CZU: 349.227:331.224.8 **https://doi.org/10.59295/rpijn2025.87**

ASPECTE PROBLEMATICE PRIVIND REDUCEREA STATELOR DE PERSONAL

MACOVEI Tatiana,
Universitatea de Stat din Moldova,
doctor în drept, conferențiar universitar,
Facultatea de Drept a Universității de Stat din Moldova
ORCID: 0000-0002-4458-0567

SUMMARY

The dismissal of employees due to a reduction in the number or staff numbers is a very complicated procedure regulated by several articles of the Labor Code. When applying this ground for dismissal, the employer must comply with the provisions of art. 42, 42/1, 88, 183, 184 and 186 Labor Code.

The procedure itself includes a series of guarantees for employees, and if at least one legal provision is violated, the dismissal order can be canceled by court decision. The regulation of the procedure for the dismissal of employees due to a reduction in the number or staff numbers aims to prevent any abuses on the part of the employer, so as to avoid fictitious reductions in staff numbers.

Keywords: employee, employer, dismissal, state reduction.

INTRODUCERE

În activitatea sa angajatorul se poate confrunta cu probleme de ordin economic, care poate impune necesitatea de a reduce statele de personal ale unității. Pentru a fi concediere legală angajatorul urmează să respecte o serie de prevederi legale în materie de reducere a numărului statelor de personal, care se regăsesc în prevederile art. 42. 42/1, 88, 184, 184 și 186 Codul muncii.

METODE DE CERCETARE

a) metoda logică - care se materializează prin utilizarea raționamentului logic și a argumentelor în vederea examinării și evaluării legislației aplicabile concedierea salariaților pe motiv de reducere a numărului sau a statelor de personal;

b) metoda sociologică - care se caracterizează prin investigarea și înțelegerea relațiilor sociale, a normelor morale și a comportamentului uman în societate, în reducerii statelor de personal;

c) metoda analitică - care are drept scop descompunerea subiectului de studiu în componente individuale pentru a înțelege mai bine elementele sale constitutive.

REZULTATE ȘI DISCUȚII

Unul din drepturile salariaților reglementate în Codul muncii al Republicii Moldova ține de participarea salariaților la administrarea unității. Salariații pot participa la administrarea unității nemijlocit sau prin reprezentanții aleși. În situația în care la nivel de unitate este ales organ sindical drepturile salariaților sunt reprezentate de organizația sindicală primară, însă dacă la nivel de unitate nu a fost ales organ sindical reprezentanții salariaților se vor alege în condițiile art. 2 Codul muncii [1]. În ipoteza în care nu au fost aleși reprezentanți ai salariaților în condițiile art. 21 Codul muncii, informația privind situația economică a unității se va publica pe un panou cu acces public de la sediul unității, sau se va remite de adresa de email al salariatului sau pe pagina web a companiei.

Reieșind din dreptul salariaților de a participa la administrarea unității, angajatorul are obligația corelativă de a informa salariații despre situația economică a unității, precum și situația privind structura probabilă a ocupării forței de muncă, inclusiv informarea salariaților despre faptul dacă în unitate sunt planificate careva proceduri de reducere a numărului sau a statelor de personal. La general informarea salariaților despre situația economică a unității se va face ori de câte ori este necesar, însă nu mai rar decât odată pe an cel târziu ân primul trimestru al anului următor celui de gestiune.

Totuși Codul muncii prevede însă că în situația în care va fi inițiată o procedură de reducere a numărului sau a statelor de personal informarea salariaților se va face de către angajator cu minim 30 de zile înainte de declanșarea procedurilor prevăzute de art. 88 Codul muncii.

Odată fiind notificați despre reducerea statelor de personal, reprezentanții salariaților au dreptul să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice aviz pe care îl pot formula. Angajatorul este obligat să solicite opinia reprezentanților salariaților despre măsurile de reducere a statelor de personal, acordând în acest sens un termen de zece zile lucrătoare pentru aşi prezenta opinia. În cazul în care organul sindical nu și-a prezentat opinia în termen, se prezumă că opinia a fost exprimată.

Totuși nu trebuie să uităm de faptul că aceste consultări cu reprezentanții salariaților nu pot influența decizia angajatorului, ori pentru inițierea și desfășurarea procedurii de reducere a numărului sau a statelor de personal nu se cere acordul organului sindical.

În practică respectarea de către angajator a prevederilor art. 42, 42/1 nu prea se realizează, iar instanțele de judecată nu taxează angajatorii pentru nerespectarea acestor norme.

Însăși procedura de reducere a numărului sau a statelor de personal este reglementată expres de prevederile art. 88 Codul muncii. Respectarea prevederilor art. 88 Codul muncii sunt absolut obligatorii, având caracter imperativ, aceasta rezultând din conținutul art. 88 alin. (1) Codul muncii, care prevede: ,,Angajatorul este în drept să concedieze salariaţii de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (art.86 alin.(1) lit. b) şi c)) doar cu condiţia că..”. Astfel, dacă se încălcă cel puțin o prevedere din art. 88 CM, întreaga procedură de concediere pe motiv de reducere a statelor de personal devine ilegală, iar ordinul de concediere trebuie anulat de către instanța de judecată.

Prima acțiune pe care trebuie să o facă un angajator prin prisma art. 88 alin. (1) Codul muncii este să emită un ordin motivat juridic sau economic de reducere a numărului sau a statelor de personal. Motivarea juridică a ordinului de reducere a numărului sau a statelor de personal în practică nu prea prezintă probleme, ori orice angajator are dreptul conferit de lege de a aproba sau modifica state de personal. Totuși dacă potrivit legii aprobarea statelor de personal trebuie aprobată de către un consiliu din cadrul unității sau de către fondatorul unității, atunci urmează a fi respectate și aceste cerințe legale. Spre exemplu statutul Agenției Servicii Publice aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 314 din 22.05.2017 [2] în anexa nr. 1, în pct. 12 alin. (4) prevede că una din atribuțiile Consiliului Agenției este coordonarea structurii și statului de personal ale Agenției. Iar pct. 21 al Statutului Agenției Servicii Publice prevede că deciziile Consiliului Agenției se plasează pe pagina web oficială a Agenției. De asemenea, potrivit pct. 2 al Hotărârii de Guvern nr. 314 din 22.05.2017 privind constituirea Agenției Servicii Publice, se prevede că Cancelaria de Stat va exercita, în numele Guvernului, funcția de fondator al Instituției publice Agenția Servicii Publice. Iar pct. 7 al Hotărârii de Guvern nr. 657 din 06.11.2009 pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea şi funcţionarea, structurii şi efectivului-limită al Cancelariei de Stat [3] prevede: ,,în scopul realizării de către Guvern a prerogativelor sale constituţionale privind realizarea politicii interne şi externe a statului şi exercitarea conducerii generale a administraţiei publice, Cancelaria de Stat are următoarele atribuţii lit. - k2) coordonează și monitorizează activitatea structurilor

organizaționale din sfera sa de competență. Astfel orice modificare a statelor de personal ale Agenției Servicii publice urmează a fi aprobată de fondatorul său, care este Cancelaria de Stat".

În situația în care angajatorul va decide să motiveze economic ordinul de reducere a numărului sau a statelor de personal atunci urmează a avea drept fundamentare careva rapoarte de audit, care indică necesitatea de a reduce numărul sau statele de personal.

Codul muncii nu obligă angajatorul să aducă la cunoștința salariaților ordinul de reducere a numărului sau a statelor de personal emis în temeiul art. 88 alin. (1) lit. a) Codul muncii.

Următorul pas pe care trebuie să îl respecte angajatorul în procedura de reducere a numărului sau a statelor de personal este emiterea ordinului de preaviz. Astfel potrivit art. 88 alin. (1) lit. b) Codul muncii angajatorul ,,va emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărâre) cu privire la preavizarea, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării fiecărui salariat vizat, a salariaților cu 2 luni înainte de lichidarea unităţii ori de reducerea 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". Potrivit acestei norme legale, preavizarea salariatului se face cu 2 luni înainte de reducerea propriu-zisă a funcției. Însăși preavizarea urmărește scopul de a informa din timp salariatul că funcția ocupată de acesta urmează a fi redusă.

Însă cea mai frecventă greșeală efectuată de către angajator este că intrarea în vigoare a statelor de personal se face odată cu aprobarea statelor de personal, respectiv perioada de preaviz de două luni de zile capătă un caracter fictiv. Pentru a se respecta norma art. 88 alin. (1) lit. b) Codul muncii urmează ca intrarea în vigoare a statelor de personal să aibă loc la expirarea termenului de preaviz. Această concluzie este reținută și în practica constantă a Curții Supreme de Justiție, spre exemplu:

a) Decizia Curții Supreme de Justiție din 23.11.2022 Vadim Ţugulschi şi Galina Ţugulschi împotriva Societății Comerciale „Valexmar" [4] privind anularea ordinului de concediere emis în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) Codul muncii. Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție a admis recursul declarat de salariat, iar una din constatările Curții este încălcarea de către angajator a prevederilor art. 88 alin. (1) lit. b) Codul muncii: „La caz, de către

intimat se pretinde că reducerea statelor de personal a avut loc începând cu 02 august 2019, Vadim Ţugulschi şi Galina Ţugulschi, fiind preavizaţi prin ordinul nr. 15 şi nr.16 din 02 august 2019, în legătură cu reducerea funcţiilor deţinute, însă aceasta fiind contrar prevederilor art. 88 alin. (1) din Codul muncii, care prevede expres că preavizarea are loc cu 2 luni înainte de reducerea numărului sau a statelor de personal şi nu cu 2 luni înainte de concediere, precum a fost indicat în ordinul nr. 14 din 01 august 2019" ;

b) Decizia Curții Supreme de Justiție din 09.12.2020 în cauza Adela Pavlov împotriva Companiei Naţionale de Asigurări în Medicină [5] privind anularea ordinului de concediere emis în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) Codul muncii. Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție a admis recursul declarat de salariat, iar una din constatările Curții este încălcarea de către angajator a prevederilor art. 88 alin. (1) lit. b) Codul muncii. Instanţa de recurs reţine că prevederile Codului muncii stabilesc în mod expres şi imperativ că, angajatorul este în drept să concedieze salariaţii de la unitate în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal doar cu condiţia că va emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre) cu privire la preavizarea, sub semnătură, a salariaţilor cu 2 luni înainte de reducerea numărului sau a statelor de personal. La caz, reducerea statelor de personal a avut loc la 18 octombrie 2017, Adela Pavlov fiind preavizată în aceeaşi zi în legătură cu reducerea funcţiei deţinute aceasta, contrar prevederilor art. 88 alin. (1) din Codul muncii, care prevede expres că preavizarea are loc cu 2 luni înainte de reducerea numărului sau a statelor de personal şi nu cu 2 luni înainte de concediere, precum a fost indicat în ordinul nr. 346-c din 18 octombrie 2017.

Următoarea obligație impusă angajatorului în temeiul art. 88 alin. (1) lit. c) Codul muncii ține de obligația de a propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcţie) în cadrul unităţii respective (cu condiţia că astfel de loc de muncă (funcție) există la unitate, iar salariatul preavizat întruneşte cerinţele necesare pentru suplinirea acestuia).

Astfel odată cu preavizarea salariatului angajatorul urmează să identifice faptul dacă în cadrul unității există funcții vacante care corespund criteriilor profesionale ale salariatului preavizat și, în mod obligatoriu, urmează să i le propună salariatului. Una din întrebările apărute din practică este dacă angajatorul prin prisma acestei norme legale urmează să propună doar o funcție vacantă sau este obligat să propună toate

funcțiile vacante existente în unitate. Deși norma legală ar putea sugera faptul că angajatorul ar avea obligația de a propune doar un alt loc de muncă, totuși considerăm că angajatorul este obligat să propună toate locurile de muncă vacante existente în unitate pentru care salariatul întrunește condițiile de ocupare a acestora, iar dreptul de a alege una din funcțiile vacante revine salariatului.

Din practica judiciară se constată faptul că dacă angajatorul nu respectă obligația impusă prin prevederile art. 88 alin. (1) lit. c) Codul muncii, ordinul de concediere se anulează de instanța de judecată:

a) Decizia Curții Supreme de Justiție din 03.04.2019 în cauza Petru Erhan împotriva Întreprinderii de Stat „Moldatsa" [6] cu privire la anularea ordinului de concediere emis în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) Codul muncii. Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție a admis recursul declarat de salariat, iar una din constatările Curții este ***încălcarea de către angajator a prevederilor art. 88 alin. (1) lit. c) Codul muncii:*** ÎS „Moldatsa" menţionează că la momentul preavizării în cadrul întreprinderii nu existau locuri de muncă vacante, actele cauzei denotă cert că la 23 mai 2016, data concedierii lui Petru Erhan, exista funcţia vacantă de director al Direcţiei Relaţii Externe şi Relaţii cu Publicul, persoana care deţinea această funcţie aflându-se în concediu de maternitate.

b) Decizia Curții Supreme de Justiție din 20.02.2020 în cauza Voleanschi Alexei vs SA Servicii Comunale Floresti [7] cu privire la anularea ordinului de concediere emis în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) Codul muncii. Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție a admis recursul declarat de salariat, iar una din constatările Curții este încălcarea de către angajator a prevederilor art. 88 alin. (1) lit. c) Codul muncii. Curtea a reținut: ce ține de alegația intimatului SA „Servicii Comunale Floreşti" că funcția de inginer în secția Tehnică contractare şi facturare, la care pretindea şi Alexei Voleanschi, a fost propusă unei altei persoane care avea calități şi criterii mai înalte faţă de Alexei Voleanschi, Colegiul lărgit conchide că aceasta este lipsită de suport factologia şi juridic, or angajatorul este obligat să propună toate funcțiile vacante persoanelor a cărei funcţie urmează a fi redusă şi întruneşte condițiile necesare pentru suplinirea acestuia, pe când, la caz, se atestă că salariatului Alexei Voleanschi nici nu i-a fost propus funcția de inginer şef. De altfel, angajatorul nu a negat că salariatul Alexei Voleanschi nu

corespunde funcției de inginer şef, dar a menționat că această funcţie a fost propusă altei persoane care avea calități şi criterii mai înalte.

În situația în care salariatul acceptă una din funcțiile vacante propuse de angajator, contractul de muncă se va modifica prin transferul salariatului la un alt loc de muncă.

De asemenea o altă obligație impusă angajatorului în procedura de reducere a numărului sau a statelor de personal să reducă, în primul rând, locurile de muncă vacante. Totodată dacă în cadrul unității există salariați angajați prin cumul se va desface contractul individual de muncă în primul rând cu salariaţii angajaţi prin cumul.

O altă garanție a salariaților în procedura de reducere a numărului sau a statelor de personal se referă la faptul că în perioada de preaviz angajatorul urmează a acorda va acorda salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămînă cu menţinerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă. De obicei, în practică, alegerea zilei libere se face de către salariat însă dacă salariatul nu dorește să aleagă ziua liberă, acordarea zilei libere se va face de către angajator reieșind din necesitățile unității.

De asemenea în cadrul procedurii de reducere a numărului sau a statelor de personal angajatorul este obligat să informeze, cu două luni înainte de concediere, agenția pentru ocuparea forței de muncă privind numele persoanelor ce urmează a fi concediate pe motiv de reducere a numărului sau a statelor de personal. Scopul informării agenției de ocupare a forței de muncă este de a oferi posibilitatea salariaților ce urmează a fi concediați dreptul de a beneficia de servicii de preconcediere. La general acordarea serviciilor de preconcediere are drept scop prevenirea șomajului și diminuarea efectului social nefavorabil în cazul lichidării unității, reducerii numărului sau a statelor de personal.

În afară de respectarea cerințelor legale expuse în art. 88 Codul muncii, atunci când are loc reducerea numărului de personal, deci atunci când vor fi reduse nu toate funcțiile de același fel ci doar o parte dintre ele, angajatorul trebuie suplimentar să respecte și prevederile art. 183 Codul muncii, care prevede dreptul preferențial al salariaților de a rămâne la locul de muncă. Astfel potrivit art. 183 Codul muncii în caz de reducere a numărului sau a statelor de personal de dreptul preferențial de a rămâne în muncă îl au salariații care au o productivitate și o calificare în muncă mai

mare. În ipoteza în care angajatorul nu poate identifica care din salariați are dreptul preferențial de a rămâne în muncă din motiv că salariații au o calificare sau productivitate în muncă egală, atunci se va aplica adițional prevederile art. alin. 2 al art. 183 Codul muncii care prevede următoarele categorii de departajare:

„(2) În cazul unei egale calificări şi productivităţi a muncii, de dreptul preferenţial de a fi lăsaţi la lucru au:

a. salariaţii cu obligaţii familiale, care întreţin două sau mai multe persoane şi/sau o persoană cu dizabilităţi;
b. salariaţii în a căror familie nu sînt alte persoane cu venit de sine stătător;
c. salariaţii care au o mai mare vechime în muncă în unitatea respectivă;
d. salariaţii care au suferit în unitatea respectivă un accident de muncă sau au contractat o boală profesională;
e. salariaţii care îşi ridică calificarea în instituţiile de învățământ superior şi profesional tehnic, fără scoatere din activitate;
f. persoanele cu dizabilităţi de pe urma războiului şi membrii familiilor militarilor căzuţi sau dispăruţi fără urmă;
g. participanţii la acţiunile de luptă pentru apărarea integrităţii teritoriale şi independenţei Republicii Moldova;
h. inventatorii;
i. persoanele care s-au îmbolnăvit sau au suferit de boală actinică şi de alte boli provocate de radiaţie în urma avariei de la Cernobîl;
j. persoanele cu dizabilităţi în privinţa cărora este stabilit raportul de cauzalitate dintre survenirea dizabilităţii şi avaria de la C.A.E. Cernobîl, participanţii la lichidarea consecinţelor avariei de la C.A.E. Cernobîl în zona de înstrăinare în anii 1986-1990;
k. salariaţii care au mai multe stimulări pentru succese în muncă şi nu au sancţiuni disciplinare (art.211);
l. salariaţii cărora le-au rămas cel mult 5 ani până la stabilirea pensiei pentru limită de vârstă” [1].

Iar alin. (3) al art. 183 Codul muncii prevede: „în cazul când unele persoane indicate la alin.(2) corespund câtorva criterii prevăzute la acest alineat, dreptul preferenţial de a fi lăsate la lucru aparţine persoanelor care corespund mai multor criterii în comparaţie cu celelalte persoane. În caz de egalitate a numărului de criterii,

dreptul preferenţial aparţine persoanei care are o vechime în muncă mai mare la unitatea respectivă" [1].

În ipoteza în care angajatorul a respectat toată procedura de concediere a salariatului pe motiv de reducere a numărului sau a statelor de personal are dreptul să emită ordinul de concediere în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) Codul muncii. Articolul 88 alin. (2) Codul muncii prevede expres faptul că „în cazul în care, după expirarea termenului de preavizare de două luni, nu a fost emis ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de concediere a salariatului, această procedură nu poate fi repetată în cadrul aceluiaşi an calendaristic. În termenul de preavizare nu se include perioada aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii şi în concediul medical " [1].

De asemenea art. 88 Codul muncii mai instituie o limitare pentru angajator și anume ca 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. Această prevedere urmărește scopul de a evita concedierile fictive pe motiv de reducere a numărului sau a statelor de personal.

După emiterea ordinului de concediere în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) Codul muncii angajatorul este ținut față de fostul salariat să plătească indemnizațiile prevăzute de art. 186 Codul muncii. Astfel fostul salariat este obligat ca pentru prima lună după concediere să plătească fostului salariat o indemnizaţie 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. De asemenea fostul salariat va avea dreptul la plata pentru a doua și a treia lună a câte o indemnizație de eliberare din serviciu egală cu cuantumul salariului mediu lunar, însă cu condiția că fostul salariat nu a fost plasat în câmpul muncii. În ipoteza în care fostul salariat se angajează în câmpul muncii pe parcursul la a doua sau a treia lună indemnizaţia se va achita pe perioada de până la data angajării acesteia.

g) va prezenta, în modul stabilit, cu 2 luni înainte de concediere, agenţiei pentru ocuparea forţei de muncă informaţiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate;

h) se va adresa organului (organizatorului) sindical în vederea obţinerii opiniei consultative privind concedierea salariatului respectiv;

BIBLIOGRAFIE:

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. Hotărârea de Guvern nr. 314 din 22.05.2017 privind aprobarea Statutului Agenției Servicii Publice. Monitorul oficial al Republicii Moldova nr. 162-170 art. 396 din 26.05.2017.

3. Hotărârea de Guvern nr. 657 din 06.11.2009 pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea şi funcţionarea, structurii şi efectivului-limită al Cancelariei de Stat. Monitorul oficial al Republicii Moldova nr. Monitorul Oficial Nr. 162 art. 724 din 10.11.2009.

4. Decizia Curții Supreme de Justiție din 23.11.2023, dosar nr. 2ra-1142/2022, http://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=69612 (accesat: 30.09.2024).

5. Decizia Curții Supreme de Justiție din 09.12.2020, Dosarul nr. 2ra-914/20, https://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=59312 (accesat: 30.09.2024);

6. Decizia Curții Supreme de Justiție din 03.04.2019, dosar nr. 2ra-338/19, https://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=50246 (accesat: 30.09.2024);

7. Decizia Curții Supreme de Justiție din 20.02.2020, dosar nr. 2ra-338/19, https://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=55595, (accesat: 30.09.2024);