



24 06 2017

D.J.S. nr. 234

**AVIZ**

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

(nr.173 din 02.06.2017)

Examinând proiectul de lege pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003, înaintat cu titlu de inițiativă legislativă a Guvernului, cu adresa nr.173 din 02.06.2017, DIRECȚIA GENERALĂ JURIDICĂ, în temeiul art.54 din Regulamentul Parlamentului, aprobat prin Legea nr.797/1996, avizează proiectul cu următoarele observații și propuneri.

1.Potrivit notei informative adiționale, prezentul proiect de lege are ca obiect de reglementare armonizarea Codului muncii în acord cu prevederile pct.37 din *Planul național de acțiuni pentru implementarea Acordului de Asociere Republica Moldova – Uniunea Europeană în perioada 2014-2016*, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 808 din 07.10.2014 și a pct.42 al *Planului național de armonizare a legislației pentru anul 2016*, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 38 din 01.02.2016. Scopul proiectului de lege este de a transpune prevederile,

a) *Directivei 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES - Anexă: Acord-cadru privind munca pe fracțiuni de normă;*

b) *Directivei 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități;*

c) *Directivei 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană - Declarație comună a Parlamentului European, a Consiliului și a Comisiei privind reprezentarea lucrătorilor;*

d) *Directivei 92/85/CEE a Consiliului 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].*

Aceste acte normative comunitare sunt specificate în Anexa III al Capitolului 4 (Ocuparea forței de muncă, politica socială și egalitatea de șanse) din Titlul IV al *Acordului de Asociere din 27.06.2014 între Republica Moldova, pe de o parte, și Uniunea Europeană și Comunitatea Europeană a Energiei Atomice și statele membre ale acestora*, ratificat prin Legea nr.112 din 02.07.2014, pentru a fi transpuse în legislația națională și a căror dispoziții urmează a fi aplicate în termen de 3 ani de la intrarea în vigoare a Acordului.

În acest sens, semnalăm că și în pct.37 LT2 din Capitolul 4 (*Ocuparea forței de muncă, politica socială și egalitatea de șanse*) al *Planului național de acțiuni pentru implementarea Acordului de Asociere Republica Moldova – Uniunea Europeană în perioada 2017–2019*, aprobat de Guvern prin Hotărârea nr.1472 din 30.12.2016, se prevede elaborarea unui proiect de lege pentru modificarea și completarea Codului muncii pentru transpunerea *Directivei 97/81/CE, Directivei 2001/23/CE și a Directivei 2002/14/CE*, urmând să intre în vigoare în "*trimestrul IV al anului 2017*".

2. În raport cu conținutul său normativ, prezentul proiect de lege se înscrie în categoria legilor organice, fiind incidente prevederile art.72 din Constituția Republicii Moldova.

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

a) la *preambul*, semnalăm necesară completarea finalului sintagmei "*Jurnalul Oficial al Comunităților Europene*", cu expresia "*(JOCE)*" luată între paranteze, deoarece, actele normative din legislația comunitară propuse în proiectul de lege pentru transpunere în Codul muncii al Republicii Moldova, au fost publicate anterior intrării în vigoare a Tratatului de la Nisa, semnat la 26.02.2001, în vigoare din 01.02.2003. Or, în conformitate cu prevederile pct.16 din *Regulamentul privind mecanismul de armonizare a legislației Republicii Moldova cu legislația comunitară*, aprobat de Guvern prin Hotărârea nr.1345 din 24.11.2006, întru executarea prevederilor art.III din Legea nr.168/2006 pentru modificarea și

completarea unor acte legislative, "pentru actele comunitare publicate înainte de intrarea în vigoare a Tratatului de la Nisa, se va utiliza denumirea "Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE)", astfel cum era acesta denumit în conformitate cu art.254 din Tratatul CE";

b) la *Articolul unic*:

- conform uzanțelor de redactare a actelor de modificare și completare a actelor legislative, textul din *pct.1*, urmează să debuteze cu prepoziția "La".

Această observație este valabilă, în mod corespunzător, și pentru punctele 2 și 4 din articolul unic;

- la *pct.1*, referitor la noțiunile "femeie gravidă", "femeie care a născut de curînd" și "femeie care alăptează", propuse pentru completarea art.1 din Codul muncii, semnalăm necesară coroborarea acestora cu prevederile art.2 din Directiva 92/85/CEE în care sunt definite și utilizate noțiunile "lucrătoare gravidă", "lucrătoare care a născut de curînd" și "lucrătoare care alăptează", precum și cu noțiunile specificate la *pct.1* din Hotărîrea 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 transpun 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 curînd 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, în care aceste noțiuni sunt definite astfel: "salariată gravidă", "salariată care a născut de curînd" și "salariată care alăptează". Mai mult, 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, și art.19 lit.e) din Legea nr.780/2001 privind actele legislative, prevede că 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.

În aceste condiții, cuvîntul "femeie" din textul noțiunilor specificate la *pct.1* al articolului unic din proiectul de lege, urmează a fi substituit cu cuvîntul "salariată".

Această observație este valabilă, în mod corespunzător și pentru *pct.8* (a se vedea

textul propus pentru alin.(2) art.97 din Codul muncii), precum și pentru pct.10, pct.13 și pct.14 din proiectul de lege;

-la *pct.2*, semnalăm că textul propus pentru alin.(1<sup>1</sup>) din art.9 din Codul muncii, în esență sa constituie o repetare a art.12 (*Nulitatea clauzelor din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă și din convențiile colective sau din actele juridice emise de autoritățile administrației publice, care înrăutățesc situația salariaților*) din prezentul cod, care prevede astfel:

*"Clauzele din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă și din convențiile colective sau din actele juridice emise de autoritățile administrației publice menționate la art.4 lit.d) și e), care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii sînt nule și nu produc efecte juridice. "*

În aceste condiții, sugerăm revederea oportunității soluției legislative propuse la pct.2 al articolului unic din proiectul de lege;

-la *pct.5*, pentru o exprimare proprie stilului normativ, sintagma *"referitor la chestiunile menționate la art.42<sup>1</sup>"* din textul propus pentru art.42 alin.(2) lit b), urmează a fi substituită cu cuvintele *"în condițiile art.42<sup>1</sup>"*;

-la *pct.6*, textul propus pentru art.42<sup>1</sup> este consacrat transpunerii Directivei 2002/14/CE de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană, care permite definirea modalităților de informare și consultare prin legislația națională sau prin practica relațiilor între partenerii sociali, unclusiv prin mandatarea acestora, la fiecare nivel, de a stabili în mod liber și în orice moment, pe calea unui acord negociat, aceste modalități de informare și consultare.

Semnalăm că, aceste elemente de bază se regăsesc în textul propus pentru art.42<sup>1</sup> din Codul muncii, deși, în plan redacțional și sub aspectul respectării normelor de tehnică legislativă, textul acestuia urmează a fi reformulat, într-un limbaj și stil juridic specific normativ, care să excludă orice echivoc și fără termeni cu încărcătură afectivă, gen *"anumite măsuri"*, *"în timp util"*, etc. Or, textul legislativ trebuie să fie formulat clar, fluent și inteligibil, iar forma și estetica exprimării să nu prejudicieze stilul juridic, cât și precizia dispozițiilor.

Aceste din urmă observații sunt valabile, în mod corespunzător și pentru textele propuse la pct.8-9 din proiect, pentru art.97 și 97<sup>1</sup> din Codul muncii, consacrate transpunerii Directivei 97/81 CE privind acordul –cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă, încheiat de UCIZE, CEIP și CES –Anexă: Acord-cadru privind munca pe fracțiuni de normă (a se vedea pct.8-9), precum și pct.12 din proiect;

- la *pct.13*, sintagma *"cerințelor minime"* din textul propus pentru art.248 din Codul muncii, urmează a fi substituită cu textul deplin al titlului actului normativ,

astfel cum e prevăzut în Hotărîrea Guvernului nr.1408 din 27.12.2016, în vigoare din 01.01.2017: *"Cerințelor minime de securitate și sănătate în muncă pentru protecția salariațelor gravide, care au născut de curînd sau care alăptează, ... "*

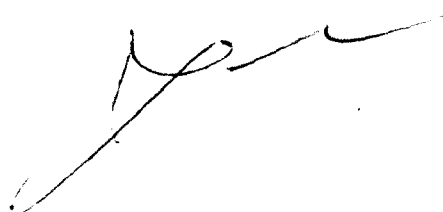
4. Cu titlu de recomandare, pe lîngă completarea propusă la *pct.1 din Articolul unic* din proiectul de lege, a art.1 din Codul muncii cu noțiunile și definițiile respective ale termenilor *"cedent"* și *"cesionar"*, avînd ca scop transpunerea *Directivei 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități*, sugerăm completarea acestui proiect de lege cu o prevedere expresă, în spiritul acestui act normativ comunitar, consacrată protecției salariaților în cazul transferului unității sau a unor părți ale acesteia de la cedent către cesionar, precum și, drepturilor și obligațiilor cedentului și a cesionarului, după următorul model:

*"(1) Salariații beneficiază de protecția drepturilor lor în cazul în care se produce un transfer al unității sau al unor părți ale acesteia către alt angajator, în conformitate cu legislația în vigoare.*

*(2) Drepturile și obligațiile cedentului, care decurg dintr-un contract individual de muncă sau raport de muncă existent la data transferului, vor fi transferate integral cesionarului.*

*(3) Transferul unității sau al unor părți ale acesteia nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaților de către cedent sau de către cesionar.*

*(4) Cedentul și cesionarul au obligația de a informa și de a consulta, anterior transferului, sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților cu privire la implicațiile juridice, economice și sociale asupra salariaților, decurgînd din transferul dreptului de proprietate."*



Ion Creangă  
Șef Direcție