



Parlamentul
Republicii Moldova

SGJ-08 nr. 591
30 decembrie 2021

Secretariatul Parlamentului Republicii Moldova

Direcția generală juridică

AVIZ

la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (nr. 404 din 17.12.2021)

Direcția generală juridică a examinat proiectul de lege nominalizat, conform prevederilor art.54 din Regulamentul Parlamentului și ale Legii nr.100/2017 cu privire la actele normative și menționează următoarele considerente.

I. Obiecții de ordin general

1. Proiectul de lege a fost înaintat spre examinare în Parlament cu titlu de inițiativă legislativă de dna Gherman D., deputată în Parlamentul Republicii Moldova, în temeiul art. 73 din Constituție și art. 47 alin. (1) al Regulamentului Parlamentului.

2. Prezentul proiect de lege are ca obiect de reglementare modificarea articolelor 9, 42¹, 128, și 130 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, art. 10 alin.(3) din Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați și articolelor 2 și 7 din Legea nr.121/2012 cu privire la asigurarea egalității de șanse.

Scopul proiectului constă în reglementarea măsurilor de asigurare a transparenței salariale în vederea interzicerii discriminării directe și indirecte a femeilor și bărbaților la remunerare.

3. Prin natura reglementărilor, proiectul de lege se înscrie în categoria legilor organice, iar domeniul de reglementare ține de competența exclusivă a Parlamentului, fiind astfel incidente prevederile articolelor 66 și 72 din Constituția Republicii Moldova.

4. *Cu referire la procedura de înaintare spre examinare în Parlament a proiectului de lege*, atenționăm următoarele:

- potrivit art. 32 alin.(1) și alin.(4) din Legea nr. 100/2017, proiectul de act normativ înaintat de deputați, urmează a fi avizat de către Guvernul Republicii Moldova. În situația de referință, sunt inerente:
- avizul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, ținând cont de atribuțiile

acestui consemnate la pct. 7 subpct.1) din Regulamentul cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Muncii și Protecției Sociale, aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 149/2021, precum și avizul Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, în temeiul art. 12 alin.(1) literele b) și c) din Legea nr. 121/2012. Totodată, proiectul este necesar de a fi supus consultărilor publice de către Confederația națională a patronatului din Republica Moldova, în temeiul art. 13 din Legea nr. patronatelor nr. 976/2000.

- potrivit art. 34 din Legea nr. 100/2017, autorii proiectului asigură efectuarea expertizelor juridice, economice, financiare, științifice, sau a altei expertize prevăzute de legislație, în funcție de tipul raporturilor sociale reglementate de actul normative. Ținând cont de faptul că proiectul prevede informarea periodică cu privire la remunerația medie pe categorie de salariați sau de funcție, defalcată în funcție de gen, reținem că este relevantă efectuarea analizei impactului de reglementare care va reflecta impactul proiectului de lege asupra activității de întreprinzător.

- potrivit art.35 din Legea nr.100/2017, expertiza anticorupție este obligatorie pentru toate proiectele actelor normative, inclusiv pentru proiectele actelor normative elaborate de deputații în Parlament.

II. Obiecții de conținut și tehnică legislativă

5. Este de menționat că la momentul actual, cadrul normativ în vigoare atât în domeniul public, cât și cel privat nu conține prevederi cu referire la remunerarea diferențiată în funcție de gen: bărbat/femeie, care îndeplinesc aceleași atribuții potrivit contractului individual de muncă, sau actului administrativ de angajare.

În acest context, reținem dispozițiile:

- art. 128 alin.(2) din Codul muncii care stabilește expres și exhaustiv că, **la stabilirea și achitarea salariului nu se admite nicio discriminare pe criterii de sex, vârstă, dizabilitate, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală,**

- art.386 alin.(4¹) din Codul muncii, potrivit căruia în cazul depistării în unități a cazurilor de discriminare după criteriul de sex și a condițiilor ce le favorizează, organele sindicale înaintează conducătorilor acestor unități, autorităților publice competente recomandări concrete de eliminare a acestora,

- și ale art.54² din Codul contravențional al Republicii Moldova nr.218/2008, care stabilește sancțiuni pentru încălcarea egalității în domeniul muncii.

Totodată, constatăm că printre principiile sistemului unitar de salarizare statuate la art. 3 alin.(1) literele b) și d) din Legea nr. 270/2018 cu privire la salarizare în sectorul bugetar se identifică **principiul nediscriminării**, echității și coerenței, în sensul asigurării tratamentului egal și a remunerării egale pentru munca de valoare egală, precum și **principiul transparenței**, în sensul că mecanismul de stabilire a salariilor și a altor drepturi de natură salarială face parte din categoria

informațiilor de interes public.

De asemenea, remarcăm că, potrivit art. 11 alin.(1) lit. e) din Legea nr.5/2006, aplicarea după criteriul de sex a unor condiții diferite de remunerare pentru munci de valoare egală, se consideră drept acțiune discriminatorie întreprinsă de angajator.

Subsidiar, constatăm că art. 7 alin.(2) lit. d) din Legea nr. 121/2012, prevede că, se consideră acțiune discriminatorie din partea angajatorului, remunerarea inegală pentru același tip și/sau volum de muncă.

Prin urmare, atestăm că, legislația națională nu conține reglementări ce ar discrimina angajații ce activează în sectorul public sau privat în partea ce ține de remunerare în funcție de gen.

În acest context, subliniem că modificarea propusă aduce atingere prevederilor art. 3 alin.(4) din Legea nr. 100/2017 care prevede că, proiectul actului normativ trebuie corelat cu prevederile actelor normative de nivel superior sau de același nivel cu care se află în conexiune.

6. Cu referire la informarea periodică a salariaților de către angajator privind remunerația medie pe categorie de salariat sau de funcții, defalcată în funcție de gen, prevăzută la **Art. II** și la **Art. III** pct.2 din proiect, menționăm că, potrivit art. 128 alin.(3) din Codul muncii, salariul este confidențial și garantat.

Consecvent, subliniem că, în sectorul real, spre deosebire de cel bugetar, salariul poate fi negociat în fiecare caz în parte între angajator și salariat în temeiul art. 135 alin.(2) din Cod, reieșind din factorii enunțați la art. 130 alin.(2) din lege, cum ar fi: cererea și oferta forței de muncă pe piața muncii, cantitatea, calitatea și complexitatea muncii, condițiile de muncă, calitățile profesionale ale salariatului, rezultatele muncii lui și/sau rezultatele activității economice a unității.

Adițional, reținem că modul de calculare a salariului pentru personalul din sectorul bugetar este guvernat de Legea nr. 270/2018. Mai mult, în partea ce ține de confidențialitatea acestuia, indiferent de gen, subliniem că unele categorii de personal, în temeiul legilor speciale care reglementează statutul și raporturile juridice ale acestora, sunt obligate să prezinte declarația de avere și interese personale. Astfel, în cazul acestor categorii de personal, caracterul confidențial al remunerării nu este incident, întrucât salariul subiecților care cad sub incidența Legii nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale, poate fi dedus din declarația depusă pentru anul fiscal precedent.

Este de menționat că în jurisprudența Curții Constituționale se precizează că noțiunea de remunerație, în sensul art. 43 din Constituție, trebuie interpretată într-un sens larg. Aceasta cuprinde, în special, toate avantajele prezente sau viitoare, cu condiția să fie acordate, chiar dacă indirect, de către angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta, în baza unui contract de muncă sau a unor dispoziții legale. (pct.61 din Hotărârea Curții Constituționale nr. 6/2020).

Constatăm în acest sens că, remunerația este diferită, reieșind din funcția deținută, nivelul de studii, categoria de calificare, gradul didactic, vechimea în muncă sau treapta de salarizare, precum și scutițiile la care are

dreptul fiecare salariat în parte. Respectiv, salariul lunar al fiecărui angajat diferă, acesta fiind calculat și prevăzut în contractul individual de muncă sau ordinul (dispoziție, decizie, hotărâre) de angajare.

Subsidiar, în aspect comparat subliniem că, potrivit art. 163 alin.(1) din Codul muncii al României adnotat, salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

7. În partea ce ține de noțiunile prevăzute la **Art.III** pct. 1 din proiect, în speță „*muncă de valoare egală*”, menționăm că în conformitate cu prevederile statuate la art. 10 alin.(2) lit. g) din Codul muncii, angajatorul este obligat să asigure o plată egală pentru o munca de valoare egală. În situația de referință, constatăm că sub aspect conceptual, raționamentul acestei prevederi este cuprins deja în norma enunțată.

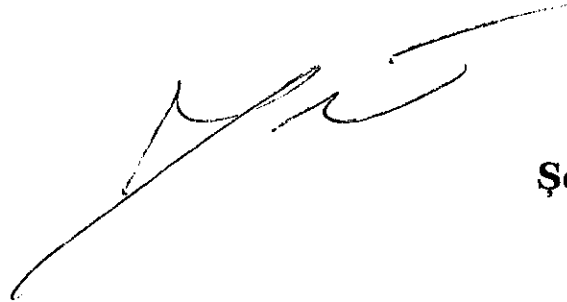
Subsecvent, reieșind din faptul că scopul Legii nr. 121/2012 potrivit art.1 alin.(1) îl constituie prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar, noțiunile de la Art. III pct. 1 din proiect: „*remunerare*”, „*muncă egală*”, „*muncă de valoare egală*”, nu pot fi prevăzute/incluse în Legea nr.121/2012, întrucât obiectul de reglementare al legii este diferit de obiectul proiectului de lege supus avizării, fapt ce în consecință vine în contradicție cu art. 55 alin.(1) din Legea nr. 100/2017, care stabilește că reglementările de același nivel și având același obiect de reglementare se cuprind, de regulă, într-un singur act normativ.

8. Adițional menționăm că, normele propuse trebuie să se integreze organic în sistemul de drept. Or, proiectul de lege propune reglementări care se suprapun cu cele existente fără a le înlocui, fapt care nu asigură claritatea, stabilitatea și predictibilitatea normelor juridice.

În lumina celor expuse, reținem jurisprudența Cuții care stabilește că, pentru a corespunde celor trei criterii de calitate – accesibilitate, previzibilitate și claritate – norma de drept trebuie să fie formulată cu suficientă precizie, astfel încât să permită persoanei să decidă asupra conduitei sale și să prevadă, în mod rezonabil, în funcție de circumstanțele cauzei, consecințele acestei conduite (Hotărârile Curții Constituționale nr. 26/2010, nr. 10/2017).

9. La **Art. IV**, referitor la intrarea în vigoare a proiectului de lege la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, expunem că art.56 alin.(1) din Legea nr. 100/2017 prevede că, de regulă, actele normative intră în vigoare peste o lună de la data publicării sau la data indicată în textul actului normativ, care nu poate fi anterioară datei publicării. Alin. (3) al articolului menționat *supra* expune expres cazurile în care poate fi stabilită o altă dată de intrare în vigoare a actelor normative. Relevăm, că Nota informativă nu cuprinde motive ce ar justifica urgentarea intrării în vigoare a proiectului de lege.

Luând în considerație obiecțiile menționate, recomandăm autorului reevaluarea oportunității promovării proiectului de lege.



Ion CREANGĂ
Șef Direcție generală

Ex.: Olga Barbălată
Tel.: 820-183