, după revenirea salariatului din concediu anual plătit, concediu de studii sau concediu medical, se reia curgerea termenului perioadei de preaviz.

De menționat că salariatul este obligat ca pe toată perioade de preaviz să își îndeplinească munca, urmând a fi achitat de către angajator.

c) *Odată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a 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).*

Atunci când angajatorul emite ordinul de preavizare în legătură cu reducerea numărului sau statelor de personal, el este obligat să propună salariatului funcțiile vacante existente în unitate, însă doar când salariatul întrunește condițiile necesare pentru ocuparea acestor funcții. Dacă funcții vacante în unitate nu există, atunci această obligație a angajatorului decade.

Propunerea adresată salariatului de a fi transferat la locurile de muncă vacante se face în formă scrisă.

d) *Va reduce, în primul rând, locurile de muncă vacante.* În situația în care în cadrul unității există locuri de muncă vacante, anume aceste locuri de muncă urmează a fi reduse prioritar în raport cu cele ocupate de salariați.

e) *Va desface contractul individual de muncă în primul rând cu salariații angajați prin cumul.* În cadrul unității pot fi salariați angajați cu contract de muncă de bază și salariați angajați prin cumul. Astfel, atunci când angajatorul decide să reducă numărul sau statele de personal prioritar urmează a fi concediați salariații care lucrează prin cumul în raport cu salariații cu contract de muncă de bază în cadrul acestei unități.

f) *Va acorda salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămână cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă.* Deși legislația muncii nu prevede exact cum are loc acordarea acestei zile libere, în practică, cel mai des, angajatorul propune salariatului ca acesta să indice ziua liberă din cadrul săptămânii pe care urmează a o utiliza pentru ași căuta un loc de muncă. Comparativ în cazul funcționarilor publici legea prevede că în perioada de preaviz, persoana/organul care are competența legală de numire în funcție acordă funcționarului public în cauză reducerea programului de muncă, cu până la 2 ore zilnic, fără reducerea salariului convenit [2].

g) *Va prezenta, în modul stabilit, cu 2 luni înainte de concediere, agenției pentru ocuparea forței de muncă informațiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate.* Această obligație impune angajatorului urmărirea scopul ca statul să țină o evidență a persoanelor ce urmează a fi disponibilizate. În același timp, prin informarea agenției pentru ocuparea forței de muncă aceasta va întreprinde măsurile prevăzute de lege pentru a identifica soluții cât mai urgente pentru reintegrarea în câmpul muncii a persoanelor ce urmează a fi concediate, prezentându-le diverse oportunități de angajare sau recalificare profesională după caz.

h) *Se va adresa organului (organizatorului) sindical în vederea obținerii opiniei consultative privind concedierea salariatului respectiv.* Obligația respectivă urmează a fi respectată de către angajator doar în cazul în care salariatul ce urmează a fi concediat drept motiv al reducerii numărului sau statelor de personal este membru de sindicat. În acest caz angajatorul urmează a se adresa în formă scrisă către sindicatul din unitate pentru ca acesta să își exprime opinia vizavi de concedierea salariatului respectiv. Organul sindical din unitate are la dispoziție 10 zile lucrătoare de la data solicitării opiniei consultative să comunice poziția sa angajatorului. În situația în care organul sindical nu a comunicat opinia sa în termenul prevăzut de lege, se consideră că opinia organului sindical este una afirmativă.

În practică, deseori angajatorii ignoră această obligație legală. Dacă încălcarea respectivă a fost invocată de salariat în cererea de chemare în judecată, atunci în temeiul art. 89 Codul muncii al Republicii Moldova instanța de judecată urmează a solicita opinia consultativă organului sindical din cadrul unității privind concedierea salariatului respectiv.

Reieșind din faptul că opinia organului sindical este doar una consultativă și care nu are pondere sporită pentru angajator în decizia de concediere a salariatului respectiv, considerăm că ar trebui exclusă din Codul muncii această obligație a angajatorului.

În situația în care angajatorul decide să reducă numărul statelor de personal poate apărea necesitatea de a aplica prevederile art. 183 din Codul muncii al Republicii Moldova, care se referă la dreptul preferențial de a rămâne în funcție. Astfel, desfacerea contractului individual de muncă este posibilă cu condiția că salariatul nu avea dreptul preferențial de a fi lăsat la lucru [3].

Alineatul 1 al art. 183 Codul muncii prevede că în caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru beneficiază salariații cu o calificare și productivitate a muncii mai înaltă.

Uneori în practică apar probleme privind modul corect de aplicare a dreptului preferențial de a rămâne în muncă.

O primă idee ce trebuie de evidențiat se referă la faptul că dreptul preferențial se aplică doar dacă din numărul total de salariați ce au o anumită specialitate în cadrul unității vor fi reduse doar un anumit număr de salariați, dar nu toți salariații care ocupă aceeași funcție în cadrul unității. Spre exemplu, dacă în cadrul unității sunt șapte juriști și urmează a fi reduse doar trei funcții de jurist, atunci apare necesitatea de a aplica prevederile legale ce se referă la dreptul preferențial de a rămâne în funcție în caz de concediere pe motiv de reducere a numărului sau a statelor de personal. Per a contrario, dacă urmează a fi concediați toți șapte, juriști atunci nu se pune problema aplicării dreptului preferențial.

A doua idee se referă la faptul că mulți practicieni consideră că criteriul ce urmează a fi luat în vedere de către angajator atunci când urmează a aplica dreptul preferențial trebuie să se refere prioritar la vechimea în muncă, ceea ce este total greșit. Astfel, drept prime criterii de care trebuie să țină cont angajatorul atunci când urmează a aplica dreptul preferențial se referă la calificarea și productivitatea în muncă a salariaților. Și în cazul în care în baza acestor două criterii angajatorul a reușit să identifice salariatul care are drept preferențial de a rămâne în muncă, nu se va recurge la aplicarea art. 183 alin. (2) Codul muncii, care prevede o listă suplimentară de criterii de departajare pentru salariații în privința cărora se aplică dreptul preferențial de a fi lăsați la muncă, printre care se regăsește și vechimea în muncă.

În ceea ce privește criteriul de departajare – calificarea salariatului, aceasta se referă la studiile salariatului. Iar criteriul legat de productivitatea în muncă a salariatului se referă nemijlocit la rezultatele muncii salariatului. Pentru aprecierea productivității în muncă a salariaților angajatorul ar trebui să instituie un sistem clar și obiectiv de măsurare a acestei productivități.

În situația în care în rezultatul aprecierii calificării și productivității în muncă a salariaților aceștia au același rezultat, angajatorul urmează a aplica prevederile alin. (2) ale art. 183 Codul muncii [1], care prevede criterii suplimentare de departajare și anume:

- a) salariații cu obligații familiale, care întrețin două sau mai multe persoane și/sau un o persoană cu dizabilități;
- b) salariații în a căror familie nu sunt alte persoane cu venit de sine stătător;
- c) salariații care au o mai mare vechime în muncă în unitatea respectivă;
- d) salariații care au suferit în unitatea respectivă un accident de muncă sau au contractat o boală profesională;
- e) salariații care își ridică calificarea în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate, fără scoatere din activitate;
- f) persoanele cu dizabilități de pe urma războiului și membrii familiilor militarilor căzuți sau dispăruți fără urmă;
- g) participanții la acțiunile de luptă pentru apărarea integrității teritoriale și independenței Republicii Moldova;
- h) inventatorii;
- i) persoanele care s-au îmbolnăvit sau au suferit de boală actinică și de alte boli provocate de radiație în urma avariei de la C.A.E. Cernobil;
- j) persoanele cu dizabilități în privința cărora este stabilit raportul de cauzalitate dintre survenirea dizabilității și avaria de la C.A.E. Cernobil, participanții la lichidarea consecințelor avariei de la C.A.E. Cernobil în zona de înstrăinare în anii 1986-1990;
- k) salariații care au mai multe stimulări pentru succese în muncă și nu au sancțiuni disciplinare (art.211);
- l) salariații cărora le-au rămas cel mult cinci ani până la stabilirea pensiei pentru limită de vârstă.

Pentru situația în care și după aplicarea alin. (2) al art. 183 Codul muncii salariații au același punctaj, dreptul preferențial aparține persoanei care are o vechime în muncă mai mare la unitatea respectivă.

În cazul în care angajatorul a respectat toate condițiile enumerate supra, atunci la expirarea termenului

de preaviz de 2 luni de zile urmează să emită ordinul de concediere pe motiv de reducere a numărului sau a statelor de personal. Dacă angajatorul nu a emis ordinul de concediere în termen, această procedură de concediere nu poate fi repetată pe parcursul aceluiași an calendaristic.

După ce salariatul/salariații a fost concediat pe motiv de reducere a numărului sau a statelor de personal locul de muncă redus nu poate fi restabilit în statele unității pe parcursul anului calendaristic în care a avut loc concedierea salariatului care l-a ocupat. Uneori, în practică, pentru a eluda prevederile legale, angajatorii recurg la angajarea altor specialiști în locul salariaților concediați pe motiv de reducere a numărului sau a statelor de personal, însă formulează pentru funcțiile respective alte denumiri, dar, în esență, păstrează aceleași atribuții de funcție. În acest caz, este vorba de o reducere fictivă a numărului sau a statelor de personal. Prin urmare, dacă fostul salariat va contesta în instanță ordinul de concediere, urmează a proba faptul că concedierea sa a fost una fictivă, iar dovada respectivă se va face prin contrapunerea fișelor de post ale reclamantului și noului salariat.

De asemenea, la concedierea salariaților pentru motivul reducerii statelor de personal angajatorul va fi obligat în temeiul art. 186 Codul muncii să plătească suplimentar salariaților indemnizații după cum urmează:

a) pentru prima lună, plata unei indemnizații de eliberare din serviciu egală cu mărimea sumată a unui salariu mediu săptămânal pentru fiecare an complet lucrat la unitatea în cauză, dar nu mai mare decât șase salarii medii lunare și nu mai mică decât un salariu mediu lunar. Dacă unitatea a fost succesorul de drept al unei unități reorganizate anterior și contractul individual de muncă cu salariații în cauză nu a încetat anterior (art.81), se vor lua în calcul toți anii de activitate;

b) pentru a doua lună, plata unei indemnizații de eliberare din serviciu egală cu quantumul salariului mediu lunar dacă persoana concediată nu a fost plasată în câmpul muncii;

c) pentru a treia lună, plata unei indemnizații de eliberare din serviciu egală cu quantumul salariului mediu lunar, dacă persoana concediată nu a fost plasată în câmpul muncii;

d) la lichidarea unității, prin acordul scris al părților, achitarea integrală a sumelor legate de concedierea salariatului pe toate 3 luni, la data concedierii [1].

Fostul salariat va pierde dreptul la plata indemnizațiilor prevăzute la art. 186 alin. (1) lit. b) și c) dacă pe parcursul acestor luni fostul salariat s-a angajat în altă parte [4].

Concluzii

Aplicarea temeiului de concediere pe motiv de reducere a numărului sau a statelor de personal urmează a fi efectuat doar în strictă conformitate cu art. 42¹, 86, 88, 183, 184 și 186 Codul muncii. Normele indicate în aceste articole au un caracter imperativ, iar dacă angajatorul încalcă vre-o una din condițiile de concediere și fostul salariat contestă concedierea în instanța de judecată atunci ordinul de concediere urmează a fi anulat, cu obligarea angajatorului la repararea prejudiciilor cauzate salariatului reglementate în art. 90 Codul muncii.

Pentru evita aplicarea temeiului de concediere pe motiv de reducere a numărului sau a statelor de personal am îndruma angajatorii să recurgă la așa-numita reducere naturală. Acest concept se referă la acțiunile angajatorului care sunt îndreptate spre reducerea numărului statelor de personal, dar care se realizează prin alte instrumente: spre exemplu neangajarea noilor salariați dacă angajatorul înregistrează un anumit declin economic; transferarea salariaților, cu acordul acestora, din funcțiile nerentabile în alte funcții vacante din cadrul unității; reducerea, cu acordul salariatului, a salariului stabilit inițial; recalificarea salariaților etc.

În cazul în care angajatorul va aplica aceste instrumente el va obține o reorientare și recalificare a personalului actual, putând fi evitate, în măsura posibilităților, reducerea numărului sau a statelor de personal.

Referințe:

1. Codul muncii al Republicii Moldova adoptat prin legea nr. 154 din 28.03.2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162 din 29.07.2003.
2. Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr. 158 din 04.07.2008. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 230-232 din 23.12.2008.

3. Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă nr. 9 din 22.12.2014. În: Buletinul Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova, 2015, nr. 4.
4. Eduard Boișteanu, Nicolae Romandaș, Dreptul Muncii Manual, Chișinău 2015, p. 513, 978-9975-900-74-4.

Date despre autor:

Tatiana MACOVEI, doctor în drept, conferențiar universitar, Universitatea de Stat din Moldova.

E-mail: macovei.tanea@gmail.com

ORCID: 0000-0002-4458-0567

Prezentat la 16.12.2022