



# **ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА**

## **ПОСТАНОВЛЕНИЕ №205**

**от 2 марта 2018 г.**

**Кишинэу**

**О проекте закона о внесении изменений и дополнений  
в Трудовой кодекс Республики Молдова  
№ 154-XV от 28 марта 2003 года**

-----

**Правительство ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

Одобрить и представить Парламенту на рассмотрение проект закона о внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Молдова № 154-XV от 28 марта 2003 года.

**Премьер-министр**

**ПАВЕЛ ФИЛИП**

**Контрасигнуют:**

**Министр здравоохранения,  
труда и социальной защиты**

**Светлана Чеботарь**

**Министр иностранных дел и  
европейской интеграции**

**Тудор      Ульяновски**

**Министр юстиции**

**Александру Тэнасе**

**ПАРЛАМЕНТ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА****ЗАКОН****о внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс  
Республики Молдова № 154-XV от 28 марта 2003 года**

Парламент принимает настоящий органический закон.

Настоящий закон обеспечивает переложение Директивы 98/59/ЕС Совета от 20 июля 1998 года о сближении законодательств государств-членов, относящихся к сокращениям штатов, опубликованной в Официальном журнале Европейского Союза L 225 от 12 августа 1998 года.

В Трудовой кодекс Республики Молдова № 154-XV от 28 марта 2003 года (Официальный монитор Республики Молдова, 2003 г., № 159-162, ст. 648), с последующими изменениями и дополнениями, внести следующие изменения и дополнения:

1. В пункте с) части (2) и в части (5) статьи 42<sup>1</sup> слова «массовым сокращением рабочих мест» в любом падеже заменить словами «коллективными увольнениями» в соответствующем падеже.

2. Пункт i) части (1) статьи 88 изложить в следующей редакции:

«i) в случае, когда реорганизация или ликвидация предприятия подразумевает коллективные увольнения, проинформирует об этом не менее чем за 30 календарных дней до начала процедуры, предусмотренной настоящей статьей, представителей работников предприятия и агентства занятости населения, начав консультации ввиду соблюдения прав и интересов работников.»

3. Кодекс дополнить статьей 185<sup>1</sup> следующего содержания:  
«Статья 185<sup>1</sup>. Гарантии в случае коллективного увольнения

(1) Коллективные увольнения – это увольнения, производимые работодателем по одному или несколько мотивам, не связанным с работником, когда на протяжении 30-дневного периода число увольнений составляет:

- минимум 10 работников на предприятиях, где число работников на конец месяца, предшествующего месяцу начала процедур увольнения, составляет от 20 и до 99 работников;

- минимум 10% от общего числа работников на предприятиях, где число работников на конец месяца, предшествующего месяцу начала процедур увольнения, составляет от 100 и до 299 работников;

- минимум 30 работников на предприятиях, где число работников на конец месяца, предшествующего месяцу начала процедур увольнения, составляет 300 и более работников.

(2) Работодатель, который намеревается осуществить коллективные увольнения обязан провести консультации с представителями работников согласно статье 42<sup>1</sup>. Предметом консультаций служат, по крайней мере, следующие вопросы:

а) возможности избежать коллективных увольнений или уменьшить количество уволенных работников;

б) возможность смягчить последствия увольнения путем принятия сопутствующих социальных мер, таких как перераспределение или профессиональная переподготовка уволенных работников.

(3) Для того чтобы обеспечить представителям работников возможность выдвигать конструктивные предложения работодатель обязан своевременно предоставлять им в ходе консультаций все имеющиеся полезные сведения. В срок, предусмотренный частью (5) статьи 42<sup>1</sup> Кодекса, работодатель проинформирует в письменной форме представителей работников о следующем:

а) мотивы предусмотренных увольнений;

б) количество и категории работников, подлежащих увольнению;

с) количество и категории трудящихся в обычном режиме;

д) период времени, на протяжении которого планируется осуществить увольнения;

е) критерии отбора работников, подлежащих увольнению, предусмотренные законом, коллективными соглашениями или коллективными трудовыми договорами;

ф) метод расчета компенсаций в связи с увольнением, предусмотренных в коллективном трудовом договоре или в другом нормативном акте на уровне предприятия, за исключением предусмотренных действующим законодательством.

(4) Профсоюзный орган предприятия или представители работников окажут необходимую поддержку работодателю и работникам в целях правильного осуществления процедур, связанных с коллективными увольнениями и возможным повторным трудоустройством.

(5) Одновременно с информированием представителей работников, предусмотренным частью (3) настоящей статьи, работодатель обязан отправить агентству занятости населения письменное уведомление о намеченных коллективных увольнениях. Уведомление должно содержать, по меньшей мере, элементы, предусмотренные пунктами а) – е) части (3), а также другую полезную информацию относительно ближайших увольнений и консультаций с представителями работников. Обязанность

уведомления относится к каждому намеченному увольнению в рамках коллективных увольнений.

(6) Агентство занятости населения использует период, предшествующий увольнению, для поиска решений по преодолению выдвинутых ими проблем и для предоставления совместно с работодателем и представителями работников помощи в трудоустройстве работников, подлежащих увольнению, предоставляя им возможность трудоустройства и переквалификации.

(7) Копия уведомления, предусмотренного в части (4), передается представителям работников, которые, в свою очередь, могут представить возможные замечания агентству занятости населения.»

**Председатель Парламента**