



Parlamentul
Republicii Moldova

DBJ-07 nr. 159
24 martie 2023

Secretariatul Parlamentului Republicii Moldova

Direcția generală juridică

AVIZ

la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (facilitarea activității mediului de afaceri) (nr.62 din 07.03.2023)

Direcția generală juridică a examinat proiectul de lege sus-menționat în conformitate cu art.54 din Regulamentul Parlamentului și Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative, și expune următoarele considerente.

1. Proiectul de lege este înaintat cu titlu de inițiativă legislativă de către Guvern, fapt ce corespunde prevederilor art.73 din Constituție și art.47 din Regulamentul Parlamentului.

2. Domeniul dat ține de competența Parlamentului și este în concordanță cu art.66 din Constituție.

3. Prin natura relațiilor sociale reglementate, inițiativa legislativă face parte din categoria legilor organice.

4. Potrivit Notei informative, scopul proiectului de lege constă în excluderea barierelor administrative, cerințelor, sancțiunilor nejustificate sau depășite, astfel fiind diminuate costurile pentru agenții economici în activitatea de întreprinzător.

Observații de ordin juridic și tehnico-legislativ

1. La **Art. III** (modificarea **Codului muncii**) **pct.2**, referitor la obligația angajatorului de a întreprinde măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale, menționăm că lit.f³) din alin.(2) al art.10 deja prevede obligația angajatorului să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă. În acest sens, sugerăm a fi revizuită necesitatea menținerii acestei modificări în conținutul proiectului de lege.

1.1 În contextul modificării propuse la **pct.3**, pentru alin.(6) al art.42¹ și **pct.13**, pentru alin.(4) art.97¹ se va examina necesitatea modificării și a alin.(5) din art.197¹.

1.2 La **pct.4**, menționăm că art.45 nu este structurat în alineate, de aceea textul „*alineatul (2)*” se va exclude.

1.3 La **pct.6** nu este argumentată excluderea din alin.(1)al art.53 a textului ”regulamentul intern al unității”, fiind vorba despre unul din actele care pot stabili

condiții privind clauza de confidențialitate, astfel nefiind clară propunerea de excludere și nu de substituie cu textul „*regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator*”, în contextul modificărilor propuse la punctele 1, 4, 5, 8, 10 etc..

1.4 La **pct.9**, se propune completarea alin.(2) din art.78 cu lit.a¹) potrivit căreia *contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în caz de absență a salariatului de la locul de muncă, dacă angajatorul nu a fost informat despre motivul absenței, însă nu mai mult decât pe un termen de 30 de zile calendaristice*. Asupra conținutului lit.a¹) atenționăm că, acesta nu corespunde criteriilor de claritate, precizie și previzibilitate deoarece nu este stabilită perioada de absență a salariatului precum și numărul de ore, dacă orele absente sunt consecutive, sistematice. De asemenea, nu este prevăzută perioada minimă de suspendare, fiind stabilit doar termenul maxim de suspendare. Astfel, angajatorul în mod arbitrar poate decide asupra perioadei de suspendare a contractului individual de muncă, ceea ce poate genera abuzuri din partea angajatorului. Totodată, atragem atenția că potrivit art.86 alin.(1) lit.h) (atât în redacția actuală, cât și în cea propusă prin proiectul de lege) *absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă, constituie unul din motivele concedierii*. Astfel, reiese că pentru una și aceeași încălcare, consecințele juridice pentru salariat pot fi diferite, iar angajatorul la propria discreție va decide asupra sancțiunii care va fi aplicată salariatului (suspendarea contractului individual de muncă sau concedierea).

Mai mult ca atât, remarcăm că, potrivit art.9 alin.(2) lit.g¹) din Codul muncii, *salariatul este obligat să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu și să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, documentele care justifică absența*. Deci, salariatul poate fi sancționat în cazul neîndeplinirii obligației stabilite la art.9 alin.(2) din Cod.

Prin urmare, observăm că, lit.a¹) propusă prin proiectul de lege nu corespunde criteriului de claritate având un caracter confuz, fapt pentru care invocăm aprecierile Curții Constituționale din Hotărârea nr.26 din 23 noiembrie 2010, unde Curtea a reținut 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. În caz contrar, cu toate că legea conține o normă de drept care aparent descrie conduita persoanei în situația dată, persoana poate pretinde că nu-și cunoaște drepturile și obligațiile. Într-o astfel de interpretare, norma ce nu corespunde criteriilor clarității este contrară art.23 din Constituție”.

Analizând prevederile propuse spre completarea art.78 alin.(2), considerăm că acestea urmează a fi reanalizate prin prisma obiecțiilor invocate și prevederilor legale menționate, în scopul asigurării transparenței și certitudinii normelor de reglementare și întru evitarea adoptării unor cerințe cu caracter subiectiv și discreționar.

1.5 La **pct.11**, privind temeiul de concediere a salariatului pentru „*absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de*

pauza de masă) în timpul zilei de muncă – pentru salariații cu regim de muncă de minim 8 ore pe zi, și cel puțin jumătate din regimul de muncă a zilei în care salariatul a absentat – pentru salariații cu regim de muncă mai mic de 8 ore pe zi” considerăm că nu este echitabil în raport cu salariații care au o durată zilnică a timpului de muncă mai mare de 8 ore. Astfel, pentru salariații cu o durată a timpului de muncă de 8 ore sau mai puțin, temei de concediere constituie absența a jumătate din durata timpului de muncă, iar pentru salariatul cu o durată zilnică a timpului de muncă de 10 sau 12 ore, temei de concediere va constitui absența de la lucru timp de doar 4 ore. Din aceste considerente sugerăm a se examina pct.11 în scopul stabilirii unui singur temei pentru toți salariații indiferent de durata zilnică a timpului de muncă, care poate constitui absența de la lucru a jumătate din durata zilnică a timpului de muncă, ceea ce va constitui un tratament egal pentru toți salariații.

1.6 Privind modificarea alin.(1) lit.h) din art.86, sugerăm totodată a fi examinat conținutul lit.e), deoarece din conținutul acesteia reiese obligativitatea existenței regulamentului intern al unității în lipsa convenției colective sau a contractului colectiv de muncă aplicabil, fiind astfel în dezacord cu conceptul proiectului de lege expus în Nota informativă privind acordarea dreptului de opțiune pentru angajator de a întocmi și ține regulamentul intern al unității.

1.7 La **pct.14** necesită a fi concretizat că, la alin.(2) se va substitui textul „*regulamentul intern*”.

1.8 La **pct.21** referitor la prevederile art.116 alin.(5) care stabilesc că „*Dacă concediile de odihnă anuale au fost programate în conformitate cu prevederile alin. (1) și (2) din prezentul articol, acestea sunt obligatorii atât pentru angajator, cât și pentru salariat.*”, menționăm că în conformitate cu art.9 alin.(1) lit.e) concediul anual plătit este un drept al salariatului. Totodată, aceste prevederi necesită a fi corelate cu alin.(2¹) art.116 din Codul muncii, care prevede că perioada și durata concediilor de odihnă anuale programate pot fi modificate la solicitarea salariatului, cu acordul angajatorului, ținând cont de funcționarea unității și necesitățile acesteia. Deci, reieșind din normele invocate, concediul nu este o obligație a salariatului, și perioada acestuia poate fi modificată. Din aceste considerente prevederile alin.(5) urmează a fi revizuite.

1.9 La **pct.27** în rezultatul modificării propuse alin.(2) din art.211², etapele și procedurile evaluării performanței individuale a salariatului vor fi specificate în regulamentul de evaluare a performanței individuale a salariatului. Atenționăm că, atât Codul muncii, precum și în conținutul proiectului de lege nu sunt prevederi care să reglementeze conținutul regulamentului de evaluare a performanței individuale a salariatului. În sensul eliminării neclarităților din practică, considerăm oportună completarea Codului muncii cu prevederi care să concretizeze conținutul regulamentului de evaluare a performanței individuale a salariatului, dar și obligația angajatorului de a întocmi și aproba un astfel de regulament, similar articolelor 198 și 199 din Cod.

2. La **Art.IV** atenționăm că, modificarea propusă pentru art.22 alin.(1):

2.1 lit.c), nu este clar ce se va subînțelege prin textul „*și în regim on-line*” care va rămâne în conținutul normei. În acest sens, considerăm că textul vizat necesită a fi substituit cu cuvintele „*sau în document electronic*”;

2.2 literele r), s) și ș) din **Codul de executare** va exclude posibilitatea executorului judecătoresc de a solicita și primi informații necesare pe suport de hârtie. În acest sens, considerăm oportună reanalizarea acestor modificări sub aspectul menținerii posibilității de a solicita și primi informațiile necesare și pe suport de hârtie.

3. La **art.V, pct.2**, referitor la completarea anexei nr.6 la Legea nr.221/2007 privind activitatea sanitară veterinară observăm că, activitățile care se propun pentru a fi supuse autorizării sanitare veterinare de către Agenția Națională pentru Siguranța Alimentelor sunt preluate din anexa nr.3 la Legea nr.231/2010 cu privire la comerțul interior, însă nu în totalitate. Remarcăm că, activitățile precum comerțul cu ridicata/amănuntul al mierii și al produselor apicole, comerțul cu ridicata al subproduselor de origine animală nedestinate consumului uman, comerțul cu ridicata/amănuntul al produselor farmaceutice de uz veterinar, comerțul cu ridicata/amănuntul al hranei pentru animale. Dat fiind faptul că *anexa nr.3 la Legea nr.231/2010 la Art.VIII din proiectul de lege, se propune a fi abrogată*, observăm că activitățile care nu au fost transpuse în anexa 6 la Legea nr.221/2007 rămân nereglementate. În acest context, sugerăm a fi examinată necesitatea includerii activităților menționate în Lista activităților supuse autorizării sanitare veterinare de către Agenția Națională pentru Siguranța Alimentelor.

4. La **Art.VII**, modificarea art.49 din **Legea nr.10/2009** privind supravegherea de stat a sănătății publice, la alin.(2) se propune ca lista profesiilor și a factorilor de producție nocivi, a lucrărilor cu risc sporit pentru apariția și răspândirea *bolilor transmisibile*, procedura și periodicitatea desfășurării examenelor medicale să fie stabilită de *Guvern*. În varianta actuală este stabilit că lista profesiilor și a factorilor de producție nocivi, precum și a lucrărilor pentru executarea cărora se efectuează examene medicale la angajare și examene periodice, se aprobă de către *Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale*. Menționăm că, Nota informativă nu conține argumente privind transferarea atribuțiilor de aprobare a Listei profesiilor și a factorilor de producție nocivi de la Ministerul Sănătății la Guvern.

Totodată atragem atenția că, potrivit art.21 alin.(1) din Legea securității și sănătății în muncă nr.186/2008, măsurile prin care lucrătorilor li se asigură examenul medical corespunzător *riscurilor profesionale* cu care aceștia se confruntă la locul de muncă se stabilesc potrivit actelor normative emise de *Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale*, cu consultarea patronatelor și sindicatelor.

Analizând prevederile proiectului de lege și prevederile Legii nr.186/2008 observăm că, Ministerul va avea atribuții privind măsurile prin care lucrătorilor li se asigură examenul medical corespunzător *riscurilor profesionale*, iar Guvernul va reglementa domeniul, procedura și periodicitatea desfășurării examenelor medicale în vederea ocrotirii sănătății, prevenirii apariției și răspândirii bolilor *transmisibile*. Însă din prevederile proiectului de lege în coroborare cu prevederile art.21 din Legea nr.186/2008 nu este clar delimitat care sunt atribuțiile Ministerului și care vor fi atribuțiile Guvernului, mai mult ca atât nu este clar dacă actele normative emise de Ministerul Sănătății vor reglementa procedura și periodicitatea

desfășurării examenelor medicale în vederea ocrotirii sănătății, prevenirii, apariției și răspîndirii bolilor profesionale.

5. La **Art.IX** privind modificarea alin.(10) a art.4 din Legea nr.131/2012 privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător, atenționăm că legislația în vigoare nu definește noțiunea „*indici de infracțiune*”.

Obiecție valabilă și pentru **Art.XI** din proiectul de lege.

6. La **Art.X**, pentru claritatea stilului normativ, sugerăm accentuarea necesității obținerii obligatorii a acordului scris *al tuturor proprietarilor* de apartamente și încăperi cu altă destinație decât cea de locuință cu care se învecinează imediat, pe plan orizontal și vertical, spațiul supus schimbării din categoria locuință în categoria încăperilor cu altă destinație decât cea de locuință în blocurile locative cu apartamente proprietate privată.

7. La **Art.XII** privind modificarea noțiunii „*obiective de infrastructură tehnico-edilitară*” prin care se propune ca obiectivele de infrastructură tehnico-edilitară să facă parte atât din categoria bunurilor imobile, precum și să nu constituie bunuri imobile, remarcăm ca aceasta atrage după sine necesitatea modificării și art.10 din Legea nr.150/2017 cu privire la Registrul obiectivelor de infrastructură tehnico-edilitară. Art.10 din Legea vizată stabilește documentele care se conțin în Registrul vizat printre care documentele ce servesc drept teme pentru înregistrarea drepturilor asupra bunului imobil. În cazul acceptării modificării din proiectul de lege, și obiectivele de infrastructură tehnico-edilitară vor face parte și din categoria de bunuri mobile, va fi necesar a fi specificate documentele ce servesc drept teme pentru înregistrarea drepturilor asupra bunului mobil.

Concluzionând cele expuse, relevăm că proiectul de lege necesită a fi revizuit prin prisma obiecțiilor invocate, iar oportunitatea adoptării ține de prerogativa Parlamentului.



Ion CREANGĂ
Șef Direcție generală

Ex. A. Suruceanu
tel. 820-559