



31 martie 2016

CPS-6 nr. 97

RAPORT

**asupra proiectului de lege pentru modificarea și
completarea Codului muncii al Republicii Moldova**

(nr. 18 din 08.02.2016, lectura II).

Comisia protecție socială, sănătate și familie a examinat proiectul de lege pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova (nr. 18 din 08.02.2016, lectura II).

Prin avizul său, Comisia drepturile omului și relații interetnice a propus *comasarea proiectului cu proiectului de lege nr.453 din 11.11.2015, inițiativă legislativă a deputatului Eduard Smirnov, care are același obiect de reglementare.* Ulterior, însă, conform cererii autorului din 25 februarie curent, proiectul nr.453 din 11.11.2015 a fost retras de pe agenda Parlamentului. Alte amendamente din partea deputaților, obiecții și propuneri din partea fracțiunilor parlamentare și ale comisiilor permanente, precum și propuneri din partea reprezentanților societății civile nu au parvenit. Totodată, Comisia susține propunerea Direcției generale juridice a Secretariatului Parlamentului de a indica corect denumirea legii, în care se va indica numărul actului legislativ din anul în care a fost adoptat.

Urmare a dezbaterilor și a votării pe marginea proiectului, Comisia protecție socială, sănătate și familie, cu votul unanim al membrilor săi prezenți în ședință (9 voturi „pentru”) propune examinarea și adoptarea proiectului de lege cu nr. 18 din 08.02.2016 în ședința de plen a Parlamentului în lectura II.

Oxana DOMENTI
Președintele Comisiei

LEGE

pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003

În vederea asigurării transunerii Directivei 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene L 288 din 18 octombrie 1991, și a Directivei 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene L 175 din 10 iulie 1999,

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Articol unic. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. La articolul 34:

alineatul unic devine alineatul (1);

articolul se completează cu alineatul (2) cu următorul cuprins:

„(2) Orice modificare sau completare a contractului colectiv de muncă urmează a fi adusă la cunoștința salariaților unității de către angajator în termen de 5 zile lucrătoare de la data operării, printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanțele unității), precum și pe pagina web a acesteia, după caz.”

2. La articolul 38 alineatul (7), după cuvântul „teritorial” se introduc cuvintele „, , precum și a modificărilor și completărilor operate în acestea”.

3. Articolul 48 va avea următorul cuprins:

„Articolul 48. Informarea privind condițiile de activitate

(1) Anterior angajării sau transferării într-o nouă funcție, angajatorul are obligația de a informa persoana care urmează a fi angajată sau transferată despre condițiile de activitate în funcția propusă, oferindu-i informația prevăzută la art. 49 alin. (1), precum și informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității. Informația în cauză va face obiectul unui proiect de contract individual de muncă sau al unei scrisori oficiale, ambele semnate de angajator.

(2) La angajare, salariatului îi vor fi puse la dispoziție, suplimentar, convențiile colective care-i sînt aplicabile, contractul colectiv de muncă, regulamentul intern al unității, precum și informația privind cerințele de securitate și sănătate în muncă aferente activității sale.

(3) În cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i furniza, în timp util, toată informația prevăzută la art. 49 alin. (1) și, suplimentar, informații referitoare la:

- a) durata muncii în străinătate;
- b) moneda în care va fi retribuită munca, precum și modalitatea de plată;
- c) compensațiile și avantajele în numerar și/sau în natură aferente plecării în străinătate;
- d) condițiile specifice de asigurare;
- e) condițiile de cazare;
- f) aranjamentele de călătorie tur-retur.

(4) La angajarea în Republica Moldova a cetățenilor străini se vor lua în considerare, de asemenea, prevederile legislației în domeniul migrației de muncă, precum și dispozițiile relevante ale tratatelor internaționale la care Republica Moldova este parte.”

4. Articolul 49:

la alineatul (1):

litera i) va avea următorul cuprins:

„i) condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), precum și periodicitatea achitării plăților;”

litera k) va avea următorul cuprins:

„k) locul de muncă. Dacă locul de muncă nu este fix, se menționează că salariatul poate avea diferite locuri de muncă și se indică adresa juridică a unității sau, după caz, domiciliul angajatorului;”

litera l) se completează în final cu cuvintele „, inclusiv durata zilei și a săptămânii de muncă a salariatului”;

alineatul se completează cu litera s) cu următorul cuprins:

„s) clauzele specifice (art. 51), după caz.”

alineatele (4) și (5) se abrogă.

5. La articolul 54, alineatul (2) se completează în final cu textul: „Temeiul legal al încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată se indică în contract.”

6. La articolul 55:

alineatul unic devine alineatul (1);

articolul se completează cu alineatul (2) cu următorul cuprins:

„(2) În cazurile enumerate la alin. (1) lit. e), g), i), l) și m), încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată sau prelungirea, pe durată determinată, a unui contract existent este permisă doar atunci când stabilirea unui raport de muncă permanent nu este posibilă din motive obiective (cum ar fi disponibilitatea persoanelor care își fac studiile la secția de zi doar în perioada vacanțelor, existența unor legi organice care permit sau prescriu angajarea anumitor salariați pe durată determinată etc.). Motivele respective, de rînd cu temeiurile legale ale limitării duratei raportului de muncă, urmează a fi indicate în contract sau în acordul suplimentar la acesta.”

7. Codul se completează cu articolul 55¹ cu următorul cuprins:

„Articolul 55¹. Garanții pentru salariații angajați pe o durată determinată

(1) Nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților angajați pe o durată determinată în raport cu salariații permanenți care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate, dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata raportului de muncă și nu are o justificare obiectivă.

- (2) Interdicția prevăzută la alin. (1) se va aplica cel puțin:
- a) vechimii în muncă necesare pentru ocuparea anumitor funcții;
 - b) oportunităților de instruire;
 - c) posibilității de a ocupa o funcție permanentă în cadrul unității.

(3) În vederea asigurării accesului egal la locurile de muncă, vechimea în muncă stabilită pentru ocuparea unei funcții va fi aceeași pentru salariații angajați pe durată nedeterminată și cei angajați pe o durată determinată.

(4) Pentru a îmbunătăți competențele profesionale, dezvoltarea carierei și mobilitatea profesională a salariaților angajați pe durată determinată, angajatorul va facilita accesul acestora la oportunități adecvate de formare profesională, în conformitate cu prevederile prezentului cod (titlul VIII).

(5) Angajatorul va informa salariații angajați pe o durată determinată despre funcțiile vacante apărute în cadrul unității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției lor, astfel ca salariații respectivi să poată accede la funcții permanente în condiții egale cu ceilalți salariați. Informația privind funcțiile vacante va fi adusă la cunoștința salariaților, precum și a reprezentanților acestora la nivel de unitate, printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanțele unității), precum și pe pagina web a acesteia, după caz.”

8. La articolul 65, alineatul (3) se abrogă.

9. La articolul 68:

alineatul (2) va avea următorul cuprins:

„(2) Modificare a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare care vizează cel puțin una dintre clauzele prevăzute la art. 49 alin. (1).”

alineatul (3) se abrogă.

10. La articolul 69, alineatul (1) va avea următorul cuprins:

„(1) Prin derogare de la prevederile art. 68 alin. (1), locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator, fără efectuarea modificărilor în contractul individual de muncă, în cazul deplasării sau detașării conform art. 70 și 71.”

11. La articolul 74:

în titlul articolului, cuvintele „și permutarea” se exclud;

alineatul (4) se abrogă.

12. La articolul 82 litera j¹), cuvintele „permutarea sau” se exclud.

13. Articolul 164 va avea următorul cuprins:

„Articolul 164. Menținerea salariului în caz de transfer la o altă
muncă permanentă cu retribuție mai mică

În cazul în care salariatul este transferat la o altă muncă permanentă cu retribuție mai mică în cadrul aceleiași unități sau într-o altă localitate împreună cu unitatea, conform art. 74 alin. (1), acestuia i se menține salariul mediu de la locul de muncă precedent timp de o lună din ziua transferării, cu respectarea prealabilă a prevederilor art. 68.”

14. La articolul 199, alineatul (7) se completează în final cu cuvintele „și se aduce la cunoștința salariaților în termenul și în modul prevăzute la alin. (4) și (5)”.

15. La articolul 225 alineatul (4), cuvintele „prin transfer sau permutare, alt lucru, corespunzător” se substituie cu cuvintele „o altă muncă, corespunzătoare”.

16. La articolul 250 alineatul (1), cuvintele „prin transfer sau permutare” se exclud.

PREȘEDINTELE PARLAMENTULUI

ЗАКОН

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

В целях обеспечения переложения Директивы Совета 91/533/ЕЭС от 14 октября 1991 года об обязанности работодателя информировать работников об условиях, применимых к трудовому договору или трудовым отношениям, опубликованной в Официальном журнале Европейских Сообществ L 288 от 18 октября 1991 года, и Директивы Совета 1999/70/ЕС от 28 июня 1999 года о рамочном соглашении относительно работы на основании срочных трудовых договоров, заключенном между Европейской конфедерацией профсоюзов, Союзом объединений промышленников и работодателей Европы и Европейским центром предприятий с государственным участием, опубликованной в Официальном бюллетене Европейских Сообществ L 175 от 10 июля 1999 года,

Парламент принимает настоящий органический закон.

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, внести следующие изменения и дополнения:

1. В статье 34:

единую часть считать частью (1);

дополнить статью частью (2) следующего содержания:

«(2) Любое изменение или дополнение коллективного трудового договора доводится работодателем до сведения работников предприятия в течение пяти рабочих дней со дня внесения посредством публичного объявления, размещенного на общедоступном информационном стенде в местонахожде-

нии предприятия (включая все его филиалы или представительства), а также, по обстоятельствам, на его веб-странице.».

2. Часть (7) статьи 38 после слова «уровнях,» дополнить словами «а также изменений и дополнений к ним».

3. Статью 48 изложить в следующей редакции:

«Статья 48. Информирование об условиях деятельности

(1) До приема на работу или перевода на новую должность работодатель обязан проинформировать лицо, которое будет принято на работу или переведено, об условиях деятельности в предложенной должности, предоставив ему информацию, указанную в части (1) статьи 49, а также информацию о сроках извещения, которые должны быть соблюдены работодателем и работником в случае прекращения деятельности. Указанная информация составляет предмет проекта индивидуального трудового договора или официального письма, подписанных работодателем.

(2) При приеме на работу работнику должны быть дополнительно предоставлены применимые к нему коллективные соглашения, коллективный трудовой договор, Правила внутреннего распорядка предприятия, а также информация о требованиях охраны здоровья и безопасности труда, касающихся его деятельности.

(3) Если работнику предстоит работать за рубежом, работодатель обязан своевременно предоставить в его распоряжение всю информацию, предусмотренную частью (1) статьи 49, и дополнительно следующую информацию:

- a) продолжительность работы за рубежом;
- b) валюта, в которой будет оплачиваться труд, а также форма оплаты;
- c) компенсации и преимущества в денежном и/или натуральном выражении, связанные с переездом;
- d) особые условия страхования;
- e) условия проживания;
- f) условия проезда к месту назначения и обратно.

(4) При приеме на работу в Республике Молдова иностранных граждан принимаются во внимание также положения законодательства в области трудовой миграции, а также применимые положения международных договоров, стороной которых является Республика Молдова.».

4. В статье 49:

в части (1):

пункт i) изложить в следующей редакции:

«i) условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада или тарифной ставки, надбавки, премии и материальную помощь (в случае, когда они являются частью системы оплаты труда предприятия), а также периодичность платежей;»;

пункт k) изложить в следующей редакции:

«k) рабочее место. Если рабочее место не является фиксированным, отмечается, что у работника могут быть разные рабочие места, и указывается юридический адрес предприятия или, по обстоятельствам, место жительства работодателя;»;

пункт l) дополнить словами «, в том числе продолжительность рабочего дня и рабочей недели работника;»;

дополнить часть пунктом s) следующего содержания:

«s) особые условия (статья 51), по обстоятельствам.»;

части (4) и (5) признать утратившими силу.

5. Часть (2) статьи 54 дополнить предложением: «Законное основание заключения индивидуального трудового договора на определенный срок указывается в договоре.».

6. В статье 55:

единую часть считать частью (1);

дополнить статью частью (2) следующего содержания:

«(2) В случаях, перечисленных в пунктах e), g), i), l) и m) части (1), заключение индивидуального трудового договора на определенный срок или продление на определенный срок существующего договора допускается только в случае, когда установление постоянных трудовых отношений невозможно по объективным причинам (например, возможность лиц, обучающихся на дневном отделении, работать только в период каникул, наличие органических законов, позволяющих или предписывающих прием на работу отдельных работников на определенный срок, и т. п.). Соответствующие причины наряду с законными основаниями ограничения продолжительности трудовых отношений подлежат указанию в договоре или дополнительном соглашении к нему.».

7. Дополнить кодекс статьей 55¹ следующего содержания:

«Статья 55¹. Гарантии работникам, принятым на работу на определенный срок

(1) Не допускается менее благоприятное обращение с работниками, принятыми на работу на определенный срок, по сравнению с постоянными работниками, выполняющими равноценную работу на том же предприятии, если такое обращение основывается исключительно на продолжительности трудовых отношений и не имеет объективного обоснования.

(2) Запрет, предусмотренный частью (1), применяется по меньшей мере к:

- а) трудовому стажу, необходимому для замещения определенных должностей;
- б) возможностям обучения;
- с) возможности занять постоянную должность на предприятии.

(3) В целях обеспечения равного доступа к рабочим местам установленный для замещения определенной должности трудовой стаж должен быть одинаковым для работников, принятых на работу как на неопределенный, так и на определенный срок.

(4) Для повышения профессиональных навыков, карьерного роста и профессиональной мобильности работников, принятых на работу на определенный срок, работодатель должен содействовать их доступу к адекватным возможностям профессиональной подготовки в соответствии с положениями настоящего кодекса (раздел VIII).

(5) Работодатель обязан проинформировать работников, принятых на работу на определенный срок, о вакантных должностях, появившихся на предприятии, в течение пяти рабочих дней со дня их появления, с тем чтобы обеспечить указанным работникам доступ к постоянным должностям на равных с остальными работниками условиях. Информация о вакантных должностях должна доводиться до сведения работников, а также их представителей на уровне предприятия посредством публичного объявления, размещенного на общедоступном информационном стенде в местонахождении предприятия (включая его филиалы или представительства), а также, по обстоятельствам, на его веб-странице.».

8. Часть (3) статьи 65 признать утратившей силу.

9. В статье 68:

часть (2) изложить в следующей редакции:

«(2) Изменением индивидуального трудового договора признается любое изменение или дополнение, касающееся по меньшей мере одного из условий, предусмотренных частью (1) статьи 49.»;

часть (3) признать утратившей силу.

10. Часть (1) статьи 69 изложить в следующей редакции:

«(1) В отступление от положений части (1) статьи 68 место работы работника может быть временно изменено работодателем, без внесения изменений в индивидуальный трудовой договор, в случае направления работника в служебную командировку или откомандирования в соответствии со статьями 70 и 71.».

11. В статье 74:

в наименовании статьи исключить слова «и перемещение»;

часть (4) признать утратившей силу.

12. В пункте j¹) статьи 82 слова «перемещение или» исключить, а слово «невозможны;» заменить словом «невозможен;».

13. Статью 164 изложить в следующей редакции:

«Статья 164. Сохранение заработной платы при переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу

В случае перевода работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу на том же предприятии или в другую местность вместе с предприятием в соответствии с частью (1) статьи 74 за ним сохраняется прежняя средняя заработная плата в течение одного месяца со дня перевода с предварительным соблюдением положений статьи 68.».

14. Часть (7) статьи 199 дополнить словами «и доводится до сведения работников в срок и в порядке, которые предусмотрены частями (4) и (5).».

15. В части (4) статьи 225 слова «путем перевода или перемещения» заменить словами «, соответствующую уровню профессиональной подготовки работника,».

16. В части (1) статьи 250 слова «в порядке перевода или перемещения» исключить.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПАРЛАМЕНТА