



**Deputat în Parlamentul
Republicii Moldova**

Parlamentul Republicii Moldova

În conformitate cu articolul 73 din Constituția Republicii Moldova și articolul 47 din Regulamentul Parlamentului, se înaintează cu titlu de inițiativă legislativă proiectul de lege pentru modificarea Codului muncii nr. 154/2003.

Anexă:

1. Proiectul de lege;
2. Nota informativă.

**Deputat în Parlamentul
Republicii Moldova**

Radu Marian

SECRETARIATUL PARLAMENTULUI REPUBLICII MOLDOVA	
D.D.P. Nr.	103
"05"	03 2020
Ora	

L E G E
pentru modificarea Codului muncii nr. 154/2003

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

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

1. La articolul 57 alineatul (1) litera c) se exclude.
2. La articolul 62 litera c) se exclude.
3. La articolul 68, alineatul (2), după cuvintele “ la art.49 alin.(1)” se introduce textul “, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 98 alin (5).”;
4. La articolul 88, alineatul (1) litera b) se exclude.
5. Articolul 98 se completează cu un alineat nou, cu următorul conținut:
”(5) Regimul de muncă – durata programului de muncă (al schimbului), timpul începerii și terminării lucrului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și nelucrătoare – poate fi modificat doar pentru o perioadă determinată ce nu poate depăși 21 zile calendaristice într-un an calendaristic și doar printr-un ordin (dispoziție, decizie, hotărîre), care se aduce la cunoștința salariatului sub semnătură, în termen cel puțin de 10 zile lucrătoare înaintea datei de aplicare a modificării menționate.”
6. La articolul 101 alineatul (5), sintagma ”o lună înainte de punerea lui în aplicare” se substituie cu sintagma ”cu cel puțin 14 zile înainte de punerea lui în aplicare sau, în cel mai scurt timp, în cazul modificării programului din motive care nu sunt sub controlul angajatorului (absența salariatului / salariaților, imposibilitatea de a continua munca de către un salariat, etc.).”.

NOTĂ INFORMATIVĂ

la proiectul de lege pentru modificarea Codului muncii nr. 154/2003

Denumirea autorului și, după caz, a participanților la elaborarea proiectului

Prezentul proiect de lege este elaborat de deputatul Radu Marian. Prezentul proiect de lege vine să modifice prevederile Codul muncii nr.154/2003.

Condițiile ce au impus elaborarea proiectului de act normativ, finalitățile urmărite

Proiectul de lege vine ca reacție la propunerile înaintate de Asociația Investitorilor Străini (FIA) prin intermediul Cărții Albe 2019 (White Book 2019), dar și de mediul de afaceri autohton, prin multiplele adresări deputaților.

Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

1. Excluderea obligativității prezentării documentelor de evidență militară la angajare

Prevederile existente ale Legii nr. 1245-XV din 18.07.2002 cu privire la pregătirea cetățenilor pentru apărarea Patriei și art. 57 al Codului muncii obligă angajatorul să asigure evidența zilnică și să informeze lunar Ministerul Apărării despre încadrarea și eliberarea din serviciu a persoanelor, precum și să asigure evidența acestora conform normelor interne ale Ministerului. Pe lângă faptul că normele date sunt depășite de timp, acestea impun angajatorii la activități improprii ce necesită resurse umane și financiare.

Dat fiind faptul că este dezvoltat sistemul de raportare electronică la Serviciul Fiscal de Stat și rapoartele lunare IPC18 și IRM19 conțin toate datele despre persoane angajate, considerăm că prin intermediul sistemului MConnect, Ministerul Apărării poate identifica automat locul angajării recruților și rezerviștilor.

2. Anularea restricțiilor referitoare la aplicarea perioadei de probă pentru persoanele angajate prin concurs.

Prevederile actuale interzic aplicarea perioadei de probă persoanelor angajate în bază de concurs. Desfășurarea unui concurs la angajare nu permite identificarea tuturor competențelor și abilităților candidatului, fiind necesară și o perioadă de probă pentru aprecierea corectă și deplină a capacităților salariatului.

3. Simplificarea procedurii concediere în caz de transfer al salariatului la o altă întreprindere

Propunerea de amendare a art. 88 al Codului muncii va crea un proces mai simplu și sigur de transfer al salariatului la o altă întreprindere cu acordul salariatului, procedura actuală fiind una anevoioasă, care necesită perfectarea obligatorie a mai multor documente de către toate părțile implicate și efectuarea unor formalități care nu sunt neapărat necesare.

4. Micșorarea poverii birocratice la modificarea temporară a repartizării timpului de muncă în cadrul săptămânii.

Se propune modificări la articolele 98 și 68 ale Codului muncii, care să permită modificarea regimului de muncă al salariatului cu acordul scris al acestuia, pe o perioadă scurtă de timp până la 21 zile calendaristice pe parcursul anului calendaristic, fără perfectarea unui acord adițional la contractul individual de muncă. Aceste modificări sunt importante în special pentru întreprinderile care lucrează cu parteneri din străinătate și vin să soluționeze problemele ce țin de situațiile în care regimul de muncă al salariaților trebuie ajustat rapid la solicitările contractorilor sau executarea unor contracte în cadrul cărora este necesară o flexibilitate temporară a regimului de muncă. Aceste modificări vor duce la micșorarea orelor de muncă suplimentară din cadrul unității și suprasolicitarea salariaților, dar și vor spori competitivitatea întreprinderilor din Republica Moldova pe piețele externe.

5. Micșorarea termenului de preavizare despre programul de lucru în schimburi.

Se propune modificarea alin. (5) art. 101 al Codului muncii, cu modificarea termenului de aducere la cunoștință a salariaților a programului de muncă cu cel puțin 14 zile înainte de punerea lui în aplicare sau, în cel mai scurt timp, în cazul modificării programului din motive care nu sunt sub controlul angajatorului (absența salariatului / salariaților, imposibilitatea de a continua munca de către un salariat, etc).

6. Revizuirea metodelor de informare a salariaților despre atragerea la munca suplimentară.

Se propune modificarea alin. (3) și alin (7) al art. 104 al Codului muncii în scopul adaptării la condițiile reale de activitate. Prevederea respectivă poate fi aplicată exclusiv în situații previzibile, când angajatorul are suficient timp la dispoziție pentru a emite un ordin și a-l aduce la cunoștința salariaților. Pentru majoritatea situațiilor indicate la alin. (3) al art. 104, emiterea unui ordin și aducerea la cunoștință a acestuia salariaților în timp util este practic imposibilă. Considerăm că acordul salariatului în formă scrisă (inclusiv prin mijloace de comunicare electronice) este suficient pentru a începe efectuarea muncii suplimentare.

7. Introducerea normei privind preavizarea de către salariat a angajatorului despre revenirea din Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului social și concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani.

Includerea unor termeni rezonabili de preavizare de către salariat a angajatorului privind revenirea din concediul pentru îngrijirea copilului va crea o previzibilitate atât pentru angajator, cât și pentru salariații care activează în funcțiile respective și al căror contract individual de muncă urmează să înceteze.

8. Revizuirea normei privind informarea salariaților printr-un anunțuri publice la art. 34, 42, alin. (6), 55, alin. (5), art. 97, alin. (4),

art. 197 alin. (5) din Codului muncii.

Obligarea tuturor întreprinderilor de a avea un panou informativ cu acces general la sediul unității este o abordare învechită, dar și inefficientă. Este evident că în prezent, furnizarea informației prin mijloace electronice este o soluție mult mai rapidă și eficientă și oferă posibilitatea angajatorului de a prezenta informația necesară salariatului, la timp, personalizat și în volum complet. Norma legală trebuie să ofere posibilitatea angajatorului să aleagă mijlocul de comunicare mai eficient în relația cu salariații.

9. Deducerea cheltuielilor anuale suportate de angajator pentru efectuarea controalelor (examenelor) medicale.

În conformitate cu art. 49 al Legii privind supravegherea de stat a sănătății publice, toți angajații sunt supuși obligatoriu examenelor medicale la angajare în cazurile prevăzute de legislație. Ținând cont de prevederile HG nr. 1025/2017, mare parte din angajați urmează să fie supuși examenelor medicale la angajare. Luând în considerație că persoanele nu pot fi admise la lucru fără examen medical, ei sunt nevoiți să achite din contul propriu costul examenului. Prin această măsură, dorim să oferim un imbold angajatorilor să acopere din cont propriu aceste cheltuieli

Fundamentarea economico-financiară

În virtutea art.3 alin (3) din Codul fiscal, în cazul inițiativelor legislative înaintate de către deputați, actul de analiză a impactului de reglementare va fi întocmit de Guvern în procesul de avizare, conform unei metodologii aprobate de acesta. Totodată, în înțelegerea noastră, implementarea proiectului nu necesită alocarea unor mijloace financiare suplimentare din bugetul de stat.

Modul de încorporare a actului în cadrul normativ în vigoare

Prezentul proiect este elaborat în conformitate cu legislația în vigoare și nu necesită elaborarea sau modificarea altor acte normative, cu excepția actelor normative subordonate celor, ce au suferit careva modificări (hotărâri de Guvern, ordine ale autorităților administrației publice centrale etc).

Raulu Horion 