



CANCELARIA DE STAT A REPUBLICII MOLDOVA

Nr. 31-06-1792

Chișinău

03.03.2018

Biroul Permanent al Parlamentului

În temeiul art.73 din Constituția Republicii Moldova, se prezintă spre examinare proiectul de lege pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.205 din 2 martie 2018.

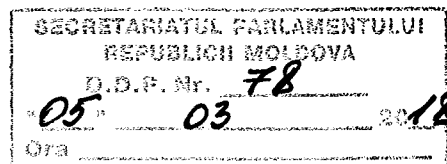
Responsabil de prezentarea în Parlament a proiectului de lege este Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale.

Anexe:

1. Hotărârea Guvernului privind aprobarea proiectului de lege (în limba română – 1 filă și în limba rusă – 1 filă);
2. Proiectul de lege (în limba română – 2 file și în limba rusă – 3 file);
3. Nota informativă la proiectul de lege (3 file);
4. Raportul de expertiză al Centrului Național Anticorupție (4 file);
5. Avizul Ministerului Justiției (2 file);
6. Declarația de compatibilitate a Centrului de armonizare a legislației (4 file).

Secretar general al Guvernului

Lilia PALII



Ex.: Tatiana Barbuș
Tel.: 022-250-420

Casa Guvernului,
MD-2033, Chișinău,
Republica Moldova

Telefon:
+ 373 22 250 101

Fax:
+ 373 22 242696



GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

HOTĂRÎRE nr.205

din 2 martie 2018

Chișinău

**Cu privire la aprobarea proiectului de lege
pentru modificarea și completarea Codului muncii
al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003**

Guvernul HOTĂRĂȘTE:

Se aprobă și se prezintă Parlamentului spre examinare proiectul de lege pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003.

Prim-ministru

PAVEL FILIP

Contrasemnează:

Ministrul sănătății,
muncii și protecției sociale

Svetlana Cebotari

Ministrul afacerilor externe
și integrării europene

Tudor Ulianoschi

Ministrul justiției

Alexandru Tănase



PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA**LEGE****pentru modificarea și completarea Codului muncii
al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003**

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Prezenta lege asigură transpunerea Directivei 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L225 din 12 august 1998.

Articol unic. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159-162, art. 648), cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. La articolul 42¹ alineatul (2) litera c) și alineatul (5), cuvintele „reducerea în masă a locurilor de muncă” se substituie cu cuvintele „concedieri colective”.

2. La articolul 88 alineatul (1), litera i) va avea următorul cuprins:

„i) în cazul în care reorganizarea sau lichidarea unității presupune concedieri colective, va informa despre acest lucru, cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurilor prevăzute în prezentul articol, reprezentanții salariaților din unitate și ai agenției pentru ocuparea forței de muncă, inițiind consultări în vederea respectării drepturilor și intereselor salariaților.”

3. Codul se completează cu articolul 185¹ cu următorul cuprins:

„Articolul 185¹. Garanții în caz de concedieri colective

(1) Concedierile colective sînt concedierile efectuate de angajator dintr-unul sau din mai multe motive neimputabile salariatului, dacă, într-o perioadă de 30 de zile, numărul salariaților constituie:

- cel puțin 10 salariați în unitățile în care numărul salariaților la sfîrșitul lunii precedente lunii declanșării concedierilor se încadrează între 20 și 99 de salariați;

- cel puțin 10% din numărul salariaților în unitățile în care numărul salariaților la sfîrșitul lunii precedente lunii declanșării concedierilor se încadrează între 100 și 299 de salariați;

- cel puțin 30 de salariați în unitățile în care numărul salariaților la sfârșitul lunii precedente lunii declanșării concedierilor este de 300 și mai mulți salariați.

(2) Angajatorul care intenționează să efectueze concedieri colective are obligația de a iniția consultări cu reprezentanții salariaților, în conformitate cu art. 42¹. Aceste consultări se vor referi cel puțin la:

a) posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul salariaților afectați;

b) posibilitățile de a atenua consecințele concedierilor prin recurgerea la măsuri sociale de suport, cum ar fi redistribuirea sau recalificarea salariaților concediați.

(3) Pentru a permite reprezentanților salariaților să înainteze propuneri constructive, angajatorul este obligat să le furnizeze acestora, în cursul consultărilor, toate informațiile utile disponibile. În termenul prevăzut la art. 42¹ alin. (5) din cod, angajatorul va informa în scris reprezentanții salariaților cu privire la:

a) motivele concedierilor preconizate;

b) numărul și categoriile de salariați care vor fi concediați;

c) numărul și categoriile de salariați încadrați în mod normal;

d) perioada în cursul căreia vor avea loc concedierile preconizate;

e) criteriile de selectare a salariaților care urmează a fi concediați, prevăzute de lege, convențiile colective sau contractele colective de muncă;

f) metoda de calcul al oricăror indemnizații aferente concedierii prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în alt act normativ la nivel de unitate, cu excepția celor prevăzute de legislația în vigoare.

(4) Organul sindical din cadrul unității sau reprezentanții salariaților vor acorda suportul necesar angajatorului și salariaților în vederea realizării procedurilor ce țin de concedierile colective și posibila reangajare.

(5) Odată cu informarea reprezentanților salariaților prevăzută la alin. (3) din prezentul articol, angajatorul este obligat să remită agenției pentru ocuparea forței de muncă o notificare scrisă privind concedierile colective preconizate. Notificarea va conține cel puțin elementele prevăzute la alin. (3) lit. a)-e), precum și orice informații utile cu privire la apropiatele concedieri și la consultările cu reprezentanții salariaților. Obligația notificării vizează fiecare concediere preconizată în cadrul concedierilor colective.

(6) Agenția pentru ocuparea forței de muncă va utiliza perioada premergătoare concedierilor pentru a căuta soluții de depășire a problemelor ridicate de acestea și pentru a acorda împreună cu angajatorul și reprezentanții salariaților asistență în vederea încadrării în câmpul muncii a salariaților ce urmează a fi concediați, prezentându-le oportunitățile de angajare și recalificare.

(7) O copie a notificării prevăzute la alin.(4) va fi transmisă reprezentanților salariaților, care, la rîndul lor, pot prezenta eventuale observații agenției pentru ocuparea forței de muncă.”

Președintele Parlamentului

NOTĂ INFORMATIVĂ
la proiectul Legii pentru modificarea și completarea
Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003

Proiectul Legii pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003 a fost elaborat în conformitate cu pct. 37 din Planul național de acțiuni pentru implementarea Acordului de Asociere Republica Moldova - Uniunea Europeană în perioada 2017-2019 (aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1472 din 30 decembrie 2016) și are drept scop transpunerea *Directivei 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective*.

Ținem să menționăm că legislația națională cuprinde deja un șir de prevederi care pun în aplicare principiile promovate de Directiva 98/59/CE, dar folosește pentru concedierile colective un alt termen – ”reducerea în masă a locurilor de muncă”.

Astfel, art. 88 alin. (1) lit. i) din Codul muncii prevede, în caz de reducere în masă a locurilor de muncă, obligația angajatorului de a informa în scris despre acest lucru organele sindicale, cu cel puțin 3 luni înainte de declanșarea concedierilor propriu-zise, precum și de a iniția negocieri în vederea respectării drepturilor și intereselor salariaților. La rândul său, Convenția colectivă (nivel național) nr. 11 din 28 martie 2012 cu privire la criteriile de reducere în masă a locurilor de muncă stabilește condițiile în care concedierile pot fi considerate colective, precum și anumite obligații ce revin angajatorului în contextul vizat.

Cu toate acestea, nu putem afirma că la ora actuală angajamentul de a transpune Directiva 98/59/CE este onorat de statul nostru în măsură plină. Potrivit prevederilor art. 38 alin. (5) din Codul muncii, sub incidența convenției colective cad salariații și angajatorii care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie convenția colectivă în numele lor, autoritățile publice în limitele angajamentelor asumate, precum și salariații și angajatorii care au aderat la convenție după încheierea acesteia. Ținând cont de faptul că o bună parte din angajatori nu sunt afiliați la patronate, iar majoritatea salariaților din țară nu sunt membri de sindicat și nici n-au ales persoane care să-i reprezinte în procesul negocierilor colective, Convenția colectivă nr. 11 obligă formal un cerc restrâns de subiecți, celorlalți aplicându-li-se doar pe baze voluntare. Deci, pentru a se asigura implementarea uniformă a Directivei 98/59/CE, este necesar ca aceasta să fie transpusă prin lege.

În conformitate cu prevederile Directivei, pentru a defini concedierile colective, statele pot alege una din următoarele două formule, bazate pe numărul de concedieri:

- a) într-o perioadă de 30 de zile:
- cel puțin 10 salariați în unitățile care încadrează în mod normal mai mult de 20 și mai puțin de 100 de salariați;
 - cel puțin 10 % din numărul salariaților în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin 100, dar nu mai mult de 300 de salariați;
 - cel puțin 30 de salariați în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin 300 de salariați;

sau

b) într-o perioadă de 90 de zile – cel puțin 20 de salariați, indiferent de numărul salariaților angajați în mod normal la unitate.

La întocmirea proiectului, s-a optat pentru prima variantă, aceasta fiind mai simplă atât din punct de vedere al implementării, cât și din punct de vedere al monitorizării aplicării prevederilor transpuse.

A doua variantă, avînd o perioadă de referință de 3 luni, va implica, în opinia autorului, mai multe dificultăți în ce privește respectarea procedurii prealabile concedierii în raport cu diferite grupuri de salariați concediați (spre exemplu, în cazul în care în fiecare din cele 3 luni vor fi concediați cîte 7 salariați, angajatorul neavînd inițial intenția de a-i concedia pe toți).

Urmare a intrării în vigoare a normelor cuprinse în proiect, angajatorul care intenționează să întreprindă concedieri colective va avea următoarele obligații:

- să informeze în scris despre apropiatele concedieri reprezentanții salariaților din unitate, indicînd motivele și perioada concedierilor, numărul și categoriile salariaților pasibili de concediere și alte informații relevante;

- să trimită agenției pentru ocuparea forței de muncă o notificare care să cuprindă informația cu privire la concedieri remisă reprezentanților salariaților, precum și orice alte informații utile;

- să transmită o copie a notificării reprezentanților salariaților, care pot prezenta eventuale observații agenției pentru ocuparea forței de muncă;

- să inițieze consultări cu reprezentanții salariaților privind posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul salariaților afectați, precum și de a atenua consecințele concedierilor prin recurgerea la măsuri sociale de suport, cum ar fi redistribuirea sau recalificarea salariaților concediați;

- să ofere reprezentanților salariaților, în cadrul consultărilor, toate informațiile utile disponibile, pentru a le permite să formuleze propuneri constructive.

Agenției competente pentru ocuparea forței de muncă îi revine sarcina de a căuta soluții de depășire a problemelor ridicate de concedierile colective și a acorda, împreună cu angajatorul și reprezentanții salariaților, asistență în vederea încadrării în cîmpul muncii a salariaților ce urmează a fi concediați, prezentîndu-le oportunitățile de angajare și recalificare.

Totodată, organul sindical din cadrul unității sau reprezentanții salariaților vor putea acorda suport necesar angajatorului și salariaților în vederea realizării procedurilor ce țin de concedierile colective și posibila reangajare.

Atît criteriile potrivit cărora concedierile colective urmează a fi calificate ca atare, cât și obligațiile participanților la procedurile de concediere colectivă, au fost înglobate într-un singur articol (185¹ "Garanții în caz de concedieri colective"), care urmează să completeze capitolul IV din titlul VI al Codului muncii, dedicat garanțiilor și compensațiilor. Totodată, norma cuprinsă la art. 88 alin. (1) lit. i) din Codul muncii a fost

modificată pentru a fi adusă în concordanță cu prevederile Directivei și a asigura legătura cu articolul 185¹ nou-introdus.

Punerea în aplicare a prevederilor cuprinse în proiect nu va atrage necesitatea efectuării unor cheltuieli suplimentare din bugetul de stat sau din contul angajatorilor privați.

Având în vedere cele expuse mai sus, considerăm oportună promovarea proiectului Legii pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003.

Ministru



Svetlana CEBOTARI