



16 02 2016

nr. 58

AVIZ

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

(nr.18 din 08.02.2016)

Examinînd proiectul de lege pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova, înaintat cu titlu de inițiativă legislativă a Guvernului, cu adresa nr.18 din 08.02.2016, 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 ajustarea unor prevederi din Codul muncii al Republicii Moldova la Directiva nr.91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă și la Directiva nr.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.

Potrivit obiectului de reglementare, proiectul de lege face parte din categoria legilor organice, întrucît conține dispoziții referitoare la regimul general privind raporturile de muncă, fiind astfel incidente prevederile art.72 din Constituția Republicii Moldova.

2. Atenționăm că nota informativă adițională la proiectul de lege nu conține rezultatele expertizei compatibilității cu legislația comunitară, precum și lista reglementărilor de referință ale legislației comunitare, fapt ce denotă nerespectarea art.23 alin.(2) lit. d) din Legea nr.780/2001 privind actele legislative.

3. La *titlu*, în acord cu prevederile art.25 alin.(5) din Legea nr.780/2001 privind actele legislative, trebuie să fie indicat și numărul actului legislativ asupra căruia se intervine, din anul în care a fost adoptat definitiv, astfel:

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

4. La *Articolul unic*:

a) *partea introductivă*, potrivit uzanței redactării actelor legislative de modificare și/sau completare, cuvintele *”...si completările...”* trebuie excluse;

b) *pct.3*, sugerăm reformularea textelor *titlului și art.48 alin.(1)*, în acord cu art.68 și art.74 din Codul muncii. Or, transferul reprezintă trecerea la o altă muncă permanentă sau în altă funcție, constituind astfel, o modalitate de modificare a clauzelor contractului individual de muncă și, prin urmare, operațiunea de trecere urmează denumită în sensul ei juridic exact – *modificare*.

Totodată, pentru o eventuală reformulare, sugerăm să luați act de textele art.17 și art.18 din Legea nr.53/2003 - Codul muncii al României republicat și actualizat prin Legea nr.12/2015, publicată în Monitorul Oficial al României, nr. 52 din 22 ianuarie 2015, care au text și obiect de reglementare similar celui propus pentru art.48 din Codul muncii al Republicii Moldova, astfel:

” Art. 17

(1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

(3) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

a) identitatea părților;

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata perioadei de probă.

(4) Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

(6) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).

(7) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

Art. 18

(1) În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, informațiile prevăzute la art. 17 alin. (3), precum și informații referitoare la:


- a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;

- b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;
- c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;
- d) condițiile de climă;
- e) reglementările principale din legislația muncii din acea țară;
- f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală;
- g) condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.

(2) Informațiile prevăzute la alin. (1) lit. a) , b) și c) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(3) Dispozițiile alin. (1) se completează prin legi speciale care reglementează condițiile specifice de muncă în străinătate.”;

c) pct.7, pentru respectarea exigențelor normelor de tehnică legislativă, sugerăm revizuirea textului propus pentru art.55¹ alin.(5) din Codul muncii, astfel, încât forma și estetica exprimării să nu afecteze precizia și claritatea dispozițiilor din textul legislativ propus.



Ion Creangă
Șef Direcție