



# PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA

## Comisia protecție socială, sănătate și familie

MD-2073, Chișinău, bd. Ștefan cel Mare și Sfânt 105

www.parlament.md

16 mai 2018

CPS6 nr. 107

### **RAPORT asupra proiectului de lege pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003**

(nr. 78 din 05.03.2018, lectura II)

Comisia protecție socială, sănătate și familie a examinat proiectul de lege pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003, prezentat de Guvern (nr. 78 din 05.03.2018, lectura II).

Proiectul în cauză a fost susținut de Comisiile parlamentare, cu excepția Comisiei drepturile omului și relații interetnice, care a respins proiectul, formulând 2 obiecții pe marginea lui.

Suplimentar, proiectul a fost examinat în cadrul exercițiului de evaluare a proiectelor de legi în scopul consolidării practicii de lucru cu Acquis-ul comunitar și Acordul de Asociere, care a fost realizat prin intermediul Proiectului Twinning „Consolidarea capacităților Parlamentului Republicii Moldova în procesul de armonizare a legislației naționale cu legislația UE”.

Amendamentele deputaților, obiecțiile Comisiei drepturile omului și relații interetnice ale și ale Direcției generale juridice ale Secretariatului Parlamentului se regăsesc în Sinteza propunerilor și obiecțiilor la acest proiect, care este parte integrantă a Raportului.

Urmare a votării, cu majoritatea de voturi ale membrilor săi prezenți în ședință (8 voturi „pentru” și 1 abținere de la vot), Comisia protecție socială, sănătate și familie propune examinarea și adoptarea proiectului de lege pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003 (nr. 78 din 05.03.2018) în lectura II.

**Valentina BULIGA**  
Președintele Comisiei

Anexă la Raportul  
Comisiei protecție socială, sănătate și familie

**Sinteza**  
**propunerilor și obiecțiilor la proiectului de lege**  
**pentru modificarea și completarea Codului muncii**  
**al Republicii Moldova nr.154-XV din 28.03.2003**

(nr.78 din 05.03.2018)

Nr. crt.	*Textul părții constitutive a actului legislativ în vigoare care se propune a fi modificat, completat sau abrogat	Textul părții constitutive a actului legislativ la care se propun amendamente, propuneri, obiecții	Autorul amendamentului propunerii, obiecției	Conținutul amendamentului, propunerii, obiecției	Rezultatul examinării de către comisia sesizată în fond
1	2	3	4	5	6
1.	<p><b>Articolul 42<sup>1</sup>.</b> Informarea și consultarea salariaților</p> <p>(5) În cazul în care sînt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, informarea se va efectua cu</p>	<p>1. La articolul (2) litera c) și alineatul (5), cuvintele „reducerea în masă a locurilor de muncă” se substituie cu „concedieri colective”</p>	<p>Un grup de deputați</p>	<p><b>la pct.1,</b></p> <p>Se propune abrogarea ultimei propoziții din alin.(5) al art.42<sup>1</sup>.</p>	<p><b>Se acceptă.</b></p> <p>Punctul 1 va avea următorul cuprins: „1. La articolul 42<sup>1</sup>: a) la alin. (2) lit. c)</p>

	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. Pentru reducerea în masă a locurilor de muncă se vor aplica condițiile de informare și consultare prevăzute la art.88 alin.(1) lit.i).				cuvintele „reducerea în masă a locurilor de muncă” se substituie cu cuvintele „concedieri colective”; b) la alin. (5), ultima propoziție se abrogă.”
2.	<p><b>Articolul 88.</b> Procedura de concediere în cazul lichidării unității, reducerii numărului sau a statelor de personal</p> <p>(1) 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:</p> <p>i) în cazul în care</p>	<p>2. La articolul 88 alineatul (1), litera i) va avea următorul cuprins:</p> <p>„i) în cazul în care reorganizarea sau lichidarea unității presupune concedieri colective, va informa despre acest lucru, cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurilor prevăzute la prezentul articol, reprezentanții</p>	Un grup de deputați	<p>la pct.2,</p> <p>Se propune abrogarea art.88, alin.(1), lit. i) din proiect.</p>	<p><b>Se acceptă.</b></p> <p>Punctul 2 va avea următorul cuprins:</p> <p>„2. La articolul 88 alin. (1), litera i) se abrogă.”</p>

	reorganizarea sau lichidarea unității presupune reducerea în masă a locurilor de muncă, va informa în scris, 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 convențiile colective	salariaților din unitate și ai agenției pentru ocuparea forței de muncă, inițind consultări în vederea respectării drepturilor și intereselor salariaților.”			
3.			Comisia drepturile omului și relații interetnice	<p><b>la pct.2,</b></p> <p>Conținutul art.88 alin.(1), lit. i) din proiect prevede: „în cazul în care reorganizarea sau lichidarea unității presupune concedieri colective, va informa despre acest lucru, <u>cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurilor prevăzute la prezentul articol...</u>”, iar actualele prevederi ale Codului muncii stipulează: „în cazul în care reorganizarea sau lichidarea unității presupune reducerea în</p>	<p><b>Se acceptă parțial.</b></p> <p>Articolul 88 alin. (1), litera i) se propune a fi abrogat ( a se vedea punctul 2 din Sinteză). Concomitent se propune o redacție nouă a alin.(2) din punctul 3 al proiectului (a se vedea punctul 5 din Sinteză).</p>

				<p>masă a locurilor de muncă, va informa în scris, <u>cu cel puțin 3 luni înainte</u>, 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 convențiile colective”. Astfel, se constată micșorarea termenului de informare a salariaților de la <u>3 luni la 30 de zile calendaristice</u>.</p> <p>Totodată membrii Comisiei au relevat că în proiect (art.88 alin.(1), litera i)) nu se regăsește sintagma: „<i>Criteriile vizînd reducerea în masă a locurilor de muncă se stabilesc prin convențiile colective</i>”, care este prevăzută în Codul muncii.</p>	<p><b>Nu se acceptă.</b></p> <p>Aceste criterii se regăsesc în punctul 3, alin.(3) din proiect (a se vedea și punctul 5 din Sinteză).</p>
4.			<p>Direcția generală juridică a Secretariatului Parlamentului</p>	<p>Atenționăm asupra necesității completării <b>pct.2</b>, consacrat art.88 din Codul muncii, referitor la concedierile colective în legătură cu <b>lichidarea unității, reducerii numărului sau a statelor de personal</b>, cu un alineat privind substituirea textului actual al <b>titlului</b> acestui articol, cu textul <b>”Concedieri colective</b>, după următorul model:</p>	<p><b>Nu se acceptă.</b></p> <p>Se propune excluderea punctului 2 din proiect. Totodată, se propune introducerea alin. (2) în art.185<sup>1</sup> (punctul 3 din proiect, a se vedea punctul 4 din Sinteză).</p>

			<p><b>"2. La articolul 88:</b>  <b>titlul articolului</b>  <b>«Procedura de concediere în cazul lichidării unității, reducerii numărului sau a statelor de personal» se substituie cu textul «Concedieri colective;» ...</b>          urmat de textul propus la pct.2 din proiect pentru art.88 alin.(1) lit.i) din Codul muncii.</p>	
	<p><b>Articolul. 185<sup>1</sup>.</b>          Garanții în caz de concedieri colective</p> <p>(1) Concedierile colective sînt concedierile efectuate de angajator dintr-unul sau din mai multe motive neimputabile salariatului, dacă, într-o perioadă de 30 de zile, numărul salariaților constituie:</p> <p>- cel puțin 10 salariați în unitățile în care numărul salariaților la sfîrșitul lunii precedente lunii declanșării concedierilor se încadrează între 20 și</p>	<p>Un grup de deputați</p>	<p><b>la pct.3,</b></p> <p>Se propune următoarea redacție a punctului 3 din proiect:</p> <p>„Codul se completează cu articolul 185<sup>1</sup> cu următorul cuprins:</p> <p>„(1) Concedierile colective sînt concedierile efectuate de angajator dintr-unul sau din mai multe motive neimputabile salariatului, dacă, într-o perioadă de 30 de zile, numărul salariaților concediați constituie:</p> <p>- cel puțin 10 salariați în unitățile în care numărul salariaților se încadrează între 20 și 99 de salariați;</p> <p>- cel puțin 10 % din numărul salariaților în unitățile în care</p>	<p><b>Se acceptă.</b></p> <p>Punctul 3 din proiect va avea următoare redacție:</p> <p>„3. Codul se completează cu articolul 185<sup>1</sup> cu următorul cuprins:</p> <p>(1) Concedierile colective sînt concedierile efectuate de angajator dintr-unul sau din mai multe motive neimputabile salariatului, dacă, într-o perioadă de 30 de zile, numărul salariaților concediați constituie:</p> <p>- cel puțin 10 salariați în unitățile în care numărul salariaților se încadrează între 20 și 99 de salariați;</p> <p>- cel puțin 10 % din numărul salariaților în unitățile</p>

		<p>99 de salariați;  - cel puțin 10 % din numărul salariaților în unitățile în care numărul salariaților la sfârșitul lunii precedente lunii declanșării concedierilor se încadrează între 100 și 299 de salariați;  - cel puțin 30 de salariați în unitățile în care numărul salariaților la sfârșitul lunii precedente lunii declanșării concedierilor este de 300 și mai mulți salariați.</p>		<p>numărul salariaților se încadrează între 100 și 299 de salariați;  - cel puțin 30 de salariați în unitățile în care numărul salariaților este de 300 și mai mulți salariați.  La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv, potrivit alin. (1), se iau în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, neimputabile salariatului (prevăzute de art.86, alin.(1), lit. z)), cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri.</p> <p>(2) În cazul în care la unitate sunt preconizate măsuri care ar presupune concedieri colective, cu cel puțin 3 luni înainte (incluzând perioada de preavizare de la alin.(6)), angajatorul va notifica despre acest lucru reprezentanții salariaților din unitate și agenția pentru ocuparea forței de muncă și are obligația să inițieze consultări cu reprezentanții salariaților în vederea încheierii unui acord;</p> <p>(3) Pentru a permite</p>	<p>în care numărul salariaților se încadrează între 100 și 299 de salariați;  - cel puțin 30 de salariați în unitățile în care numărul salariaților este de 300 și mai mulți salariați.  La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv, potrivit alin. (1), se iau în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, neimputabile salariatului (prevăzute de art.86, alin.(1), lit. z)), cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri.</p> <p>(2) În cazul în care la unitate sunt preconizate măsuri care ar presupune concedieri colective, cu cel puțin 3 luni înainte (incluzând perioada de preavizare de la alin.(6)), angajatorul va notifica despre acest lucru reprezentanții salariaților din unitate și agenția pentru ocuparea forței de muncă și are obligația să inițieze consultări cu</p>
--	--	--	--	--	--

				<p>reprezentanților salariaților să formuleze propuneri constructive, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de a iniția consultările, angajatorul este obligat, să le furnizeze acestora, în scris, toate informațiile utile disponibile cu privire la:</p> <p>a) motivele concedierilor preconizate;</p> <p>b) numărul și categoriile de salariați care vor fi concediați;</p> <p>c) numărul și categoriile de salariați încadrați în mod normal;</p> <p>d) perioada în cursul căreia vor avea loc concedierile preconizate;</p> <p>e) criteriile de selectare a salariaților care urmează a fi concediați, prevăzute de lege, convențiile colective sau contractele colective de muncă;</p> <p>f) metoda de calcul a oricăror indemnizații aferente concedierii prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în alt act normativ la nivel</p>	<p>reprezentanții salariaților în vederea încheierii unui acord;</p> <p>(3) Pentru a permite reprezentanților salariaților să formuleze propuneri constructive, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de a iniția consultările, angajatorul este obligat, să le furnizeze acestora, în scris, toate informațiile utile disponibile cu privire la:</p> <p>a) motivele concedierilor preconizate;</p> <p>b) numărul și categoriile de salariați care vor fi concediați;</p> <p>c) numărul și categoriile de salariați încadrați în mod normal;</p> <p>d) perioada în cursul căreia vor avea loc concedierile preconizate;</p> <p>e) criteriile de selectare a salariaților care urmează a fi concediați, prevăzute de lege, convențiile colective sau contractele colective de muncă;</p> <p>f) metoda de calcul a oricăror indemnizații aferente concedierii prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în alt act normativ la nivel</p>
--	--	--	--	---	---



			<p>din momentul informării reprezentanților salariaților despre concedierile colective preconizate.</p> <p>(5) În cazul în care nu se ajunge la un acord și decizia unilaterală a angajatorului este de a continua procesul de concediere colectivă, această decizie urmează a fi comunicată, prin notificare, reprezentanților salariaților și agenției pentru ocuparea forței de muncă.</p> <p>Notificarea agenției pentru ocuparea forței de muncă va conține cel puțin elementele prevăzute la alin. (3) lit. a) - e), precum și orice informații utile cu privire la apropiatele concedieri și la consultările cu reprezentanții salariaților. Obligația notificării vizează fiecare concediere preconizată în cadrul concedierilor colective.</p> <p>(6) Preavizarea, sub semnătură, a salariaților în legătură cu concedierile colective va fi realizată cu 2 luni înainte de concediere, cu respectarea procedurilor de concediere</p>	<p>de unitate, cu excepția celor prevăzute de legislația în vigoare.</p> <p>(4) Procesul consultărilor durează până la încheierea unui acord sau în caz contrar, pe o perioadă de 30 zile calendaristice, din momentul informării reprezentanților salariaților despre concedierile colective preconizate.</p> <p>(5) În cazul în care nu se ajunge la un acord și decizia unilaterală a angajatorului este de a continua procesul de concediere colectivă, această decizie urmează a fi comunicată, prin notificare, reprezentanților salariaților și agenției pentru ocuparea forței de muncă.</p> <p>Notificarea agenției pentru ocuparea forței de muncă va conține cel puțin elementele prevăzute la alin. (3) lit. a) - e), precum și orice informații utile cu privire la apropiatele concedieri și la consultările cu reprezentanții salariaților. Obligația notificării vizează fiecare concediere preconizată în cadrul concedierilor</p>
--	--	--	--	---


				stabilite în art.88 din Cod.	colective.
				<p>(7) Agenția pentru ocuparea forței de muncă va utiliza perioada premergătoare concedierilor pentru a căuta soluții de depășire a problemelor ridicate de acestea și a acorda, împreună cu angajatorul și reprezentanții salariaților, asistență în vederea încadrării în câmpul muncii a salariaților ce urmează a fi concediați, prezentându-le oportunitățile de angajare și recalificare.”</p>	<p>(6) Preavizizarea, sub semnătură, a salariaților în legătură cu concedierile colective va fi realizată cu 2 luni înainte de concediere, cu respectarea procedurilor de concediere stabilite în art.88 din Cod.</p> <p>(7) Agenția pentru ocuparea forței de muncă va utiliza perioada premergătoare concedierilor pentru a căuta soluții de depășire a problemelor ridicate de acestea și a acorda, împreună cu angajatorul și reprezentanții salariaților, asistență în vederea încadrării în câmpul muncii a salariaților ce urmează a fi concediați, prezentându-le oportunitățile de angajare și recalificare.”</p>
6.		Articolul 185 <sup>1</sup> . Garanții în caz de concedieri colective	Direcția generală juridică a Secretariatului Parlamentului	<p><i>la pct.3,</i></p> <p><i>Atenționăm (!) necesitatea completării finalul textului propus pentru art.185<sup>1</sup> în Codul muncii cu o normă distinctă sau cu o "Notă", (gen Notei la art.8,</i></p>	<p><b>Nu se acceptă.</b></p> <p>1. Transpunerea expresă a conținutului lit. (a) din alin. (2) nu este necesară, întrucât în contextul legislației naționale încetarea contractului individual</p>

			<p>art.86, art.186 din Codul muncii.) care expres să reglementeze că prevederile art.88 și ale prezentului articol nu se aplică categoriilor de salariați specificați în <u>textul art.1 alin.(2) lit.b) din Directiva 98/59/CE, asigurându-se astfel, transpunerea exactă și deplină a prevederilor comunitare și o claritate a normelor transpuse pentru orice subiect interesat, că personalul încadrat pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice sau personalul din cadrul <i>autorităților administrației publice cu statut special și din instituțiile de drept public, ori personalul echipajelor navelor maritime, nu se află în sfera de acțiune a prevederilor armonizate în acord cu dispozițiile Directivei 98/59/CE și, prin urmare nu sunt aplicabile în raport cu aceste categorii de salariați.</i></u></p>	<p>de muncă în legătură cu expirarea termenului (aîit în cazul contractului încheiat pe un anumit termen, cît și în cazul contractului încheiat pentru îndeplinirea anumitor lucrări) nu constituie <i>concediere</i> (art. 86 CM), ci <i>încetare a contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților</i> (art. 82 lit. f), g), h) CM).</p> <p>2. Convenția colectivă (nivel național) nr. 11, care reglementează în prezent protecția salariaților în caz de concediere colectivă, nu face nici o diferențiere între salariați în dependență de sectorul unde aceștia activează.</p> <p>Prin urmare, preluarea excepțiilor de aplicare prevăzute la lit. (b) și (c) din alin. (2) va avea ca efect diminuarea drepturilor salariaților în raport cu situația actuală. Or, reieșind din art. 5 al Directivei, aplicarea acesteia nu trebuie să <i>aducă atingere dreptului statelor membre de a aplica acte cu putere de lege sau acte</i></p>
--	--	--	---	--

				administrative mai favorabile lucrătorilor ori de a promova sau permie aplicarea unor convenții colective mai favorabile lucrătorilor.
8.			Direcția generală juridică a Secretariatului Parlamentului	<p><i>la pct.3,</i></p> <p>referitor la <b>textul art.185<sup>1</sup></b> propus pentru completarea Codului muncii atenționăm, că:</p> <p><b>a) alin.(1)</b> din acest articol trebuie adus în concordanță cu dispozițiile art.4 alin.(1) al Directivei, în parte ce ține de momentul calculării termenul perioadei de 30 de zile, din care urmează să își producă efectele concedierile colective preconizate și notificate autorității publice competente. Or, în art.4 alin.(1) din Directivă se prevede expres:</p> <p><b>”(1) Concedierile colective preconizate, notificate autorității publice competente, produc efecte în cel puțin 30 de zile de la notificarea prevăzută la art.3 alin.(1), fără a aduce atingere dispozițiilor care reglementează drepturile individuale cu privire la perioada de preaviz.”;</b></p> <p><b>Se acceptă parțial.</b></p> <p>Alineatul (5) din art.185<sup>1</sup> (punctul 3 din proiect) se exclude, prevederile lui fiind incorporate în alin.(2) al art.185<sup>1</sup>. (a se vedea propunerea de la punctul 5 din Sinteză).</p>

				<p>b) concomitent, <b>atenționăm</b> asupra textului <b>alin.(5)</b>, în care prin termenul <b>"Odată"</b>, rezultă că <b>informarea</b> reprezentanților salariaților privind concedierile colective și <b>notificarea</b> agenției pentru ocuparea forței de muncă despre concedierile colective preconizate, urmează a fi efectuate în <b>paralel</b>, în același timp, fără a se lua în calcul rezultatele consultărilor/negocierilor cu reprezentanții salariaților referitor la concedierile colective prevăzute de către angajator, evitarea și/sau diminuarea acestora. Or, potrivit <b>art.2 alin.(1)-(2) din Directivă</b> se prevede expres, că:</p> <p><b>"(1) În cazul în care un angajator are în vedere concedieri colective, acesta inițiază în timp util consultări cu reprezentanții lucrătorilor pentru a ajunge la un acord.</b></p> <p><b>(2) Aceste consultări se referă cel puțin la posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul de lucrători afectați, precum și la posibilitățile de a atenua consecințele prin recurgerea la</b></p>	
--	--	--	--	---	--

					<i>măsuri sociale însoțitoare vizând, între altele, sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediați.”;</i>	
--	--	--	--	--	--	--

  
 Președintele Comisiei  
 Valentina BULIGA



16 mai 2018

VB nr. 33

**Comisia protecție socială,  
sănătate și familie**

### **Amendamente**

#### **la proiectul de lege pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28.03.2003**

(nr. 78 din 05.03.2018)

Urmare a examinării proiectului de lege în cauză în cadrul exercițiului de evaluare a proiectelor de legi în scopul consolidării practicii de lucru cu Acquis-ul comunitar și Acordul de Asociere, care a fost realizat prin intermediul Proiectului Twinning „Consolidarea capacităților Parlamentului Republicii Moldova în procesul de armonizare a legislației naționale cu legislația UE”, au fost identificate mai multe probleme ce țin de urmărirea exactă a logicii Directivei 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 pentru aproximare a legislației statelor membre referitoare la concedierile colective. Acest fapt a condus la necesitatea optimizării structurale și redacționale a proiectului.

Astfel, în opinia noastră este oportună concentrarea tuturor procedeelelor legate de concedierile colective într-un singur articol. În acest scop se propun excluderea lor din art.42<sup>1</sup> și 88 și includerea lor în art.185<sup>1</sup>.

Propunerile ce țin de redacția art.185<sup>1</sup> vor cuprinde, de asemenea, precizarea și extinderea alin.(1), care se referă la calculul numărului efectiv de salariați concediați colectiv, excluderea alin.(4) în redacția autorilor, pe motiv, că ar constitui o imixtiune în activitatea sindicatelor, fapt ce contravine Legii sindicatelor.

La fel, alineatele din art.185<sup>1</sup> au fost formulate astfel încât, ele să reflecte clar cele 2 etape în cazul concedierilor colective:

- cea de inițiere și desfășurarea a consultărilor cu reprezentanții salariaților în vederea încheierii unui acord;
- obligațiile angajatorului în cazul că nu a fost încheiat un acord privind concedierile colective preconizate.

În temeiul art.59 alin (1) al Regulamentului Parlamentului, adoptat prin Legea nr. 797-XIII din 02.04.1996, propunem următoarele amendamente la proiectul nr. 78 din 05.03.2018:

1) Punctul 1 va avea următorul cuprins:

„1. La articolul 42<sup>1</sup>:

a) la alin. (2) lit. c) cuvintele „reducerea în masă a locurilor de muncă” se substituie cu cuvintele „concedieri colective”;

b) la alin. (5), ultima propoziție se abrogă.

2) Punctul 2 va avea următorul cuprins:

„La articolul 88 alin. (1), litera i) se abrogă.”

3) Punctul 3 din proiect va avea următoare redacție:

„3. Codul se completează cu articolul 185<sup>1</sup> cu următorul cuprins:

„(1) Concedierile colective sînt concedierile efectuate de angajator dintr-unul sau din mai multe motive neimputabile salariatului, dacă, într-o perioadă de 30 de zile, numărul salariaților concediați constituie:

- cel puțin 10 salariați în unitățile în care numărul salariaților se încadrează între 20 și 99 de salariați;

- cel puțin 10 % din numărul salariaților în unitățile în care numărul salariaților se încadrează între 100 și 299 de salariați;

- cel puțin 30 de salariați în unitățile în care numărul salariaților este de 300 și mai mulți salariați.

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

(2) În cazul în care la unitate sunt preconizate măsuri care ar presupune concedieri colective, cu cel puțin 3 luni înainte (incluzînd perioada de preavizare de la alin.(6)), angajatorul va notifica despre acest lucru reprezentanții salariaților din unitate și agenția pentru ocuparea forței de muncă și are obligația să inițieze consultări cu reprezentanții salariaților în vederea încheierii unui acord;

(3) Pentru a permite reprezentanților salariaților să formuleze propuneri constructive, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de a iniția consultările, angajatorul este obligat, să le furnizeze acestora, în scris, toate informațiile utile disponibile cu privire la:

- a) motivele concedierilor preconizate;
- b) numărul și categoriile de salariați care vor fi concediați;
- c) numărul și categoriile de salariați încadrați în mod normal;
- d) perioada în cursul căreia vor avea loc concedierile preconizate;
- e) criteriile de selectare a salariaților care urmează a fi concediați, prevăzute de lege, convențiile colective sau contractele colective de muncă;



f) metoda de calcul a oricăror indemnizații aferente concedierii prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în alt act normativ la nivel de unitate, cu excepția celor prevăzute de legislația în vigoare.

(4) Procesul consultărilor durează până la încheierea unui acord sau în caz contrar, pe o perioadă de 30 zile calendaristice, din momentul informării reprezentanților salariaților despre concedierile colective preconizate.

(5) În cazul în care nu se ajunge la un acord și decizia unilaterală a angajatorului este de a continua procesul de concediere colectivă, această decizie urmează a fi comunicată, prin notificare, reprezentanților salariaților și agenției pentru ocuparea forței de muncă.

Notificarea agenției pentru ocuparea forței de muncă va conține cel puțin elementele prevăzute la alin. (3) lit. a) - e), precum și orice informații utile cu privire la apropiatele concedieri și la consultările cu reprezentanții salariaților. Obligația notificării vizează fiecare concediere preconizată în cadrul concedierilor colective.

(6) Preavizarea, sub semnătură, a salariaților în legătură cu concedierile colective va fi realizată cu 2 luni înainte de concediere, cu respectarea procedurilor de concediere stabilite în art.88 din Cod.

(7) Agenția pentru ocuparea forței de muncă va utiliza perioada premergătoare concedierilor pentru a căuta soluții de depășire a problemelor ridicate de acestea și a acorda, împreună cu angajatorul și reprezentanții salariaților, asistență în vederea încadrării în câmpul muncii a salariaților ce urmează a fi concediați, prezentându-le oportunitățile de angajare și recalificare.””

**Deputați în Parlament**

*M. Bulgea*  
*Petru Stădule*  
*V. Roșaru*  
*B. Ușorin*  
*V. Stăbom*