



## Secretariatul Parlamentului Republicii Moldova

### Direcția generală juridică

#### A V I Z

### asupra proiectului de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003

(nr.121 din 11.03.2020)

Examinând proiectul de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, înaintat cu titlu de inițiativă legislativă de către un grup de deputați în Parlament, cu adresa nr.121 din 11.03.2020, 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 modificarea art.76 (*Suspendarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților*) din Codul muncii, precum și completarea codului cu art.80<sup>2</sup> (*Suspendarea temporară a raporturilor de muncă în cazul suspendării temporare a procesului educațional*), având ca scop potrivit, Notei informative, ”*reglementarea procedurii de acordare a zilelor libere unuia dintre părinți pentru supravegherea copiilor, pe toată durata suspendării, în mod forțat, a procesului educațional în cazul condițiilor meteorologice nefavorabile sau a altor situații extreme ce au ca efect suspendarea procesului educațional în cadrul instituțiilor de învățământ, odată cu dispunerea de către autoritățile abilitate a unor măsuri speciale privind asigurarea securității, protecției vieții și sănătății populației.*”

2. Prin obiectul său de reglementare, proiectul de lege se încadrează în categoria legilor organice, întrucât vizează intervenții asupra unui act legislativ de natură organică, iar domeniul reglementat ține de competența exclusivă a Parlamentului, fiind astfel incidente prevederile art.66 și art.72 din Constituția Republicii Moldova.

3. Precizăm că, prin avizul pe care îl emite, Direcția generală juridică nu se poate pronunța asupra oportunității soluției legislative preconizate.

4. Cu referire la principalul instrument de prezentare și motivare a soluțiilor legislative propuse, **semnalăm**, că deși, Nota informativă nu cuprinde referiri la impactul asupra bugetului de stat, etc., astfel cum prevede art.30 din Legea nr.100/2017, reieșind din art. 131 alin. (4) din Constituția Republicii Moldova, Hotărârea Curții Constituționale nr.29/2001 privind interpretarea prevederilor art.131 alin.(4) din Constituția Republicii Moldova și potrivit art.58 alin.(2) din Regulamentul Parlamentului, acesta va putea fi adoptat doar în condițiile în care aceste cheltuieli vor fi acceptate de către Guvern.

5. Potrivit art.32 din Legea nr.100/2017, proiectul de lege necesită a fi supus avizării în mod obligatoriu, de către autoritățile publice de specialitate de competența cărora ține subiectul abordat și responsabile de implementarea prevederilor acestuia, precum și de către instituțiile interesate și reprezentanții societății civile.

6.Semnalăm că proiectul de lege prezintă inexactități și din punct de vedere al exigențelor de tehnică legislativă, stabilite de Legea nr.100/2017, astfel:

6.1. Referitor la soluția propusă la **pct.2 Art.I**, precizăm că pentru circumstanțele specificate în Nota informativă, adițională la prezentul proiect de lege, art.76 CM (**Suspendarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților**), expres prevede că **"Contractul individual de muncă se suspendă în circumstanțe ce nu depind de voința părților în caz de:**

- a) **concediu de maternitate;**
- b) **boală sau traumatism;**
- d) **carantină;**
- e) **încorporarea în serviciul militar în termen, în serviciul militar cu termen redus sau în serviciul civil;**
- f) **forță majoră, confirmată în modul stabilit, ce nu impune încetarea raporturilor de muncă;**
- g) **trimitere în instanța de judecată a dosarului penal privind comiterea de către salariat a unei infracțiuni incompatibile cu munca prestată, pînă la rămînerea definitivă a hotărîrii judecătorești;**
- h) **omitere, din vina salariatului, a termenului de trecere a controlului medical;**
- i) **depistare, conform certificatului medical, a contraindicațiilor care nu permit îndeplinirea muncii specificate în contractul individual de muncă;**
- j) **cerere a organelor de control sau de drept, conform legislației în vigoare;**
- k) **prezentare la locul de muncă în stare de ebrietate alcoolică, în stare cauzată de substanțe stupefiante sau toxice, constatată prin certificatul eliberat de instituția medicală competentă sau prin actul comisiei formate dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai salariaților;**
- l) **aflare în grevă, declarată conform prezentului cod;**
- m) **stabilire pe termen determinat a gradului de dizabilitate ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale; precum și**
- n) **în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare."**

Prin urmare, în cazul instituirii, în condițiile legii, a stării de carantină sau în caz de forță majoră, contractul individual de muncă se va suspenda de drept, prin efectul legii, în conformitate cu prevederile art.76 lit.f) și lit.d) din Codul Muncii.

Avînd în vedere situația epidemiologică la infecția cu coronavirusul – Covid 19, declarată de Comisia Națională Extraordinară de Sănătate Publică în Republica Moldova, soluția preconizată în varianta propusă în prezentul proiect de lege ar putea aduce atingere principiului constituțional de egalitate și nediscriminare, statuat la art.16 din Constituție.

Totodată, în contextul argumentelor aduse în favoarea elaborării prezentului proiect de lege, care de fapt ține de unul din elementele obligatorii ale contractului individual de muncă - *de locul de muncă* al salariaților, nu numai din categoria celor amintiți în Nota informativă, dar în general - toate categoriile de salariați, ca fiind o măsură de flexibilizare a raporturilor de muncă în contextul suspendării orelor școlare în unitățile de învățămînt, fapt care poate genera necesitatea ca unul dintre părinți să rămână la domiciliu pentru supravegherea copilului minor, dar și în cazul în care se consideră că prezența salariaților la locul de muncă ar putea constitui un risc, considerăm drept o soluție legislativă actuală și favorabilă, instituirea legală a *activității de tele-muncă (munca la distanță)*, ce constituie o transpunere a conceptului de "teleworking", prevăzut în majoritatea statelor europene.

Reglementarea tele-muncii ar conduce la flexibilizarea și adaptarea relațiilor de muncă la relațiile socio-economice actuale, în raport cu evoluția dinamică a pieții de muncă, și va oferi avantaje atât salariatului, cât și angajatorului, în orice circumstanțe, nemaivorbind de astfel de situații extraordinare gen contracarea infecției COVID-19, ca urmare a măsurilor de urgență impuse de către Comisia Națională Extraordinară de Sănătate Publică.

Cu titlu de informare, reținem că, la Bruxells, în anul 2002, a fost încheiat între partenerii sociali un acord-cadru European privind teleworkingul (tele-munca), potrivit căruia acesta este definit ca o formă de organizare și/sau de îndeplinire a sarcinilor, folosind tehnologia informației, în contextul unui contract de muncă/a unei relații de muncă, în care activitatea care ar putea fi efectuată și la sediul/spațiile angajatorului, este efectuată în mod regulat sau după caz, în afara sediului/spațiilor respective. Prin urmare, ținând cont de modernizarea pieții de muncă la nivel European, a Programului de Activitate al Guvernului, aprobat de Parlament prin Hotărârea nr.146/14.11.2019 și a obiectivului 4.13 din Planul de acțiuni al Guvernului pentru anii 2020-2023, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 636 din 11.12.2019 referitor la "*Facilitarea creării noilor locuri de muncă și majorării salariilor*", recomandăm instituirea teleworkingului (tele-muncii), prin completarea Codului muncii cu norme distincte în acest sens sau adoptarea unui act normativ care să reglementeze expres modalitatea activității de telemuncă. Cu

titlu de informare, reținem drept exemplu elocvent Legea României nr.81/2018 din 30 martie 2018 privind reglementarea activității de telemuncă, publicată în Monitorul Oficial al României nr.296 din 2 aprilie 2018.

Totodată, menționăm faptul că textul soluției legislative preconizate în prezentul proiect de lege, necesită a fi regândit și reformulat, în raport cu ***Legea României nr.19 din 14 martie 2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ***, publicată în Monitorul Oficial al României nr.209 din 14 martie 2020, care are ca obiect de reglementare distinct, acordarea de zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în cazul când unitățile de învățământ sunt ***temporar închise***, ca urmare a condițiilor meteorologice sau a altor situații extreme decise de către autoritățile competente cu atribuții în domeniu.

6.2. Cu referire la data intrării în vigoare a soluțiilor preconizate în proiectul de lege semnalăm ca la Art.II se spune de ***data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova***, în timp ce în Nota informativă este alta decât cea solicitată - ***11 martie 2020***.

6.3. În vederea sistematizării legislației și promovării unor soluții unitare și coerente, recomandăm dezbateră concomitentă în Parlament a prezentului proiect de lege concomitent cu alte proiecte de legi, care vizează intervenții legislative asupra aceleași legi, astfel: proiectele nr.85/27.02.2020, nr.103/05.03.2020, etc.

ex: L.Sirețanu

tel:558



**Ion Creangă**  
**Șef Direcție**