



29 iunie 2017

Dj-8 nr. 245

AVIZ

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

(nr.187 din 09.06.2017)

Examinând proiectul de lege pentru modificarea și completarea Codului muncii nr.154-XV din 28 martie 2003, înaintat cu titlu de inițiativă legislativă de către Guvern, cu adresa nr.187 din 09.06.2017, DIRECȚIA GENERALĂ JURIDICĂ, în temeiul art.54 din Regulamentul Parlamentului, aprobat prin Legea nr.797/1996, avizează proiectul cu următoarele observații și propuneri.

1. Prezentul proiect de lege are ca obiect de reglementare modificarea și completarea a articolelor 42, 49, 55, 67, 75, 80-81, 86, 103, 118, 121, 125, 163, 178, 186, 249, 330 din Codul muncii, având ca scop, potrivit notei informative, adiționale la proiectul de lege, concretizarea/îmbunătățirea conținutului normativ al normelor specificate, precum și pentru asigurarea respectării drepturilor și intereselor legitime ale salariaților și a angajatorilor.

Potrivit obiectului de reglementare, prezentul proiect de lege se înscrie în categoria legilor organice, fiind incidente prevederile art.72 din Constituția Republicii Moldova.

2. În plan redacțional și sub aspectul respectării normelor de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor legislative, prevăzute de Legea nr.780/2001 privind actele legislative, formulăm următoarele observații și propuneri:

a) la pct.9, sugerăm păstrarea intactă a textului în vigoare a art.86 alin.(1) lit.g), care prevede concedierea salariatului din inițiativa angajatorului la "g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare;". Or, examinat în raport cu textul nou propus pentru acest

articol, se constată că acesta nu aduce soluții mai precise decât textul dispoziției în vigoare a acestei prevederi;

b) la *pct.10*, prin care se propune eliminarea interdicției pentru salarialele aflate în concediul postnatal la munci pe timp de noapte, la muncă suplimentară, în zilele de repaus, în zilele de sărbătoare nelucrătoare și în tură continuă, sugerăm completarea acestuia cu soluția legislativă propusă la *pct.17* din prezentul proiect, care prevede excluderea interdicției pentru această categorie de salariale, în vederea trimiterii acestora în deplasări de serviciu.

Astfel, recomandăm completarea *pct.10*, cu expresia "*art.249 alineatul (2)*", imediat după expresia "*articolul 111 alineatul (3)*" din textul acestuia și, excluderea *pct.17* din proiectul de lege;

c) la *pct.11*, semnalăm oportunitatea soluției legislative propusă pentru *art.118 alin.(3)*, cu privire la modul de efectuare parțială a concediului de odihnă în "*situații excepționale*" legate de buna funcționare a unității, având ca bază atât grija de sănătatea fizică și morală a salariaților cât și buna funcționare a unității. Totodată, pentru protejarea salariaților față de eventualele presiuni sau abuzuri, ce s-ar putea comite împotriva salariaților la solicitarea concediului anual de odihnă sub pretextul formulei de "*cazuri excepționale*" din actuala redacție a *art.118 alin.(3)* sau în cazul refuzului salariatului de a efectua concediul de odihnă anual, considerăm necesar de a modifica *alin.(2)* al acestui articol, prin substituirea frazei "*în alte cazuri prevăzute de lege*" din cuprinsul acestuia, cu textul "*amânarea în anul următor a concediului anual de odihnă poate fi permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege sau în cazurile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil.*"

În același timp, pentru asigurarea salariaților cu posibilitatea de a contesta, în modul stabilit de lege, acțiunile abuzive ale angajatorului, în cazul refuzului de a acorda concediul anual de odihnă sau a unei părți din acesta, recomandăm o îmbunătățire redacțională a textului propus pentru *art.118 alin.(3)*, după următorul model:

"(3) În cazuri excepționale, când acordarea concediului de odihnă anual salariatului în anul de muncă curent poate să se răsfrângă negativ asupra bunei funcționări a unității, angajatorul este obligat să dispună motivat prin ordin (dispoziția, decizia, hotărîrea), situațiile de serviciu neprevăzute care fac imposibilă acordarea integrală a concediului de odihnă anual. În aceste situații, angajatorul cu consimțământul scris al salariaților și reprezentanților salariaților este obligat să dispună acordarea unei părți din concediul anual de odihnă, care nu poate fi mai

mică de 14 zile calendaristice. Următoarea parte a concediului de odihnă la care aveau dreptul salariații se ocordă obligatoriu, până la sfârșitul anului următor.”;

d) la *pct.12*, pentru o exprimare proprie stilului normativ, sugerăm substituirea textului propus pentru completarea art.121 alin.(4), consacrat modului de acordare a concediului de odihnă anual suplimentar plătit unuia dintre părinții care au 2 și mai mulți copii în vîrstă de pînă la 14 ani (sau un copil cu dizabilități), cu o durată de 4 zile calendaristice, cu cuvintele *”la cererea scrisă”*.

În același context, sugerăm substituirea cuvîntului *”alipesc”* din textul propus pentru alin.(6) din același articol, cu cuvîntul *”anexează”*, iar cuvintele *”de bază”* de exclus ca superflue, în acord cu prevederile art.112 din Codul muncii;

e) *atenționăm* referitor la soluția legislativă propusă la *pct.18* din proiect, or *Titlul IX (Securitatea și sănătatea în muncă)* din Codul muncii, în vigoare din 3 februarie 2012, în redacția Legii nr.254/2011, este format din două capitole cuprinse în art.222-225.

În aceste condiții, *pct.18* urmează a fi exclus din textul prezentului proiect de lege;

f) cu titlu de informare și recomandare, semnalăm necesitatea substituirii cuvîntului *”femeie”* cu cuvîntul *”salariată”*, în tot textul prezentului proiect de lege, or, potrivit legislației naționale în materie de muncă, în special, a Codului muncii, orice persoană fizică (bărbat sau femeie) care prestează o muncă conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă, este definită ca *”salariat”*. (a se vedea art.1 din Codul muncii).

Concomitent, sugerăm instituirea unei prevederi în textul actualului proiect de lege, consacrată substituirii cuvîntului *”femeie”* cu cuvîntul *”salariat”*, în tot textul actual al Codului muncii, acolo unde este cazul. Or, potrivit art.19 lit.e) din Legea nr.780/2001 privind actele legislative, terminologia utilizată în actul elaborat trebuie să fie constantă și uniformă ca și în celelalte acte legislative și în reglementările legislației comunitare, utilizându-se unul și același termen, iar folosirea lui repetată exclude confuzia. Ca model în acest sens, reținem prevederile Hotărârii Guvernului nr.1408/2016 privind *Cerințele minime de securitate și sănătate în muncă pentru protecția salariatelor gravide, care au născut de curînd sau care alăptează*, care în conformitate cu prevederile *pct.37* din Planul național de acțiuni pentru

implementarea Acordului de Asociere Republica Moldova - Uniunea Europeană în perioada anilor 2014-2016, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.808 din 7 octombrie 2014 și a pct.42 al Planului național de armonizare a legislației pentru anul 2016, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.38 din 1 februarie 2016, *transpune* Secțiunea I art. 1 și 2, Secțiunea II art.4-6 și anexele nr.1 și nr.2 din Directiva Parlamentului European și Consiliului 92/85/CEE din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE], publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene, seria L, nr.348/1 din 28 noiembrie 1992.

Astfel, noțiunile "*lucrătoare gravidă*", "*lucrătoare care a născut de curând*" și "*lucrătoare care alăptează*", definite și utilizate în Directiva 92/85/CEE, au fost transpuse în Hotărârea Guvernului nr.1408/2016, în acord cu legislația națională în materie de muncă, ca: "*salariată gravidă*", "*salariată care a născut de curând*" și "*salariată care alăptează*".



Ion Creangă

Șef Direcție