



Comisia protecție socială, sănătate și familie

Raport asupra proiectului de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003

(nr. 261 din 30.09.2021, lectura II)

Comisia protecție socială, sănătate și familie a examinat proiectul de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (nr. 213 din 01.06.2020, lectura II), prezentat de către Guvern.

Propunerile, obiecțiile și amendamentele pe marginea proiectului au fost incluse în Sinteza amendamentelor, propunerilor și obiecțiilor la proiectul în cauză și constituie parte integrantă a Raportului. La fel, se anexează și proiectul redactat pentru lectură finală.

Cu votul unanim al membrilor Comisiei prezenți în ședință (9 voturi „pentru”), Comisia a propus examinarea și adoptarea proiectului de lege sus-menționat în ședința de plen a Parlamentului în lectura II.

Dan PERCIUN
Președintele Comisiei

L E G E

pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Codul se completează cu articolul 78¹ cu următorul cuprins:

„Articolul 78¹. Acordarea de zile libere salariaților în cazul suspendării procesului educațional în regim cu prezență fizică

(1) În cazul suspendării, în situații excepționale, a procesului educațional în regim cu prezență fizică în cadrul instituțiilor de învățământ, odată cu dispunerea de către autoritățile abilitate a unor măsuri speciale privind asigurarea securității, protecției vieții și sănătății populației, cu consimțământul angajatorului, se acordă zile libere unuia dintre părinți sau tutorelui pentru supravegherea copiilor pe toată durata suspendării procesului educațional în regim cu prezență fizică, cu achitarea unei indemnizații egale cu cel puțin 50% din salariul de bază al salariatului.

(2) Prevederile alin. (1) se aplică:

a) părinților sau tutorilor copiilor cu vârsta de până la 12 ani înscriși într-o unitate de învățământ;

b) părinților sau tutorilor copiilor cu dizabilități înscriși într-o unitate de învățământ.

(3) Zilele libere se acordă la cererea scrisă a unuia dintre părinți sau a tutorelui, la care se anexează o declarație pe proprie răspundere, semnată de către ambii părinți, cu excepția familiilor monoparentale, sau de către tutorele care va supraveghea copilul în perioada menționată.

(4) În cazul familiilor cu mai mulți copii, care corespund cerințelor stabilite în prezentul articol, de zile libere va beneficia doar unul dintre părinți.

(5) În cazul în care, în urma unor verificări, se constată că ambii părinți au beneficiat simultan de zile libere, va fi anulată posibilitatea ulterioară de a mai beneficia de indemnizația acordată în condițiile prezentului articol.

(6) Indemnizația prevăzută de prezentul articol se plătește de către angajator. În unele cazuri, indemnizația poate fi plătită integral sau parțial din bugetul de stat, în modul stabilit de Guvern.”

2. La articolul 80:

alineatele (1) și (2) vor avea următorul cuprins:

„(1) *Șomajul tehnic* reprezintă imposibilitatea temporară a continuării activității de către angajator, unitate sau de către o subdiviziune interioară a acesteia:

- a) pentru motive economice obiective;
- b) ca urmare a declarării stării de urgență, de asediu și de război;
- c) ca urmare a restricțiilor impuse în starea de urgență în sănătate publică.

(2) Durata șomajului tehnic instituit în temeiul alin. (1) lit. a) nu poate depăși 4 luni în decursul unui an calendaristic.”

articolul se completează cu alineatele (4¹) și (4²) cu următorul cuprins:

„(4¹) În cazul instituirii șomajului tehnic în temeiul alin. (1) lit. b) și c), indemnizația poate fi plătită integral sau parțial din bugetul de stat, în modul stabilit de Guvern.

(4²) În cazul în care indemnizația pentru șomaj tehnic este plătită din bugetul de stat, locurile de muncă ocupate de persoanele pentru care s-au plătit aceste indemnizații nu pot fi reduse pe o perioadă cel puțin egală cu perioada șomajului tehnic pentru care s-au plătit aceste indemnizații, cu excepția situațiilor de insolvabilitate.”

3. Codul se completează cu articolul 97² cu următorul cuprins:

„Articolul 97². Regimul de activitate redusă

(1) Angajatorul poate stabili regimul de activitate redusă, cu repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii, la nivel de unitate, pentru cel puțin 25% din numărul salariaților din cadrul unității:

a) în mod unilateral, în caz de stare de urgență, de asediu și de război sau în caz de stare de urgență în sănătate publică;

b) cu acordul scris al salariaților vizați, în caz de conjunctură economică defavorabilă, dificultăți de aprovizionare cu materii prime sau energie, intemperii cu caracter excepțional, transformare, restructurare sau modernizare a întreprinderii sau în orice alte circumstanțe cu caracter excepțional, în modul stabilit de Guvern.

(2) Regimul de activitate redusă poate fi stabilit pentru o perioadă de până la 3 luni consecutive, dar nu mai mult de 5 luni pe an.

(3) În cazul aplicării prevederilor alin. (1) lit. b), angajatorul este obligat să solicite opinia consultativă a reprezentanților salariaților privind stabilirea regimului de activitate redusă cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de depunerea cererii de acordare a ajutorului pentru salariații cu regim de activitate redusă.

(4) Durata timpului de muncă prevăzută în contractul individual de muncă al salariatului poate fi redusă, în condițiile prezentului articol, cu cel mult 50%, munca salariatului fiind retribuită proporțional cu timpul lucrat.

(5) Salariații cărora, în conformitate cu prevederile prezentului articol, li s-a stabilit regim de activitate redusă beneficiază de un ajutor în modul stabilit de Guvern.

(6) Pe perioada regimului de activitate redusă, stabilit în condițiile prezentului articol, este interzisă angajarea salariaților pentru prestarea unei munci similare celei prestate de către salariații al căror timp de muncă a fost redus.

(7) Angajatorul stabilește regimul de activitate redusă ulterior adoptării deciziei de acordare a ajutorului pentru salariații al căror timp de muncă a fost redus.

(8) Prevederile prezentului articol nu se aplică următoarelor categorii de angajatori:

a) instituțiilor finanțate de la buget;

b) angajatorilor care au activitatea suspendată, se află în proces de insolvență sau de lichidare;

c) angajatorilor care, la data depunerii cererii de acordare a ajutorului pentru salariații cu regim de activitate redusă, au restanțe la bugetul public național ce depășesc mărimea stabilită de Guvern.

(9) Prevederile prezentului articol nu se aplică salariaților care:

a) prestează muncă prin cumul în cadrul aceleiași unități sau la o altă unitate;

b) nu au realizat un stagiul de cotizare în sistemul public de asigurări sociale de stat de cel puțin 6 luni în ultimele 24 de luni calendaristice premergătoare datei înregistrării cererii de acordare a ajutorului pentru salariații cu regim de activitate redusă;

c) sunt angajați cu timp de muncă parțial.

(10) Nu se admite solicitarea regimului de activitate redusă în cazul în care, la nivel de unitate, este declarată grevă.”

4. Codul se completează cu articolul 190¹ cu următorul cuprins:

„Articolul 190¹. Garanții și compensații acordate salariaților pentru implementarea măsurilor speciale privind asigurarea securității, protecției vieții și sănătății populației

(1) În caz de stare de urgență, de asediu și de război, precum și în caz de stare de urgență în sănătate publică, pentru implementarea măsurilor speciale privind asigurarea securității, protecției vieții și sănătății populației, angajatorii acordă salariaților zile libere, cu menținerea salariului mediu, în modul stabilit de Guvern.

(2) Guvernul stabilește compensații, din mijloacele bugetului de stat, pentru angajatorii care au aplicat prevederile alin. (1).”

Art. II. – (1) Prezenta lege intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

(2) Guvernul, în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi:

a) va prezenta Parlamentului propuneri pentru aducerea legislației în vigoare în concordanță cu prezenta lege;

b) va aduce actele sale normative în concordanță cu prezenta lege.

PREȘEDINTELE PARLAMENTULUI

ЗАКОН

о внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Молдова № 154/2003

Парламент принимает настоящий органический закон.

Ст. I. – В Трудовой кодекс Республики Молдова № 154/2003 (Официальный монитор Республики Молдова, 2003 г., № 159–162, ст. 648), с последующими изменениями, внести следующие изменения:

1. Дополнить кодекс статьей 78¹ следующего содержания:

«Статья 78¹. Предоставление работникам свободных дней
в случае приостановления учебного процесса
в режиме физического присутствия

(1) В случае приостановления в чрезвычайных ситуациях учебного процесса в образовательных учреждениях в режиме физического присутствия, после принятия компетентными органами специальных мер по обеспечению безопасности, охраны жизни и здоровья населения, с согласия работодателя одному из родителей или опекуну предоставляются свободные дни для присмотра за детьми на весь период приостановления учебного процесса в режиме физического присутствия с выплатой при этом пособия в размере не менее 50 процентов основной заработной платы работника.

(2) Положения части (1) применяются:

а) к родителям или опекунам зачисленных в образовательное учреждение детей в возрасте до 12 лет;

б) к родителям или опекунам зачисленных в образовательное учреждение детей с ограниченными возможностями.

(3) Свободные дни предоставляются по письменному заявлению одного из родителей или опекуна, к которому прилагается декларация под личную ответственность, подписанная обоими родителями, за исключением неполных семей, или опекуном, который будет присматривать за ребенком в течение данного периода.

(4) В случае семей с несколькими детьми, соответствующих требованиям настоящей статьи, свободные дни предоставляются лишь одному из родителей.

(5) Если по результатам проверки устанавливается, что свободными днями воспользовались в одно и то же время оба родителя, дальнейшая возможность получения пособия, предоставляемого в соответствии с настоящей статьей, аннулируется.

(6) Пособие, предусмотренное настоящей статьей, выплачивается работодателем. В некоторых случаях пособие может выплачиваться, полностью или частично, из средств государственного бюджета в порядке, установленном Правительством.».

2. В статье 80:

части (1) и (2) изложить в следующей редакции:

«(1) *Технический простой* означает временную невозможность продолжения работодателем, предприятием или его структурным подразделением деятельности:

- а) по объективным экономическим причинам;
- б) в результате объявления чрезвычайного, осадного и военного положения;
- с) в результате ограничений, введенных в условиях чрезвычайного положения в области общественного здоровья.

(2) Продолжительность технического простоя, введенного на основе пункта а) части (1), не может превышать четырех месяцев в течение календарного года.»;

дополнить статью частями (4¹) и (4²) следующего содержания:

«(4¹) В случае введения технического простоя на основании пунктов б) и с) части (1) пособие может выплачиваться, полностью или частично, из средств государственного бюджета в порядке, установленном Правительством.

(4²) Если пособие по техническому простояу выплачивается из средств государственного бюджета, рабочие места, занимаемые лицами, которым выплачивалось такое пособие, не могут быть сокращены в течение периода, как минимум равного периоду технического простоя, за который выплачивалось такое пособие, за исключением ситуаций несостоятельности.».

3. Дополнить кодекс статьей 97² следующего содержания:

«Статья 97². Сокращенный режим работы

(1) Работодатель может установить на уровне предприятия сокращенный, с распределением рабочего времени в пределах недели, режим работы не менее чем для 25 процентов численности работников на предприятии:

а) в одностороннем порядке в случае чрезвычайного, осадного и военного положения или чрезвычайного положения в области общественного здоровья;

б) с письменного согласия соответствующих работников в случае неблагоприятной экономической ситуации, сложностей с поставками сырья или энергии, чрезвычайных погодных условий, преобразования, реструктуризации или модернизации предприятия или в других исключительных обстоятельствах – в порядке, установленном Правительством.

(2) Сокращенный режим работы может устанавливаться на период до трех месяцев подряд, но не свыше пяти месяцев в году.

(3) В случае применения положений пункта б) части (1) работодатель не менее чем за пять рабочих дней до подачи заявления об оказании помощи работникам с сокращенным режимом работы обязан запросить консультативное мнение представителей работников относительно установления сокращенного режима работы.

(4) Продолжительность рабочего времени, предусмотренная индивидуальным трудовым договором работника, может быть сокращена в соответствии с настоящей статьей не более чем на 50 процентов, при этом труд работника оплачивается пропорционально отработанному времени.

(5) Работники, которым в соответствии с положениями настоящей статьи установлен сокращенный режим работы, получают помощь в порядке, установленном Правительством.

(6) В период сокращенного режима работы, установленного в соответствии с настоящей статьей, запрещается наем работников для выполнения работы, подобной той, что выполняется работниками, рабочее время которых сокращено.

(7) Работодатель устанавливает сокращенный режим работы после принятия решения об оказании помощи работникам, рабочее время которых сокращено.

(8) Положения настоящей статьи не применяются к следующим категориям работодателей:

- а) учреждения, финансируемые из бюджета;
- б) работодатели, которые приостановили деятельность, которые находятся в процессе несостоятельности или ликвидации;
- с) работодатели, которые на момент подачи заявления об оказании помощи работникам с сокращенным режимом работы имеют задолженность перед национальным публичным бюджетом, превышающую установленный Правительством размер.

(9) Положения настоящей статьи не применяются к работникам, которые:

- а) работают по совместительству на том же или другом предприятии;
- б) не наработали за последние 24 календарных месяца, предшествующих дате регистрации заявления об оказании помощи работникам с сокращенным режимом работы, не менее чем шестимесячный страховой стаж в системе государственного социального страхования;
- с) работают неполное рабочее время.

(10) Не допускается требование сокращенного режима работы в случае объявления на предприятии забастовки.».

4. Дополнить кодекс статьей 190¹ следующего содержания:

«Статья 190¹. Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам для осуществления специальных мер по обеспечению безопасности, охраны жизни и здоровья населения

(1) В случае чрезвычайного, осадного и военного положения, а также в случае чрезвычайного положения в области общественного здоровья для осуществления специальных мер по обеспечению безопасности, охраны жизни и здоровья населения работодатели в установленном Правительством порядке предоставляют работникам свободные дни с сохранением средней заработной платы.

(2) Правительство устанавливает работодателям, применившим положения части (1), компенсации за счет средств государственного бюджета.».

Ст. II. – (1) Настоящий закон вступает в силу со дня опубликования в Официальном мониторе Республики Молдова.

(2) Правительству в 30-дневный срок со дня вступления в силу настоящего закона:

а) представить Парламенту предложения по приведению действующего законодательства в соответствие с настоящим законом;

б) привести свои нормативные акты в соответствие с настоящим законом.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПАРЛАМЕНТА

SINTEZA
amendamentelor, propunerilor și obiecțiilor
la proiectul lege pentru modificarea Codului
muncii al Republicii Moldova nr.154/2003

(nr.261 din 30.09.2021)

Nr. crt.	Textul părții constitutive a proiectului de act 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	Textul părții constitutive a actului legislativ în vigoare care se propune a fi modificat, completat sau abrogat	4	5	6
1.	<p>2. Articolul 80. Șomajul tehnic</p> <p>(1) Șomajul tehnic reprezintă imposibilitatea temporară a continuării activității de producție de către unitate sau de către o subdiviziune interioară a acesteia pentru motive economice obiective.</p> <p>(2) Durata șomajului tehnic nu poate depăși 4 luni în decursul unui an calendaristic.</p> <p>(3) Pe durata șomajului tehnic, salarii se vor afla</p>	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	<p>Completările propuse pentru art. 80 din Codul muncii, și mai cu seamă, motivele suplimentare pentru declararea șomajului tehnic (și anume, din cauza decretării stării de urgență, de asediu și de război, război sau a restricțiilor impuse în starea de urgență în sănătate publică), se încadrează anume în art. 80¹ din Codul muncii, care reglementează situațiile de staționare a unității</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>În opinia noastră, situațiile provocate de declararea stării de urgență, de asediu și de război, precum și restricțiile impuse în starea de urgență în sănătatea publică corelează noțiunea de șomaj tehnic mai bine decât cu cea de staționare, care</p>

<p>la dispoziția angajatorului, acesta avînd oricînd posibilitatea să dispună reluarea activității.</p> <p>(4) În perioada șomajului tehnic, salariații beneficiază lunar de o indemnizație ce nu poate fi mai mică de 50 la sută din salariul lor de bază, cu excepția cazurilor de suspendare a contractului individual de muncă conform art.77 lit. c).</p> <p>(5) Modul în care salariații vor executa obligația de a se afla la dispoziția angajatorului, precum și mărimea concretă a indemnizației de care beneficiază salariații în perioada șomajului tehnic, se stabilesc prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective.</p>	<p>c) ca urmare a restricțiilor impuse în starea de urgență în sănătatea publică.”;</p> <p>alineatul (2) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(2) Durata șomajului tehnic instituit în baza alin. (1) lit. a) nu poate depăși 4 luni în decursul unui an calendaristic.”</p> <p>articolul se completează cu alineatul (4¹) cu următorul cuprins:</p> <p>„(4¹) În cazul declarării șomajului tehnic conform prevederilor alin. (1) lit. b) și c), indemnizația poate fi plătită, parțial sau integral, din bugetul de stat, în modul stabilit de Guvern.”</p> <p>articolul se completează cu alineatul (4²) cu următorul cuprins:</p> <p>„(4²) În cazul în care indemnizația pentru șomaj tehnic este plătită din bugetul de stat, locurile de muncă ocupate de persoanele pentru care s-au plătit aceste indemnizații, nu pot fi reduse pe o perioadă cel puțin egală cu perioada șomajului tehnic pentru care s-au plătit</p>	<p>sau a unei subdiviziuni ale acesteia. Or, motivele privind declararea șomajului tehnic nu trebuie confundate cu situațiile de staționare a unității din cauze ce nu depind de vina angajatorului sau a salariatului.</p> <p>În acest context, propunem ca completările propuse pentru art. 80 din Codul muncii, să fie incluse în art. 80¹ din același cod.</p>	<p>presupune o perioadă mai scurtă de timp.</p>
---	--	---	---

2.		<p>aceste indemnizații, cu excepția situațiilor de insolvabilitate.”</p> <p>La art. I, pct. 3</p> <p>3. Codul se completează cu Articolul 97² cu următorul cuprins:</p> <p>„Articolul 97². Regimul de activitate redusă</p> <p>(1) Angajatorul poate stabili regimul de activitate redusă, cu repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii, la nivel de unitate, pentru cel puțin 25% din numărul salariaților din cadrul unității:</p> <p>a) în mod unilateral în caz de stare de urgență, de asediu și de război, sau în caz de stare de urgență în sănătate publică;</p> <p>b) cu acordul scris al salariaților vizați în caz de conjunctură economică defavorabilă, dificultăți de aprovizionare cu materii prime sau energie, intemperii cu caracter excepțional, transformarea, restructurarea sau modernizarea întreprinderii, sau orice alte circumstanțe cu caracter</p>	Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova	<p>Considerăm necesară redenumirea titlului articolului în următoare variantă „Garanții în cazul reducerii timpului de muncă al salariaților”.</p> <p>Stabilirea regimului de activitate redusă urmează a fi condiționată doar pentru cazurile declarării stării de urgență, de asediu și de război potrivit art. 66 litera m) din Constituția Republicii Moldova, sau în caz de stare de urgență în sănătate publică, or, pentru cazurile determinate de condițiile economice există deja prevederi în Codul muncii referitoare la instituirea șomajului tehnic. Mai mult decât atât, unele noțiuni și formulări din art. 97², precum: <i>conjunctură</i></p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>În articolul 97² nu este vorba doar de garanții, dar și particularitățile de activitate în cadrul unității pe timpul acestui regim.</p> <p>Dreptul angajatorului de a stabili regimul de activitate redusă se extinde și asupra altor situații decât cele prevăzute la art. 66, lit. f) din Constituție, care se referă la atribuția Parlamentului de a declara starea de urgență, de asediu și de război.</p>
----	--	--	---	--	--

	<p>excepțional, în modul stabilit de Guvern.</p> <p>(2) Regimul de activitate redusă poate fi stabilit pentru o perioadă de până la 3 luni consecutive, dar nu mai mult de 5 luni pe an.</p> <p>(3) În cazul aplicării prevederilor alin. (1) lit. b), angajatorul este obligat să solicite opinia consultativă a reprezentanților salariaților privind stabilirea regimului de activitate redusă cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de depunerea cererii de acordare a ajutorului pentru salariații cu regim de activitate redusă.</p> <p>(4) Durata timpului de muncă, prevăzută în contractul individual de muncă al salariatului, poate fi redusă, în condițiile prezentului articol, cu cel mult 50%, munca salariatului fiind retribuită proporțional timpului lucrat.</p> <p>(5) Salariații cărora, în conformitate cu prevederile prezentului articol, li s-a stabilit regim de activitate redusă, beneficiază de un ajutor în modul stabilit de Guvern.</p> <p>(6) Pe perioada stabilirii regimului de activitate redusă în</p>	<p>economică defavorabilă; restructurarea sau modernizarea întreprinderii; orice alte circumstanțe cu caracter excepțional etc. pe lângă faptul că nu sînt îndeplinite în legislația muncii, acestea poartă un caracter ambiguu, fapt care poate provoca anumite situații litigioase sau chiar abuz din partea angajatorului.</p> <p><u>Pe acest motiv, propunem revizuirea conținutului articolului menționat în vederea racordării noțiunilor, formulărilor acestuia potrivit termenilor utilizați în cod.</u></p> <p>Totodată, rămîne incertă și nereglementată plata impozitului pe venit și plata contribuțiilor de asigurări sociale și primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală aferente acestui ajutor acordat</p>	<p>Noțiunile de conjunctură economică defavorabilă, restructurarea sau modernizarea întreprinderii, orice alte circumstanțe cu caracter excepțional vor fi desfășurate în Hotărîrea Guvernului (a se vedea alin. (1), lit. b)).</p> <p>Se va realiza în conformitate cu prevederile art. II, alin. (2) prin adoptarea actelor</p>
--	--	---	---

		<p>condițiile prezentului articol, este interzisă angajarea salariaților pentru prestarea unei munci similare cu cea prestată de către salariații al căror timp de muncă a fost redus.</p> <p>(7) Angajatorul stabilește regimul de activitate redusă ulterior adoptării deciziei de acordare a ajutorului pentru salariații cu activitate redusă în modul stabilit de Guvern.</p> <p>(8) Prevederile prezentului articol nu se aplică următoarelor categorii de angajatori:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) instituțiile finanțate din mijloace bugetare; b) angajatori care au activitatea suspendată, se află în proces de insolabilitate sau lichidare; c) angajatori care au restanțe la bugetul public național la data depunerii cererii. <p>(9) Prevederile prezentului articol nu se aplică salariaților care:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) prestează muncă prin cumul în cadrul aceleiași unități sau la o altă unitate; b) nu au realizat un stagiu de cotizare în sistemul public de asigurări sociale de stat de cel puțin 9 luni în ultimele 24 de luni 		<p>salariaților cu regim de activitate redusă.</p> <p>Suplimentar, menționăm că nu susținem condiționarea acordării ajutorului salariaților cu regim de activitate redusă prin realizarea unui stagiu de cotizare în sistemul public de asigurări sociale de stat de cel puțin 12 luni în ultimele 24 de luni calendaristice premergătoare datei înregistrării cererii, or, achitarea ajutorului menționat, urmează a fi efectuată din mijloacele bugetului de stat și, de asemenea, ar dezavantaja tinerii specialiști pe piața muncii.</p>	<p>normative corespunzătoare.</p> <p>Se acceptă parțial. (a se vedea punctul 3 din Sinteză).</p>
--	--	--	--	---	---

		<p>calendaristice premergătoare datei înregistrării cererii; c) sunt angajați cu timp de muncă parțial. (10) Nu se admite solicitarea regimului de activitate redusă, în cazul în care la nivel de unitate este declarată grevă.”</p>			
3.		<p><u>La art. I, pct. 3</u> alin. (9), lit. b) nu au realizat un stagiu de cotizare în sistemul public de asigurări sociale de stat de cel puțin 9 luni în ultimele 24 de luni calendaristice premergătoare datei înregistrării cererii;</p>	Deputatul Dan PERCIUN	<p>Se propune următoarea redacție a art. 97², alin.(9), lit. b): „b) nu au realizat un stagiu de cotizare în sistemul public de asigurări sociale de stat de cel puțin 6 luni în ultimele 24 de luni calendaristice premergătoare datei înregistrării cererii cu regim de activitate redusă.”</p>	<p>Se acceptă. art. 97², alin.(9), lit. b) va avea următorul cuprins: „b) nu au realizat un stagiu de cotizare în sistemul public de asigurări sociale de stat de cel puțin 6 luni în ultimele 24 de luni calendaristice premergătoare datei înregistrării cererii de acordare a ajutorului pentru salariații cu regim de activitate redusă.”</p>
4.		<p><u>La art. I, pct. 3</u></p>	Deputatul Dan PERCIUN	<p>Se propune următoarea redacție a alin.(8), lit. c):</p>	<p>Se acceptă.</p>

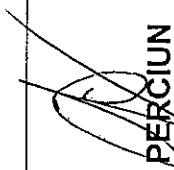
		<p>Prevederile prezentului articol nu se aplică următoarelor categorii de angajatori:</p> <p>c) angajatori care au restanțe la bugetul public național la data depunerii cererii.</p>		<p>„c) angajatori care au restanțe la data depunerii cererii, care va depăși mărimea stabilită de Guvern.”</p>	<p>Alin.(8), lit. c) va avea următorul cuprins:</p> <p>„c) angajatori care au restanțe la bugetul public național la data depunerii cererii, care va depăși mărimea stabilită de Guvern.”</p>
5.		<p>Art. II. – Prezenta lege intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.</p>	Deputatul Dan PERCIUN	<p>Se propune următoarea redacție a art.II:</p> <p>„Art. II. – (1) Prezenta lege intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.</p> <p>(2) Guvernul, în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi:</p> <p>a) va prezenta Parlamentului propuneri pentru aducerea legislației în vigoare în concordanță cu prezenta lege;</p> <p>b) va aduce actele sale normative în</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Articolul II va avea următorul cuprins:</p> <p>„Art. II. – (1) Prezenta lege intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.</p> <p>(2) Guvernul, în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi:</p> <p>a) va prezenta Parlamentului propuneri pentru aducerea legislației în vigoare în</p>

			concordanță cu prezenta lege;	concordanță cu prezenta lege; b) va aduce actele sale normative în concordanță cu prezenta lege.
6.	<p><u>La art. I, pct. 1</u></p> <p>(6) Indemnizația prevăzută de prezentul articol se plătește de către angajator. În unele cazuri, indemnizația poate fi plătită, parțial sau integral, din bugetul de stat, în modul stabilit de Guvern.”</p>	Direcția generală juridică a Secretariatului Parlamentului	concordanță cu prezenta lege.	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Cazurile când indemnizația poate fi plătită, parțial sau integral, din bugetul de stat vor fi descrise în Hotărârea Guvernului .</p>
			<p>Conform prevederilor Art. I din proiect, indemnizația de natură salarială se va plăti de către angajator. Totodată, în scop de precizie, în conformitate cu prevederile consemnate la art. 3 alin.(1) lit. d) din Legea nr. 100/2017, se recomandă stabilirea cazurilor în mod exhaustiv pentru art.80 din Cod, când indemnizația poate fi plătită parțial sau integral din bugetul de stat în modul stabilit de Guvern, întrucât de regulă, aceasta se achită de angajator.</p> <p>Adițional, odată cu stabilirea unei noi forme de indemnizație în Cod,</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Această indemnizație nu</p>

				<p>se propune, în temeiul art. 3 alin.(1) alin.(4) din Legea nr. 100/2017, modificarea art. 5 alin.(1) din Legea nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale, prin completarea acestuia cu lit. b)¹ „<i>indemnizație în cazul suspendării temporare a procesului educațional în regim fizic în cadrul instituțiilor de învățământ, în situații extreme, odată cu dispunerea de către autoritățile abilitate a unor măsuri speciale privind asigurarea securității, protecției vieții și sănătății populației</i>”.</p> <p>Totodată, menționăm că proiectul nu prevede situațiile în care nu se permite acordarea zilelor libere, cum ar fi: părintele se află în concediu, sau celălalt părinte</p> <p>Nu se acceptă. În opinia noastră, aceste categorii de persoane nici nu vor putea efectiv beneficia de zile libere.</p>
--	--	--	--	---

				<p>beneficiază de ajutor de șomaj potrivit art. 43 din Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj. În situația respectivă, proiectul ar trebui să conțină prevederi similare cum sunt prevăzute la Art. I alin.(6) din Ordonanța de Urgență nr. 147/2020 a Guvernului României privind acordarea unor zile libere pentru părinți în vederea supravegherii copiilor, în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie antepreșcolară, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2 cazurile când nu se permite acordarea zilelor libere.</p> <p>De asemenea, se recomandă completarea Art. II cu o normă, care</p> <p style="text-align: right;">Se acceptă (a se vedea punctul 5 din Sinteză)</p>
--	--	--	--	---

		Art. II. – Prezentă lege intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.		ar stabili termenul de implementare a legii de către Guvern.	
--	--	--	--	--	--



Dan PERCIUN
Președintele Comisiei