



36. Меньшагин В. Д. *Преступления против порядка управления*. М.: Госюриздат, 1945, с. 34.

37. Dobrinioiu Vasile, Conea Nicolae, Romițan Raul Ciprian, Tănăsescu Camil, Neagu Norel, Dobrinioiu Maxim. *Drept penal. Partea specială*. Vol. II. București: Ed. Lumina Lex, 2004, p. 162.

38. Hogaș N. *Infrațiunea de denunțare calomnioasă*. În: *Justiția Nouă*, nr. 6, 1961, p. 144.

39. Dăringă Gh., Navrot G. *Unele probleme privind infrațiunea de denunțare calomnioasă*. În: *Justiția Nouă*, nr. 11, 1963, p. 43.

40. Barbăneagră Alexei, Alecu Gheorghe, Berliba Viorel, Budeci Vitalie, Carpov Trofim, Cușnir Valeriu, Cojocaru Radion, Mariț Alexandru, Popovici Tudor, Ulianoschi Gheorghe, Ulianoschi Xenofon, Ursu Nicolae, Volcinschi Victor. *Codul penal al Republicii Moldova. Comentariu*. Chișinău, 2009, p. 683.

41. Кулешов Ю. И. *Преступления против правосудия: понятие, система, юридический анализ и проблемы квалификации*. Учебное пособие. Хабаровск, 2001, с. 82; Лобанова Л. В. *Уголовная ответственность за ложную информацию и понуждение к нарушению обязанности содействовать правосудию*. Волгоград, 1997, с. 11; Галахова А. В. *Преступления против правосудия*. М., 2003, с. 150.

42. Пионтковский А. А. *Курс советского уголовного права*. Том 2. М.: Изд. Наука, 1970, с. 431.

DESPRE UNELE PROBLEME CE POT APĂREA ÎN LEGĂTURĂ CU PROCEDURA DE CONCEDIERE ÎN CAZUL REDUCERII NUMĂRULUI SAU A STATELOR DE PERSONAL

Victor SANDU,
magistru în drept

SUMMARY

In this article author consider legal regulation of dismissal in connection with reduction of number or the staff of the enterprise.

The special attention is paid to collisions, contradictions of the current legislation regulating legal aspects of dismissal in connection with reduction of number or staff of the enterprise.

Keywords: reduction, dismissal, number, staff, worker, employer, vacant place, reorganization, merge, accession, division

REZUMAT

În articol autorul analizează reglementarea legală de concediere, ca urmare a reducerii numărului sau a statelor de personal.

O atenție deosebită este acordată conflictelor, contradicțiilor cu legislația în vigoare ce reglementează aspectele juridice ale concedierii din cauza reducerii numărului sau a statelor de personal.

Cuvinte-cheie: reducere, concediere, dimensiuni, personal, angajat, angajator, loc vacant, reorganizare, consolidare, fuziunea, divizarea

Introducere. Concedierea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal într-o companie trebuie să se realizeze cu respectarea condițiilor alin. (2) din art. 86, art. 87, 88, 183, 184, 186, alin (4) art.388 din Codul muncii al Republicii Moldova (în continuare – (CM RM) [1].

Concedierea, în acest context, va fi recunoscută ca legală dacă angajatorul a respectat următoarele condiții:

1. Reducerea numărului sau a statelor de personal a avut loc de fapt;

2. Salariatul a fost preîntâmpinat prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), sub semnătură, despre concedierea iminentă peste 2 luni.

3. Concedierea a fost realizată după 2 luni de la notificare.

4. Angajatorul nu a avut posibilitatea să transfere angajatul, cu

consimțământul lui, într-un alt post (un alt loc de muncă), din cauza lipsei unei funcții sau a unui loc de muncă sau din cauza refuzului angajatului de a se transfera la un alt loc de muncă în aceeași unitate.

5. Există acordul organului sindical (organizatorului sindical) în privința concedierii.

6. Angajatorul a anunțat în formă scrisă Agenția de Ocupare a Forței de Muncă despre concedierea unui angajat.

7. Concedierea a fost realizată în conformitate cu cerințele prevăzute de art. 86 alin. (2) CM RM, care dispune faptul că nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu anual de odihnă, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vârsta de 3 ani, în conce-



diu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani, în perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești, precum și în perioada detașării, cu excepția cazurilor de lichidare a unității.

8. Locul de muncă redus nu a fost restabilit în statele unității pe cercetarea anului calendaristic în care a avut loc concedierea salariatului care l-a ocupat.

Metode utilizate și materiale aplicate. Studiul realizat se fundamentează pe studierea doctrinei, a legislației și a practicii judiciare existente în domeniul luat în vizor. Au fost aplicate metodele de cercetare: logică, sistematică, juridică și comparativă.

Rezultate obținute și discuții. Procedura de concediere în cazul lichidării unității, reducerii numărului sau a statelor de personal este stipulată în art. 88 din CM RM. Aceasta prevede că angajatorul este în drept să concedieze salariații 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) și c)) doar cu condiția că:

a) va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărîre), motivat din punct de vedere juridic, cu privire la lichidarea unității ori reducerea numărului sau a statelor de personal;

b) va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărîre) cu privire la preavizarea, sub semnătură, a salariaților cu 2 luni înainte de lichidarea unității 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;

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;

d) va reduce, în primul rînd, locurile de muncă vacante;

e) va desface contractul individual de muncă în primul rînd cu salariații angajați prin cumul;

f) va acorda salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămînă, cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă;

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;

h) se va adresa organului sindical în vederea obținerii acordului pentru concediere, în modul prevăzut de prezentul cod;

i) în cazul în care reorganizarea sau lichidarea unității presupune reducerea în masă a locurilor de muncă, va informa, cu cel puțin 3 luni înainte, despre acest lucru organele sindicale din unitatea și ramura respectivă și va iniția negocieri în vederea respectării drepturilor și intereselor salariaților. Criteriile vizînd reducerea în masă a locurilor de muncă se stabilesc prin convenții colective.

În cazul în care, după expirarea termenului de preavizare de 2 luni, nu a fost emis ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) de concediere a salariatului, această procedură nu poate fi repetată în cadrul aceleiași an calendaristic. Totodată, în termenul de preavizare nu se include perioada aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii și în concediul medical.

De asemenea, 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.

În cazul de lichidării unității, angajatorul este obligat să respecte procedura de concediere prevăzută la alin. (1) lit. a), b), f), g) și i) art. 88 CM RM.

Articolul 88 CM RM conține o contradicție inerentă. Acesta impune o reducere a tuturor posturilor (funcțiilor) vacante și, în același timp, de ai se oferi în scris salariatului, a cărui post (funcție) este redusă, un alt loc de muncă.

În mod evident, în momentul reducerii posturilor vacante, angajatorul se privează de posibilitatea de a transfera angajatul cu acordul acestuia, în conformitate cu art. 68 și 74 al 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. În consecință, punctul d) al alin. (1) al art. 88 CM PM ar trebui să fie exclus.

Concedierea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal într-o unitate se efectuează într-o anumită ordine.

Inițial se emite un ordin despre reducerea unui anumit număr de unități al statelor de personal și se introduc schimbări corespunzătoare în orarul de funcționare a unității. Ulterior, administrația unității alege printre lucrătorii ale căror funcții au fost reduse pe acei care au fost supuși spre concediere din cauza reducerii numărului sau a statului de personal din unitate. În abordarea acestei problem, este necesar să se ia în considerație cerințele art. 251 CM RM, conform căruia se interzice concedierea femeilor gravide, a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani și a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului, prevăzute la art. 124, 126 și 127, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. b),



g) – k), alin.(1) art. 86 și cerințele alin. (4) art. 388 CM RM, conform căruia concedierea salariaților care au fost aleși în organele sindicale, indiferent de faptul dacă au fost eliberați sau nu de la locul de muncă de bază, nu se admite timp de 2 ani după expirarea mandatului, cu excepția cazurilor de lichidare a unității sau de comitere de către salariații respectivi a unor acțiuni culpabile, pentru care legislația în vigoare prevede posibilitatea concedierii. În asemenea cazuri, concedierea se efectuează în temeuri generale.

Concedierea persoanelor enumerate anterior în cadrul punctului c) al alin. (1) al art. 86 CM RM va fi considerată ilegală.

În contextul concedierii în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de angajați, angajatorul trebuie să ia în considerare cerințele art. 183 CM RM.

În conformitate cu alin. (1) al art. 183 CM RM, 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 o productivitate a muncii mai înalte.

În conformitate cu alin. (2) al art. 183 CM RM, în cazul unei egale calificări și productivități a muncii, au dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru:

a) salariații cu obligații familiale, care întrețin două sau mai multe persoane și/sau un invalid;

b) salariații în a căror familie nu sînt 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 cali-

ficarea în instituțiile de învățămînt superior sau mediu de specialitate, fără scoatere din activitate;

f) invalizii de război 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 acută și de alte boli provocate de radiație în urma avariei de la Cernobîl;

j) 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;

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 2 ani pînă la stabilirea pensiei pentru limită de vîrstă.

Încălcarea acestor cerințe presupune recunoașterea de concediere conform punctului c) a alin. (1) al art. 183 CM RM ca ilegală.

De exemplu, T., care a lucrat în calitate de inginer-electrician de categoria 1, a fost concediat în urma reducerii statului de personal. El s-a adresat în instanța de judecată cu cererea de a fi reîntegrat la locul de muncă și de a recupera prejudiciul material și moral cauzat de concedierea ilegală, invocînd o încălcare a dreptului său preferențial de a rămîne la locul de muncă. Judecătoria Rîșcani mun. Chișinău a analizat cererea lui T. și, constatînd că, în urma încălcării alin. (1) al art. 183 CM RM, la locul de muncă au fost lăsați lucratori mai puțin calificați decît T.,

ingineri-electricieni ce nu au categorii, instanța a luat în considerare cererea lui T.

După luarea deciziei care anume dintre angajați urmează să fie concediați, printr-un ordin (dispoziție, decizie, hotărîre), angajatorul îi informează sub semnătură pe aceștia despre concedierea ce urmează să aibă loc peste 2 luni. În același timp, angajatorul, în formă scrisă, îi propune angajatului să se transfere într-o altă funcție (un alt loc de muncă), în unitatea respectivă. Angajatorul este obligat să informeze Agenția de ocupare a forței de muncă cu 2 luni înainte de concedierea angajatului. Dacă nu este posibilă transferarea angajatului, cu acordul acestuia, într-o altă funcție (un alt loc de muncă) la unitatea respectivă, din cauza lipsei funcțiilor vacante (locurilor de muncă vacante) în unitate, sau în cazul în care angajatul a refuzat transferul, acesta din urmă, a cărui funcție a fost redusă, urmează a fi concediat peste 2 luni după înștiințarea despre concediere. În cazul în care angajatul este membru al sindicatelor, angajatorul trebuie să obțină acordul scris al organelor sindicale (organizatorului sindical) al unității pentru concediere.

Conform alin. (1) art. 87 CM RM, concedierea salariaților membri de sindicat în cazurile stipulate la art.86 alin.(1) lit.c), d), e), g) și h) poate avea loc doar cu acordul preliminar scris al organului (organizatorului) sindical din unitate. În celelalte cazuri, concedierea se admite cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical din unitate.

Conform alin. (2) art. 87 CM RM, concedierea persoanei alese în organul sindical și neeliberate de la locul de muncă de bază se admite cu respectarea modului general de



concediere și doar cu acordul preliminar al organului sindical al cărui membru este persoana în cauză.

Conform alin. (3) art. 87 CM RM, conducătorii organizației sindicale primare (organizații sindicale) neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi concediați fără acordul preliminar al organului sindical ierarhic superior. Conform alin.(4) art.87 C.M.RM, organele sindicale (organizații sindicale) indicate la alin (1)-(3) își vor comunica acordul sau dezacordul (opinia consultativă) privind concedierea salariatului în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării acordului de către angajator. În cazul în care răspunsul nu a fost primit de angajator în acest termen, acordul (comunicarea opiniei consultative) a organului respectiv se prezumă.

Anumite caracteristici conține concedierea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal angajate într-o unitate, în cazul reorganizării unității prin fuziune.

În cazul fuziunii (uniunii), atunci când în loc de două sau mai multe întreprinderi se formează una singură, reducerea numărului sau a statelor de personal în unitatea nou-formată este inevitabilă. În mod natural, în noua întreprindere, creată pe baza a 2 sau 3 întreprinderi, va exista un singur conducător, doar un singur șef contabil etc.

În practică, deseori apare întrebarea: în ce moment ar trebui să se înfaptuiască reducerea statului de personal – pînă la crearea unei noi întreprinderi, formate pe baza a două sau mai multe întreprinderi, sau după crearea ei? Unii autori susțin ideea că reducerea statului de personal ar trebui să fie făcută pînă la crearea unei noi întreprinderi, iar în cărțile de muncă ale salariaților

care își vor continua serviciul la compania nou-creată se vor înregistra notificări despre actul de reorganizare. De asemenea, ei susțin că în procesul de reorganizare se emite un ordin privind reorganizarea ulterioară, cu înștiințarea sub semnătură a tuturor angajaților și, dacă este necesar, se emite un ordin cu înștiințarea angajaților care cad sub incidența reducerii numărului și a statelor de personal ale angajaților din întreprinderile implicate în reorganizare [2]. Această declarație nu este certă. În conformitate cu alin. (1) art. 70 din Codul civil al Republicii Moldova (în continuare – CC RM) din 06.06.2002, № 1107-XV, la fuziunea persoanelor juridice, drepturile și obligațiile fiecăreia dintre ele trec la persoană juridică nou-formată, în conformitate cu actul de transmitere [3].

În conformitate cu alin. (3) art. 64 CM RM, în caz de reorganizare sau de schimbare a proprietarului unității, succesorul preia toate drepturile și obligațiile existente la momentul reorganizării sau schimbării proprietarului, ce decurg din contractul colectiv de muncă și din contractele individuale de muncă. Concedierea salariaților în aceste cazuri este posibilă numai cu condiția reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate.

În cazul reorganizării întreprinderii, angajații care refuză să continue să lucreze în legătură cu reorganizarea ei, cad sub incidența concedierii conform punctului v) alin. (1) art. 86 CM RM. Angajații care doresc să-și continue serviciul ar trebui să fie, în sensul direct al alin. (3) din art. 64 CM RM, transferați la întreprinderea nou-înființată. Astfel de transfer, în opinia mea, ar trebui să se producă pe calea concedierii din cadrul întreprinderilor reorganiza-

te, în scopul transferării în întreprinderea nou-înființată și ulterior prin angajarea la întreprinderea nou-formată, prin transferul din cadrul întreprinderii reorganizate. Credem că este corect să se aplice, în acest caz, prin analogie, punctul n) al alin.(1) art. 86 CM RM.

În unitatea nou-creată, după înregistrarea acesteia la Camera Înregistrării de Stat, se elaborează și se aprobă un nou orar al statului de personal. Ulterior se produce reducerea unui anumit număr de state de personal și se realizează procesul de concediere, în conformitate cu prevederile art.art. 86, 87, 88, 183, 184, 186, 251, 257, 388 CM RM.

În sprijinul acestui punct de vedere discutabil aducem următoarele argumente:

1. Angajatul unei întreprinderi poate deveni angajatul unei alte întreprinderi numai după ce a fost concediat de la o întreprindere și a fost mai apoi încadrat, cu primirea unui loc de muncă, într-o altă întreprindere, fapt care se întocmește în notificările corespunzătoare din cărțile de muncă.

Numai în cazul reorganizării prin conversie, în cărțile de muncă ale angajaților se înscrie “cutare întreprindere, din data de ____ ____, a fost transformată în cutare întreprindere”.

2. Reorganizarea nu este un motiv de concediere, procesul de reorganizare pe calea fuzionării întreprinderilor durează aproximativ 4 luni. În tot acest timp, întreprinderile ce cad sub incidența fuzionării activează în mod normal. Doar după crearea noii unități apar state de personal suplimentare.

Obținînd acordul prealabil scris al organului sindical, angajatorul emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărîre) de concediere a salariatului.



În conformitate cu alineatul (1) al art. 186 CM RM, salariaților concediați în legătură cu lichidarea unității sau cu încetarea activității angajatorului persoană fizică (art. 86 alin.(1) lit.b)), sau cu reducerea numărului ori a statelor de personal la unitate (art.86 alin.(1) lit.c)) li se garantează:

a) pentru prima lună, plata unei indemnizații de eliberare din serviciu egală cu mărimea sumată a unui salariu mediu săptămînal pentru fiecare an lucrat la unitatea în cauză, dar nu mai mică decît 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 cuantumul salariului mediu lunar, dacă persoana concediată nu a fost plasată în cîmpul muncii;

c) pentru a treia lună, plata unei indemnizații de eliberare din serviciu egală cu cuantumul salariului mediu lunar dacă, după concediere, salariatul s-a înregistrat în decurs de 14 zile calendaristice la agenția teritorială de ocupare a forței de muncă în calitate de șomer și nu a fost plasat în cîmpul muncii, fapt confirmat prin certificatul respectiv;

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

Conform prevederilor art. 257 CM RM, concedierea salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, cu excepția cazului de lichidare a unității, se permite numai cu acordul scris al Agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, respectîndu-se

condițiile generale de concediere prevăzute de prezentul cod.

Angajatul concediat este în drept să se adreseze cu o plîngere împotriva concedierii în instanța de fond din raza regională a organizației sau a organului ei de administrație, conform prevederilor alin. (2) art. 38 CPC RM.

În conformitate cu alin. (2) art. 39 CPC RM, acțiunea împotriva unei persoane juridice sau a unei alte organizații poate fi intentată și în instanța de la locul de aflare a bunurilor acestora.

În conformitate cu alin. (3) art. 39 CPC RM, acțiunea care izvorăște din activitatea unei filiale sau reprezentanțe a unei persoane juridice sau a unei alte organizații poate fi intentată și în instanța de la locul unde filiala sau reprezentanța își are sediul.

La prezentarea cererii, trebuie luată în considerație perioada de 3 luni de prescripție prevăzută la punctul a) alin. (1) art. 355 CM RM.

Conform art. 353 CM RM, salariații sau reprezentanții acestora care se adresează în instanțele de judecată cu cereri de soluționare a litigiilor și conflictelor ce decurg din raporturile prevăzute la art. 348 (inclusiv pentru a ataca hotărîrile și deciziile judecătorești privind litigiile și conflictele vizate) sînt scutiți de plata cheltuielilor judiciare (a taxei de stat și a cheltuielilor legate de judecarea pricinii).

Conform art. 82 CPC RM, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat și cheltuielile legate de judecarea pricinii.

Conform art. 90 CPC RM, din cheltuielile de judecare a pricinii fac parte:

a) sumele plătite martorilor, interpreților, experților și specialiștilor;

b) cheltuielile de efectuare a cercetărilor la fața locului;

c) cheltuielile de înștiințare și chemare a părților în judecată;

d) cheltuielile de transport și de cazare suportate de părți și de alți participanți la proces în legătură cu prezentarea lor în instanță;

e) cheltuielile suportate de cetățenii străini și de apatrizi în legătură cu plata interpretului dacă tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte nu prevăd altfel;

f) cheltuielile de căutare a pîrîtului;

g) cheltuielile de efectuare a expertizei;

h) cheltuielile de executare a actelor judiciare;

i) cheltuielile de asistență juridică;

j) cheltuielile de declarare a insolabilității;

k) compensațiile pentru timpul de muncă pierdut;

l) alte cheltuieli necesare, suportate de instanță și de participanții la proces.

Potrivit prevederilor alin. (1) art. 94 CPC RM, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părții care a avut cîștig de cauză, cheltuielile de judecată. Dacă acțiunea reclamantului a fost admisă parțial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporțional părții admise din pretenții, iar pîrîtului – proporțional părții respinse din pretențiile reclamantului.

Punctul a) alin. (1) art. 85 CPC RM, scutește angajații – reclamanții în acțiunile care decurg din raportul de muncă – de la taxa de stat, dar nu îi scutește de la plata costurilor legate de judecarea cauzei. Prevederile art. 353 CM RM, însă, îi scutește de la această plata.

În conformitate cu prevederile alin. (3) art. 6 din Legea privind



actele legislative nr. 780-XV din 27.12.2001, în caz de divergență între o normă a actului legislativ general și o normă a actului legislativ special cu aceeași forță juridică, se aplică norma actului legislativ special [5].

Prin urmare, angajatul ar trebui să fie scutit de la plata costurilor legate de judecarea cauzei.

Și în caz de refuz de a satisface cererea, cheltuielile de judecată, inclusiv costurile legate de judecarea cauzei, nu pot fi recuperate de la angajat. În acest caz, urmează a se aplica prevederile alin. (2) art. 98 CPC RM, potrivit cărora, în caz de respingere a acțiunii, cheltuielile de judecare a pricinii suportate de instanță, precum și taxa de stat, se încasează la buget de la reclamant dacă acesta nu este scutit de plata cheltuielilor de judecată.

În opinia mea, art. 90 CPC RM ar trebui să fie completat cu un al doilea alineat, duplicat al textului art. 353 CM RM.

Conform prevederilor alin. (4) art. 355 CPC RM, instanța de judecată va examina cererea de soluționare a litigiului individual de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia și va emite o hotărâre cu drept de atac conform Codului de Procedură Civilă.

La judecarea cauzelor în privința restabilirii la locul de muncă, instanțele de judecată sunt obligate să se conducă nu de prevederile alin. (1) art. 118 CPC RM, potrivit cărora reclamantul trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temelii al pretențiilor și obiecțiilor sale, ci de prevederile alin. (2), art. 89 CM RM, conform cărora, la examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să

dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului.

Lajudecarea cauzelor angajaților concediați ca urmare a reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate, instanțele trebuie să ceară schema de încadrare a personalului, înainte și după concediere, ordinele de concediere emise în perioada de la data preavizului de concediere până la data emiterii ordinului de concediere a reclamantului. În cazul în care, în această perioadă, în legătură cu concedierea altor angajați, au apărut locuri de munca vacante, dar angajatorul nu a luat măsuri pentru a transfera angajatul, cu acordul său, la locul de muncă vacant, concedierea va fi considerată ilegală. Concedierea ar trebui să fie declarată de asemenea ilegală și în cazul în care angajatorul nu a prezentat documente care să confirme legalitatea concedierii (ordin de concediere, protocol al reunirii organului sindical, care confirmă acordul prealabil scris de concediere, etc.).

În cazul încălcării alin. (2) al art. 86 CM RM – concedierea unui angajat în timpul unui concediu medical sau în timpul concediului anual plătit – unele instanțe de judecată, recunosc astfel de concediere ca una ilegală anume din acest motiv. Alte instanțe, în astfel de cazuri, recunosc concedierea legitimă, dar transferă data concedierii, cu achitarea salariului mediu, pentru perioada de la data concedierii până la data finalizare a concediului.

În opinia mea, încălcarea prevederilor alin. (2) art. 86 CM RM trebuie să atragă recunoașterea unei astfel de concedieri ca ilegale. Și ar trebui să se emită o hotărâre explicativă a Curții Supreme de Justiție sau să se includă adăugarea corespunzătoare în Hotărârea

Plenului Curții Supreme de Justiție nr. 12, din 03 octombrie 2005 “Cu privire la jurisprudența litigiilor care apar în procesul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă” [6].

În cazul declarării concedierii ca ilegale, urmează consecințele prevăzute la alin. (1) art. 89 și art. 90 CM RM.

Salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu – prin hotărâre a instanței de judecată.

În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.

Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în:

a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu al salariatului pentru această perioadă;

b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.);

c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

Mărimea despăgubirii prejudiciului moral se determină de instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

În locul restabilirii la locul de muncă, părțile pot încheia o tranzacție de împăcare, iar în caz de litigiu instanța de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia,



o compensație suplimentară la sumele indicate la alin. (2) în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare ale salariatului. În practică, uneori există situații în care, fiind concediat din cauza reducerii numărului sau a statelor de personal, angajatul în perioada de absență forțată de la locul de muncă a lucrat la o altă întreprindere. În astfel de cazuri, unele instanțe calculează salariul obținut la o altă întreprindere, în timp ce altele nu calculează.

În opinia mea, calcularea salariului primit de către muncitor la o altă întreprindere, nu ar trebui să se facă, pentru că legislația nu prevede o astfel de calculare. Mai mult decât atât, o astfel de calculare ar scuti parțial angajatorul de la răspundere pentru concedierea abuzivă, care contrazice practica juridică.

În opinia mea, nu este inacceptabilă nici calcularea ajutorului de șomaj primit de angajat în timpul examinării conflictului de muncă, în cazul de restabilire la locul de muncă și de recuperare în favoarea sa a salariului mediu în timpul absenței sale forțate de la locul de muncă. În cazul în care în aceeași perioadă de timp angajatului i-a fost plătit ajutorul de șomaj de către Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă și salariul mediu de că-

tre angajator în baza unei hotărâri judecătorești, ajutorul de șomaj poate fi colectat de către Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă drept îmbogățire fără justă cauză.

Concluzii. Concedierea ca urmare a reducerii numărului sau a statelor de personal este foarte actuală ca urmare a impactului crizei financiare mondiale și a recesiunii economice asociate asupra comunităților locale din Republica Moldova.

Exercitarea cu bună-credință a drepturilor salariaților este o obligație firească a angajatorului ce ține chiar de conceptul de drept, iar concedierea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal într-o întreprindere trebuie să se realizeze cu respectarea condițiilor legale.

Referințe bibliografice

1. *Monitorul Oficial al Republicii Moldova* nr. 159-162 din 29.07.2003.
2. Тостоган П. *Реорганизация предприятия: юридические, бухгалтерские и налоговые аспекты*. În: *Contabilitate și audit*, nr. 11, 2011, p. 21.

3. *Monitorul Oficial al Republicii Moldova* nr. 82-86 din 22.06.2002.

4. *Monitorul Oficial al Republicii Moldova* nr. 130-134 din 21.06.2013.

5. *Monitorul Oficial al Republicii Moldova* nr. 36-38 din 14.03.2002.

6. *Трудовые книжки. Комментарий к законодательству, судебная практика, справочное пособие*. Научные редакторы Сосна Б. И., Сосна А. Б., Мыца О. Д., Кишинэу, 2012, с. 3.