



## APLICAREA PROCEDURII DE CONCEDIERE ÎN URMA REDUCERII NUMĂRULUI DE PERSONAL: ASPECTE JURIDICO-PRACTICE

Tudor CAPȘA,  
doctor în drept, docent la Universitatea de Stat din Comrat

### SUMMARY

The article is dedicated to the most important legal practical aspects about the procedure of dismissing employees caused by the reduction of the number of personnel in the national economical units. Social and legal aspects are being elucidated as: motivating staff reductions; informing employees before dismissal; proposal of another vacancy in the same unit; reducing vacancies; grant working days per week by maintaining the average salary for the period of looking for another job; trade union agreement on dismissal; criteria regarding mass reduction of jobs; holidays not included within the informed period; restore the work reduced place in the unit etc.

**Keywords:** reduction of staff; informing and firing employees; vacancy; criteria for mass reduction of jobs

### REZUMAT

Articolul este dedicat celor mai importante aspecte juridico-practice ce vizează procedura de concediere a salariaților în urma reducerii numărului de personal din cadrul unităților economiei naționale. Sînt elucidate și analizate astfel de aspecte social-juridice ca: motivarea reducerii personalului; preavizarea salariaților înainte de concediere; propunerea unui alt loc de muncă vacant în cadrul unității respective; reducerea locurilor de muncă vacante; acordarea de zile lucrătoare pe săptămîna cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă; acordul sindicatului privind concedierea; criteriile vizînd reducerea în masă a locurilor de muncă; concediile care nu se includ în termenul de preavizare; restabilirea în statele unității a locului de muncă redus etc.

**Cuvinte-cheie:** reducerea numărului de personal; preavizarea și concedierea salariaților; loc de muncă vacant; criterii de reducere în masă a locurilor de muncă

**Întroducere.** Ca urmare a cererii ce scade, în ultimii ani, de producție fabricată și de servicii prestate de unitățile economice din Republica Moldova pe piața internă și externă, pe de o parte, și a aflării sistematice a salariaților de la multe întreprinderi din țară în șomaj tehnic, provocat de fenomenele de criză în economie pe parcursul anilor 2011–2014, inclusiv de embargoul asupra produselor agricole și vinicole din anii 2013–2014, pe de altă parte, în ultimul timp, angajatorii recurg tot mai frecvent la luarea unor măsuri radicale/drastice de supraviețuire a nucleului colectivelor lor de muncă. Printre aceste măsuri se numără și adoptarea unor decizii aspre și nepopulare, dar inevitabile, privind reducerea considerabilă a numărului de personal din unități pînă la 40-50%.

În procesul de disponibilizare a personalului din cadrul unităților deseori apar însă multiple întrebări și neclarități, atît din par-

tea angajatorilor, cît și din partea salariaților concediați, la care în legislația muncii uneori este destul de dificil de a găsi răspunsuri ample, clare și univoce. Acest fapt impune obiectiv necesitatea implicării specialiștilor în materia raporturilor de muncă în elucidarea aspectelor juridico-practice ale acestui subiect, pentru a evita apariția posibilităților/potențialelor litigii individuale de muncă, iar uneori chiar și a conflictelor colective de muncă (grevelor). După cum arată practica, cele mai multe întrebări și/sau neclarități privesc aplicarea procedurii de concediere a salariaților în urma reducerii numărului/statelor de personal la unitate.

Trebuie de remarcat că dispozițiile legale de bază ce reglementează aspectele procedurale privind concedierea salariaților în legătură cu reducerea numărului de personal la unitate se conțin în articolele **86-88, 183, 184, 186 și 251 din Codul muncii (CM)** [1].

Dar principalele norme vizate sînt concentrate/cuprinse în prevederile art. 88 din CM, pe marginea cărora angajatorii trebuie să se orienteze suficient de bine, deoarece nerespectarea lor ori aplicarea eronată a acestora poate să conducă în consecință la restabilirea la locul de muncă a persoanelor concediate nelegitim din serviciu, cu repararea de către angajatori a unor despăgubiri considerabile, inclusiv compensarea prejudiciului material și moral, în conformitate cu prevederile art. 89-90 din CM.

Așadar, la aplicarea procedurii privind concedierea salariaților în legătură cu reducerea numărului de personal la unitate trebuie de respectat următoarele etape și elemente juridice principale.

1. Conform art. 88 alin. (1) lit. a) din CM, angajatorul este în drept să concedieze salariații de la unitate în legătură cu reducerea numărului de personal (*art. 86 alin. (1) lit. c) din CM*) doar cu condiția că va emite inițial un ordin (dis-



poziție, decizie, hotărâre), **motivată din punct de vedere juridic**, cu privire la reducerea numărului de personal. Ordinul angajatorului, cu argumentarea necesității reducerii numărului de personal în cadrul unității, se emite și se aduce la cunoștința salariaților (colectivului de muncă) unității în modul stabilit nemijlocit în ordin.

2. Angajatorul poate să concedieze salariații unității în legătură cu reducerea numărului de personal (*după emiterea ordinului inițial cu privire la reducerea numărului de personal*) doar prin emiterea unui ordin cu privire la **preavizarea, sub semnătură, a salariaților cu 2 luni înainte** de reducerea numărului de personal. În caz de reducere a numărului de personal, vor fi preavizate numai persoanele ale căror locuri de muncă urmează nemijlocit a fi reduse (art. 88 alin. (1) lit. b) CM). Însă pînă la emiterea unui asemenea ordin, angajatorul trebuie să selecteze minuțios salariații care urmează să fie preavizați, ținînd strict cont de **dreptul lor preferențial de a fi lăsați la lucru**, în conformitate cu dispozițiile art. 183 CM.

Astfel, din sinteza prevederilor art. 183 alin. (1)-(3) CM decurge că, în caz de reducere a numărului de personal, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru beneficiază salariații **cu o calificare și productivitate a muncii mai înalte**. În cazul unei egale calificări și productivități a muncii, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru se bucură: salariații cu obligații familiale, care întrețin două sau mai multe persoane și/sau un invalid; salariații în a căror familie nu sînt alte persoane cu venit de sine stătător; salariații care au o mai mare vechime în muncă în unitatea respectivă; angajații care au suferit în unitatea respecti-

vă un accident de muncă sau au contractat o boală profesională; salariații care își ridică calificarea în instituții de învățămînt superior sau mediu de specialitate, fără scoatere din activitate; invalizii de război și membrii familiilor militarilor căzuți sau dispăruți fără urmă; participanții la acțiunile de luptă pentru apărarea integrității teritoriale și independenței Republicii Moldova; inventatorii; persoanele care s-au îmbolnăvit sau au suferit de boală actinică și de alte boli provocate de radiație în urma avariei de la Cernobîl; invalizii în privința cărora este stabilit raportul de cauzalitate dintre survenirea invalidității și avaria de la CAE Cernobîl, participanții la lichidarea consecințelor avariei de la CAE Cernobîl în zona de înstrăinare, în anii 1986–1990; angajații care au mai multe stimulări pentru succese în muncă și nu au sancțiuni disciplinare (art. 211 CM); salariații cărora le-au rămas cel mult 5 ani pînă la stabilirea pensiei pentru limită de vîrstă.

În cazul în care unele persoane indicate supra corespund cîtorva criterii invocate, dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru aparține persoanelor care corespund mai multor criterii în comparație cu celelalte persoane. În caz de egalitate a numărului de criterii, dreptul preferențial aparține persoanei care are o vechime în muncă mai mare la unitatea respectivă.

3. Potrivit art. 88 alin. (1) lit. c) CM, odată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, angajatorul trebuie să propună în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective. De fapt, salariatului preavizat trebuie să i se propună transferul la un alt loc de muncă permanent în cadrul aceleiași unități cu acor-

dul scris al părților, în conformitate cu prevederile art. 74 alin. (1) și (3) CM. Un alt loc de muncă, în acest caz, se propune salariatului, mai întîi de toate, ținînd cont de **specialitatea, profesia, calificarea, funcția** acestuia – condiție de bază a art. 49 alin. (1) lit. d<sup>1</sup>) și art. 68 alin. (2) lit. f) CM, reieșind din obligația angajatorului de a respecta condițiile contractului individual de muncă (CIM) și a-i oferi salariatului un loc de muncă, prevăzut de CIM (*art. 10 lit. b) și d) CM*). În cazul lipsei unui loc de muncă necesar (*conform specialității, profesiei, calificării, funcției*), salariatului preavizat îi poate fi propusă orice altă muncă vacantă existentă în cadrul unității.

4. Reieșind din conținutul art. 88 alin. (1) lit. d) CM, angajatorul are obligația de a reduce, în primul rînd, locurile de muncă vacante.

La acest capitol, magistrul în drept Victor Sandu afirmă că ”la momentul reducerii posturilor vacante, angajatorul se privează de posibilitatea de a transfera angajatul cu acordul acestuia, în conformitate cu art. 68 și 74 din CM RM, la un alt loc de muncă. Nimeni nu va putea argumenta declarația că este imposibil de a transfera angajatul într-un post (funcție) care a fost redus” [2, p. 53].

Totodată, trebuie de remarcat că în literatura de specialitate este argumentat și un alt punct de vedere la acest subiect, esența căruia constă în faptul că cerința art. 88 alin. (1) lit. d) CM RM referitor la reducerea în primul rînd a locurilor de muncă vacante necesită clarificare, deoarece o astfel de reducere, la prima vedere, exclude posibilitatea respectării prevederii precedente (art. 88 alin. (1) lit. c) CM RM) despre transferul salariatului preavizat la un alt loc de muncă (vacant). În realitate, reducerea locurilor vacan-



te (funcțiilor) se face, logic, dacă după propunerea lor salariaților preavizați ultimii au refuzat ocuparea acestora, adică executarea acestei prevederi are loc consecutiv doar după îndeplinirea celei precedente și constatarea în urma acestei executări a locurilor de muncă ori funcțiilor rămase definitiv vacante (neocupate) [3, 83-84].

5. Angajatorul are concomitent obligația de a concedia în primul rând salariații angajați prin cumul (*art. 88 alin. (1) lit. e) CM*). Concedierea în primul rând a salariaților care lucrează prin cumul urmărește scopul creării locurilor de muncă (funcțiilor) vacante în cadrul unității pentru transferul salariaților de bază preavizați, ale căror locuri de muncă sau funcții ocupate de ei au fost reduse. În același timp, o astfel de prevedere corespunde reglementărilor art. 273 CM, potrivit cărora, pe lângă temeiurile generale de încetare a CIM încheiat cu salariatul care prestează muncă prin cumul, contractul poate înceta de asemenea în cazul încheierii unui CIM cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea sau funcția respectivă ca profesie, specialitate sau funcție de bază, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. s) CM.

6. În conformitate cu dispozițiile art. 88 alin. (1) lit. f) CM și ale art. 184 alin. (2) CM, angajatorul este obligat să acorde salariatului ce urmează a fi concediat ***o zi lucrătoare pe săptămână cu menținerea salariului mediu***, pentru căutarea unui alt loc de muncă. Din conținutul acestei norme rezultă că angajatorul este în drept să acorde unui astfel de salariat nu numai o zi pe săptămână, dar și mai multe (*două, trei etc.*), pentru căutarea unui alt loc de muncă, cu menținerea salariului mediu. Însă această garanție (drept) poate fi aplicată

doar în cazul în care salariatul se află nemijlocit în procesul de muncă, fiind obiectiv necesară acordarea zilei libere/lucrătoare pe săptămână (*cu menținerea salariului mediu*) pentru căutarea unui alt loc de muncă/funcție prin întreruperea activității sale de muncă. În cazul aflării salariatului într-un concediu ori altul (conform art. 112, 120, 123, 124, 126, 178, 299 și 300 CM), în perioada detașării (art. 71-72 CM), în șomajul tehnic (art. 80 CM) ori în perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești (art. 188 CM), necesitatea acordării salariatului a unei zile lucrătoare libere pe săptămână, cu menținerea salariului mediu, pentru căutarea unui alt loc de muncă decade obiectiv, deoarece pentru căutarea acestui loc nu se cere întreruperea activității sale de muncă.

7. Pe seama angajatorului este pusă, de asemenea, obligația de a prezenta, în modul stabilit, cu 2 luni înainte de concediere, agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă informațiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate (*art 88 alin. (1) lit. g) CM*). O astfel de informație se prezintă de către angajator conform formularului cuprins în Anexa nr. 1 la *Procedura privind accesul la măsurile pentru prevenirea șomajului*, aprobată prin Ordinul Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 47 din 25 august 2004 [4]. În această ordine de idei, precizăm că, potrivit art. 3 alin. (1) din Convenția colectivă (nivel național) nr. 11 din 28 martie 2012 "Cu privire la criteriile de reducere în masă a locurilor de muncă" (*în continuare – Convenția colectivă la nivel național nr. 11/2012*), angajatorul, în conformitate cu prevederile art. 88 alin. (1), lit. g) și i) din CM, are obligația de a informa în scris agenția de ocupare

a forței de muncă și organele sindicale din unitate ***despre: motivele concedierilor preconizate; numărul și categoriile de lucrători care se preconizează să fie concediați; perioada în care vor avea loc concedierile preconizate; criteriile propuse pentru selectarea lucrătorilor care urmează a fi concediați; plățile care vor fi achitate salariaților concediați; măsurile care vor fi întreprinse pentru a reduce impactul concedierii asupra salariatului; alte informații utile legate de concediere*** [5].

8. Potrivit prevederilor art. 88 alin. (1) lit. h) CM, angajatorul trebuie să se adreseze organului sindical (*dacă acesta există în unitate*) în vederea obținerii acordului pentru concedierea salariaților ***care sînt membri de sindicat ori aleși în calitate de activiști sindicali*** (*cu respectarea strictă a prevederilor art. 87 CM*). Totodată, vom remarca că angajatorul trebuie să țină cont suplimentar de normele specificate în art. 387 CM și în art. 33 din Legea sindicatelor nr. 1129 din 7 iulie 2000 [6] referitor la garanțiile, inclusiv în caz de concediere, stabilite pentru persoanele alese în organele sindicale și neeliberate de la locul de muncă de bază.

9. Conform dispozițiilor art. 88 alin. (1) lit. i) CM, în cazul în care reorganizarea unității presupune reducerea în masă a locurilor de muncă, angajatorul are sarcina de a informa, cu cel puțin 3 luni înainte, despre acest lucru organele sindicale din unitatea și ramura respectivă și va iniția negocieri în vederea respectării drepturilor și intereselor salariaților. Criteriile privitor la scăderea/diminuarea în masă a funcțiilor și profesiilor din unitate sînt stabilite la concret de normele art. 2 din Convenția colectivă la nivel național nr. 11/2012, ce statornicesc că drept



criterii de reducere în masă a locurilor de muncă în cadrul unității se consideră concedierea într-o perioadă de 30 de zile calendaristice **a unui număr de:**

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

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

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

d) *cel puțin 40 salariați, dacă angajatorul care reduce locurile de muncă are încadrați de la 250 la 399 de salariați;*

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

Totodată, se consideră reduce în masă a locurilor de muncă concedierea cumulativă pe parcursul a 90 de zile a cel puțin 30% de salariați din numărul total de angajați cu contract de muncă individual pe perioadă nedeterminată, indiferent de numărul salariaților angajați în unitate [5].

10. În cazul în care, după expirarea termenului de preavizare de 2 luni, nu a fost emis ordinul de concediere a salariatului, norma art. 88 alin. (2) CM stabilește univoc că această procedură nu poate fi repetată de către angajator în cadrul aceluiași an calendaristic (*adică pînă la 31 decembrie curent*). În termenul de preavizare nu se include perioada aflării salariatului în concediu anual de odihnă (art. 112 CM), în concediu de studii (art. 178-181 CM) și în concediu medical (art. 123 CM). Altfel spus, concediile menționate de fapt prelungesc termenul de

preavizare (*de 2 luni*) cu numărul de zile al acestora (confirmat documentar).

11. Locul de muncă (*funcția*) redus nu poate fi restabilit de către angajator în statele de personal ale unității pe parcursul anului calendaristic în curs (*adică pînă la 31 decembrie curent*) în care a avut loc concedierea salariatului care l-a ocupat (art. 88 alin. (3) CM). Însă, în cazul reducerii locului de muncă sau a funcției la sfîrșitul anului (*noiembrie – decembrie*), angajatorul trebuie să ia în considerație faptul că restabilirea locului de muncă (funcției) redus, pînă la sfîrșitul anului respectiv, devine imposibilă din punct de vedere legal, deoarece astfel de restabilire poate fi efectuată numai la expirarea perioadei de **două luni**, ce s-a scurs după preavizarea salariatului referitor la ulterioara lui concediere (*dar nu mai devreme*), sfîrșitul căruia (*al termenului*) în acest caz trece, inevitabil, în următorul an calendaristic (*pe parcursul căruia va deveni posibilă restabilirea funcției/locului de muncă reduce în anul precedent*).

12. Este necesar de avut în vedere faptul că, potrivit art. 86 alin. (2) CM, se interzice concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical (art. 123 CM), în concediu de odihnă anual (art. 123 CM), în concediu de studii (art. 123 CM), în concediu de maternitate (art. 123 CM), în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani (art. 123 CM), în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani (art. 123 CM), în perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești (art. 123 CM), precum și în perioada detașării (art. 123 CM), **cu excepția cazurilor de lichidare a unității** (art. 123 CM).

La persoanele vizate trebuie adăugate femeile gravide, femeile care au copii cu vîrsta de pînă la șase ani și persoanele care se află în concediu pentru îngrijirea copilului potrivit art. 127 CM, concedierea căroră este interzisă, în conformitate cu art. 251 CM. În contextul celor invocate, e relevantă – deși, posibil, discutabilă – poziția expusă în literatură juridică, potrivit căreia concedierea persoanelor sus-numite în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) CM va fi recunoscută ilegală [7, p. 44].

**Concluzii.** Din cuprinsul aspectelor juridico-practice și al raționamentelor invocate supra se poate constata că la concedierea salariaților în legătură cu reducerea numărului de personal în unitate este necesară respectarea strictă și necondiționată de către angajator și alți subiecți ai raporturilor de muncă a tuturor (fără excepție!) dispozițiilor legale citate și analizate detaliat în prezentul articol.

Nerespectarea dispozițiilor legale enumerate mai sus sau aplicarea lor eronată conduce, de regulă, la restabilirea la locul de muncă precedent a salariatului concediat ilegal în urma reducerii numărului de personal, cu repararea inevitabilă de către angajator a prejudiciului material și moral cauzat celui repus în funcție.

În contextul celor relatate, mai jos sînt prezentate modelele principalelor acte juridice locale/interne, menite să asigure aplicarea corectă a procedurii de concediere a salariaților în urma reducerii numărului de personal în unitate, modele ce, la rîndul lor, pot fi precizate, modificate sau completate în funcție de particularitățile de activitate ale angajatorului și alte considerente din cadrul unității de ordin social-economic, juridic, organizatoric, tehnic, structural etc.



## Modelul 1

**ORDIN nr. \_\_\_\_\_**  
**din \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_**  
**privind reducerea numărului de personal al unității**

În legătură cu cererea scăzută la producția fabricată de unitate și a serviciilor prestate de aceasta pe piața internă și cea externă, cu aflarea timp îndelungat a salariaților majorității subdiviziunilor în șomaj tehnic ca urmare a fenomenelor de criză în economie din 2010, din necesitatea optimizării structurii și numărului de personal al unității, reieșind din prevederile articolului 88 alineatul (1) litera a) din Codul muncii (CM) al RM,

**ORDON:**

1. A reduce numărul de personal muncitoresc al secțiilor de producere:
  - a) secția nr. 1 – 10 unități
  - b) secția nr. 2 – 15 unități
  - c) secția nr. 3 – 20 de unități
  - d) secția nr. 4 – 22 de unități
  - e) secția nr. 5 – 31 de unități.
2. A reduce 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 personal (dna \_\_\_\_\_), 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 concreți care vor fi concediați în legătură cu reducerea 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 persoanelor în cauză cu 2 luni înainte de concedierea lor, conform art. 184 alin. (1) lit. a) CM.
5. Controlul asupra executării prezentului ordin se pune pe seama vicedirectorului general pe probleme sociale (dl \_\_\_\_\_).

Directorul general

semnătura ( \_\_\_\_\_ )

## Modelul 2

**ORDIN nr. \_\_\_\_\_**  
**din \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_**  
**despre preavizarea salariaților care vor fi concediați în legătură cu reducerea numărului de personal al unității**

În legătură cu reducerea numărului de personal al unității, în temeiul ordinului nr. \_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ și determinarea salariaților care vor fi concediați 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) și art. 251 CM,

**ORDON:**

1. A preaviza sub semnătură cu 2 luni înainte de concedierea lor, în legătură cu reducerea 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 refuz.
2. Apune executarea nemijlocită a pct. 1 din prezentul ordin pe seama secției personal (dna \_\_\_\_\_) în comun cu conducătorii subdiviziunilor structurale respective (dd. \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_).
3. Secția personal (dna \_\_\_\_\_) 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, conform art. 88 alin. (1) lit. g) 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 fiecare în parte după expirarea termenelor concediilor respective.
5. Controlul asupra executării prezentului ordin se pune pe seama vicedirectorului general pe probleme sociale (dl \_\_\_\_\_).

Directorul general

semnătura ( \_\_\_\_\_ )



## Modelul 3

## A C T

privind constatarea faptului refuzului salariatului de a lua cunoștință de ordinul despre preavizarea lui privitor la concediere în legătură cu reducerea numărului de personal al unității \_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_ 20\_\_

Noi, subsemnații, am constatat faptul că salariatul \_\_\_\_\_, care activează în subdiviziunea structurală \_\_\_\_\_ a refuzat să ia cunoștință de ordinul nr. \_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_ 20\_\_ despre preavizarea lui privitor la concedierea în legătură cu reducerea numărului de personal al unității, în urma caruifapt a fost întocmit prezentul act.

## Prezentul act este semnat:

_____	_____	_____
(semnătura)	(numele, prenumele)	(funcția)
_____	_____	_____
(semnătura)	(numele, prenumele)	(funcția)
_____	_____	_____
(semnătura)	(numele, prenumele)	(funcția)

## Modelul 4

## A N T E T U L U N I T Ă Ţ I I

nr. \_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_ 20\_\_

Dnei (dlui) \_\_\_\_\_,  
Funcția/profesia \_\_\_\_\_

## PROPUNERE

În legătură cu emiterea ordinului nr. \_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_ 20\_\_ despre preavizarea DVS privitor la concedierea în urma reducerii numărului/statelor de personal în cadrul unității \_\_\_\_\_, inclusiv a funcției/profesiei deținute de DVS în prezent, și în conformitate cu prevederile art. 88 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, administrația vă propune prin transfer, cu acordul scris al părților, conform art. 68 alin. (1) și (2) și art. 74 alin. (1) și (3) din Codul muncii, un alt loc de muncă permanent vacant în cadrul unității în calitate de \_\_\_\_\_ cu salariul lunar tarifar/de funcție în mărime de \_\_\_\_\_ MDL.

Ca urmare a celor relatate, Vă propunem semnarea acordului suplimentar la contractul individual de muncă existent privitor la transferul DVS la un alt loc de muncă permanent vacant, propus în cadrul unității în calitate de \_\_\_\_\_ pînă la data de \_\_\_\_\_ 20\_\_.

Nesemnarea acordului suplimentar la contractul individual de muncă existent privitor la transferul DVS la un alt loc de muncă permanent vacant propus în cadrul unității în calitate de \_\_\_\_\_ pînă la data de \_\_\_\_\_ 20\_\_ se va considera ca refuz din partea DVS de a fi transferat la locul de muncă propus, în legătură cu reducerea numărului/statelor de personal din unitate.

## Anexă:

Proiectul acordului suplimentar la contractul individual de muncă existent privitor la transferul la un alt loc de muncă permanent vacant propus în cadrul unității în calitate de \_\_\_\_\_

Directorul general

semnătura ( \_\_\_\_\_ )



## Modelul 5

## Comitetului sindical al

\_\_\_\_\_

(denumirea unității)

## D E M E R S

**privind darea acordului prealabil la concediere în legătură cu reducerea numărului de personal al unității**

Administrația \_\_\_\_\_,

(denumirea unității)

reieșind din prevederile art. 87 din Codului muncii (CM), solicită de la comitetului sindical al unității acordul său preliminar la concedierea în legătură cu reducerea numărului de personal al membrului de sindicat \_\_\_\_\_, care activează în subdiviziunea \_\_\_\_\_.

Vă comunicăm că administrația unității i-a propus dlui/dnei \_\_\_\_\_ un șir de locuri vacante, dar pe care el/ea le-a refuzat (ori nu i-a propus din lipsa locurilor 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.

**Directorul general**

semnătura ( \_\_\_\_\_ )

## Modelul 6

**Administrației**

\_\_\_\_\_

(denumirea unității)

***Despre rezultatele examinării demersului privind darea acordului la concediere***

Comitetul sindical al \_\_\_\_\_

(denumirea unității)

a examinat la ședința sa din \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ demersul administrației privind darea acordului preliminar la concediere, în legătură cu reducerea numărului de personal al unității, a membrului de sindicat dl/dna \_\_\_\_\_ și comunică faptul că, prin votul majoritar al membrilor comitetului sindical, a fost luată decizia de a nu da acordul la concedierea acestuia din următoarele considerente: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Președintele  
comitetului sindical**

semnătura ( \_\_\_\_\_ )



## Modelul 7

**ORDIN nr. \_\_\_\_\_**  
**din \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_**  
**privind concedierea în legătură cu reducerea numărului de personal**

În legătură cu reducerea numărului de personal al unității și conducându-mă de prevederile art. 88 alin. (2) din CM al RM,

**ORDON:**

1. A-l (a o) concedia pe dl/dna \_\_\_\_\_,

(numele, prenumele)

(funcția/profesia)

(denumirea subdiviziunii structurale a unității)

în legătură cu reducerea numărului de personal al unității, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) CM de la \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_.

2. A-i plăti dlui/dnei \_\_\_\_\_ în baza art. 86 alin. (1) lit. a) CM indemnizația de concediere în sumă de \_\_\_\_\_ MDL.

3. Contabilitatea (dna \_\_\_\_\_): a efectua și a plăti, conform art. 143 CM, toate achitățile dlui/dnei \_\_\_\_\_, inclusiv compensarea pentru concediul de odihnă anual nefolosit pe perioada de la \_\_\_\_\_ până la \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_.

4. Secția personal (dna \_\_\_\_\_): a opera în carnetul de muncă al dlui/dnei \_\_\_\_\_ înscrierea respectivă despre concedierea lui/ei, cu eliberarea ulterioară a carnetului în ziua concedierii, potrivit art. 66 alin. (5) CM, în modul stabilit.

5. Secția personal (dna \_\_\_\_\_) va aduce prezentul ordin la cunoștința dlui/dnei \_\_\_\_\_ sub semnătură, cel târziu la data concedierii lui/ei, în conformitate cu art. 81 alin. (3) CM.

6. Controlul asupra executării prezentului ordin se pune pe seama vicedirectorului general pe probleme sociale (dl/dna \_\_\_\_\_).

**Temei:**

1) Ordinul nr. \_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ privind reducerea numărului de personal al unității;  
 2) Ordinul nr. \_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ despre preavizarea salariaților care vor fi concediați în legătură cu reducerea numărului de personal al unității;

3) Demersul angatorului față de comitetul sindical privind darea acordului la concediere în legătură cu reducerea numărului de personal al unității din \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_;

4) Comunicarea comitetului sindical despre rezultatele examinării demersului privind darea acordului la concediere din \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_;

5) Alte documente necesare.

**Directorul general**

semnătura ( \_\_\_\_\_ ).

**Referințe bibliografice**

1. *Codul muncii al Republicii Moldova* nr. 154 din 28 martie 2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648.

2. Sandu Victor. *Despre unele probleme ce pot apărea în legătură cu procedura de concediere în cazul reducerii numărului sau a statelor de personal*. În: *Legea și Viața*, 2014, nr. 6, p. 53.

3. Capșa Tudor. *Comentariu științifico-practic la Codul muncii al Republicii Moldova*. În: *Dreptul muncii*, 2009, nr. 10-11, p. 83-84.

4. *Procedura privind accesul la măsurile pentru prevenirea șomajului*, aprobată prin Ordinul Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 47 din 25 august 2004. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2004, nr. 171-174, art. 333.

5. Convenția colectivă (nivel național) nr. 11 din 28 martie 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.

6. *Legea sindicatelor* nr. 1129 din 7 iulie 2000. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2000, nr. 130-132, art. 919.

7. Санду В. *О некоторых проблемах увольнения в связи с сокращением численности или штата предприятия*. В: *Закон и жизнь*, 2014, № 6, с. 44.