



Deputat în Parlamentul Republicii Moldova

Comisia economie, buget și finanțe

AMENDAMENT

la proiectul de lege nr. 124 din 06 aprilie 2022 pentru modifica- rea unor acte normative

În conformitate cu art. 59 din Regulamentul Parlamentului, aprobat prin Legea nr. 797-XIII din 2 aprilie 1996, în urma examinării proiectului de lege nr. 146 din 20 aprilie 2022 pentru modificarea unor acte normative, prezint următorul amendament:

Art. I - La Articolul 1, alin. (2) – se exclude completarea la art.10 alin.(2) litera f⁵);

Argumentare: Angajatorul nu este un organ competent și nici nu poate fi un agent constatator care rezolvă plângerile din domeniul dreptului penal. Angajatorul nu poate fi reprezentantul victimei în procedura de urmărire penală. Pentru ce trebuie un mecanism preventiv de soluționare a plângerilor, dacă Codul de Procedura Penală a RM prevede clar și expres procedura depunerii plângerii în organele de urmărire penală. Prin ”mecanismul de soluționare a plângerilor” în cadrul unității se creează o procedură prealabilă inutilă și ilegală de soluționare a cazului penal și tergiversarea procesului penal, ceea ce este un nonsens juridic. La fel, victima potențială va crede că trebuie să adreseze în primul rând plângerea angajatorului (care poate fi infractor sau complice în cazul hărțuirii sexuale), decât să sesizeze organele competente. Mai mult decât atât, merge vorba despre o infracțiune și nici angajatorul, nici organul sindical al întreprinderii atât nu pot să ”soluționeze” cazul penal, cât și nu pot să califice fapta ca o infracțiune. Unicul lucru care poate să facă angajatorul este sesizarea organului de urmărire penală prin depunerea denunțului, dreptul care este deja prevăzut în art. 263 CPP RM. Astfel, nu este clar la ce se referă autorul când propune ”mecanismul de soluționare a plângerilor cu referire la hărțuirea sexuală”.

Art. II – La Articolul 1, alin. (2) – se exclude completarea art.10 cu aliniatul (3);

Argumentare: Articolul 10 Codului Muncii prevede expres drepturile și obligațiile angajatorului. Nu este clar și logic pentru ce autorul completează art.10 cu răspunderea angajatorului, dacă articolul susmenționat prevede numai drepturile și obligațiile. Mai mult decât atât, răspunderea juridică și materială a angajatorului este prevăzută în capitole și articole aparte în Codul Muncii, la fel ca și în alte acte normative. Astfel, modificarea dată nu trebuie fi inclusă în articolul 10 al Codului Muncii care prevede numai drepturile și obligațiile angajatorului.

Art.III – La Articolul 1, alin. (3) – se exclude;

Argumentare: Legea nu obligă unitățile să încheie contractul colectiv de muncă, iar sindicatele se instituie pe principiul benevol. De facto, puține persoane juridice din sectorul privat au sindicate, ceea ce înseamnă că la mai multe întreprinderi nu se încheie contractul colectiv de muncă. Însă, legea obligă fiecare unitate să elaboreze Regulamentul intern. Articolul 10 alin.(2) litf⁵) îl obligă pe angajator să introducă în regulamentul intern al unității dispoziții privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale. Conform art.199 alin.(1) lit.b) Codului Muncii, regulamentul intern al unității trebuie să conțină prevederile privind respectarea principiului nediscriminării, eliminarea hărțuirii sexuale și a oricărei forme de lezare a demnității în muncă. Alin.(4) art.199 Codului Muncii prevede următoarele: ”Obligația familiarizării salariaților cu conținutul regulamentulului intern al unității trebuie îndeplinită de angajator în termen de 5 zile lucrătoare de la data aprobării regulamentulului.” La fel, nu este clară intenția autorului să introducă în contractul colectiv de muncă numai norme privind interzicerea hărțuirii sexuale la locul de muncă, ci și nu norme privind interzicerea muncii forțate (obligatorii) și a discriminării în domeniul raporturilor de muncă. Articolul 45 Codului Muncii conține noțiunea ”contractul individual de muncă” - înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul. Dacă Codul Muncii prevede expres și clar că anume regulamentul intern trebuie să conțină prevederile privind respectarea principiului nediscriminării, eliminarea hărțuirii sexuale și a oricărei forme de lezare a demnității în muncă, și angajatul trebuie să facă cunoștință cu el la momentul încheierii contractului individual de muncă, atunci pentru ce trebuie dublarea fără sens a unora și aceleași norme în contractul colectiv de muncă?

Art.IV – La Articolul 1, alin. (4) – se exclude;

Argumentare: Deci, autorul a scris modificare alogic și incorect din punctul de vedere al interpretării legii. În cazul hărțuirii sexuale nu poate fi vorba despre o "reclamație", reclamațiile există în cazurile civile, ci nu penale. Nu este clar la ce a făcut referire autorul prin "reclamație la act de hărțuire sexuală". Conform legislației RM, în cazul infracțiunilor există procedura clară a sesizării organelor de urmărire penală prin plângere sau denunț. În privința la sintagma autorului "soluționare plângerilor salariaților referitoare la actul de hărțuire sexuală" deja am dat argumentare în art. I prezentului Amendament.

Art.V – La Articolul 2 – se exclude;

Argumentare: Solicităm să fie exclus integral art.2 din Proiectul de Lege din cauza următoarelor:

În primul rând, autorul dă o noțiune nouă de "hărțuire sexuală" în Lege nr.5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați. Deci, în opinia autorului "hărțuire sexuală" reprezintă orice formă de comportament verbal, nonverbal sau fizic de conotație sexuală, care are scop sau efect lezarea demnității unei persoane, în special atunci când se creează un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. Însă, conform art.173 Codului Penal RM "hărțuire sexuală" reprezintă manifestarea unui comportament fizic, verbal sau nonverbal, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare, discriminatorie sau insultătoare cu scopul de a determina o persoană la raporturi sexuale ori la alte acțiuni cu caracter sexual nedorite, săvârșite prin amenințare, constrângere, șantaj. Se creează o impresie că autorul nu înțelege corect componența infracțiunii de hărțuire sexuală. Prin modificarea noțiunii de "hărțuire sexuală" în alta lege organică și prezența noțiunii nemodificate în Codul Penal RM riscăm să avem dubla interpretare a infracțiunii și în consecință calificarea eronată a faptei infracționale de către organele competente de constatare a infracțiunii.

În al doilea rând, autorul propune angajatorului să descrie "prevederile ce țin de prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale" în contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă și în convențiile colective. Argumentare despre inutilitatea includerii prevederilor date în contractele și convențiile colective de muncă puteți să citiți în argumentare la Art. 3 al prezentului Amendament. Încă o dată vrem să atragem atenția autorului la noțiunea "contractului individual de muncă", reglementată expres în art.45 Codului Muncii RM, care include că "salariații este obligat să respecte regulamentul intern al unității" cu care el face cunoștință la momentul încheierii contractului individual de muncă. Astfel, este alogică și inutilă triplarea unor și aceleași prevederi în contractul individual de muncă, contractul (convenția) colectiv de muncă și regulamentul intern al unității.

În al treilea rând, art.24 Legii nr.5/2006 prevede răspunderea pentru

discriminare după criteriul de sex. Hărțuire sexuală este o infracțiune privind viața sexuală, de aceea fapta incriminată dată nu are nici o legătură cu contravențiile legate cu discriminare. Astfel, conform principiilor tehnicii legislative răspunderea pentru hărțuire sexuală nu trebuie fi inclusă în articolul care include numai răspunderea pentru discriminare după criteriul de sex.

Art. VI – La art.3 alin. (2) – se exclude;

Argumentare: Cum am menționat deja în argumentările precedente angajatorul nu este un agent constatator și el nu poate să examineze cazul penal. Mai mult decât atât, autorul nu explică în nota informativă prin ce acțiuni angajatorul trebuie să facă intervenție în cazul faptului incriminat. În prezent, procedura de urmărire penală prevede expres în ce statut angajatorul poate fi implicat la faza urmăririi penale. Numai organul de urmărire penală este competent să decidă în ce măsură trebuie fi implicat angajator și să examineze, califice infracțiune. La fel, lit.j) propusă de autor tot nu are sens pentru că în cazurile penale nu poate să meargă vorba despre o procedura prelabilă prin depunerea "reclamației" la o infracțiune. Astfel, angajatorul nici nu poate să obstrucționeze victima în procesul ilegal și fictiv. Totodată, prin crearea procedurii date există un risc mare prin care victima nici nu va reuși să depună plângerea cumsecade la organul competent, pentru că va fi obligată să reclameze angajatorul despre cazul și să aștepte careva acțiuni de la el, faptul care creează tergiversarea termenului depunerii plângerii. De asemenea, în cazul în care angajatorul este bănuț în comiterea infracțiunii de hărțuire sexuală, sau are relații de rudenie sau prietenie cu angajatul care a hărțuit victima, este alogic și periculos pentru victima să adreseze la angajator cu astfel de "reclamație".

Art.VII – La art.4 alin.(4) – se exclude;

Art.VIII – La art.17 din Legea sindicatelor nr. 1129/2000, (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2000, Nr. 130-132, art. 919), cu modificările ulterioare, textul „protecția muncii” se substituie cu textul "securitate și sănătate în muncă".

Argumentare: Noțiunea de "securitate și sănătate în muncă" este expres prevăzută în art.1 al Legii nr.186 din 10.07.2008 securității și sănătății în muncă. Deci, securitate și sănătate în muncă reprezintă un ansamblu de activități având ca scop asigurarea celor mai bune condiții de lucru, apărarea vieții, sănătății, integrității fizice și psihice a lucrătorilor. Prin modificarea dată sindicate vor avea dreptul mai extins la elaborarea proiectelor de acte normative, efectuarea controlului și apărarea drepturilor și intereselor ale membrilor organului sindical. Astfel, sindicate vor putea să apere drepturile și interesele ale membrilor nu numai în cazurile de discriminare, hărțuire, victimizare, hărțuire sexuală, dar și în

cazul altor încălcări care lezează sănătatea, integritatea fizică și psihică a membrilor de sindicat.

Art. IX – Legea nr.121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității, (Monitorul Oficial nr.103 art.355 din 29.05.2012), cu modificările și completările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. La art.2, noțiunea de hărțuire va avea următorul cuprins:

”Hărțuire - orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor de rasă, culoare, naționalitate, origine națională și etnică, origine și statut social, limbă, religie sau convingeri, sex, identitate de gen, vârstă, dizabilitate, statut HIV, stare de sănătate, opinii politice sau orice alte opinii, avere, naștere, orientare sexuală, statut matrimonial sau orice altă situație.”

Art. X – La art.5 alin.(1) – se exclude;

Argumentare: Deja cum am menționat mai sus, noțiunea de ”securitate și sănătate în muncă” este expres prevăzută în art.1 al Legii nr.186 din 10.07.2008 securității și sănătății în muncă. Deci, securitate și sănătate în muncă reprezintă un ansamblu de activități având ca scop asigurarea celor mai bune condiții de lucru, apărarea vieții, sănătății, integrității fizice și psihice a lucrătorilor. Astfel, nu există niciun temei juridic sau un sens logic de a adăuga sintagma ”măsurile de prevenire și combatere a oricăror forme de discriminare, inclusiv pe segmentul prevenirii hărțuirii sexuale în raporturile de muncă”, deoarece noțiunea ”securitate și sănătate în muncă” deja conține în mod general toate măsurile pentru apărarea vieții, sănătății, integrității fizice și psihice a lucrătorilor.

Art.XI – La art.5 alin.(3) – se exclude;

Art. XII – La art.6 – se exclude;

Argumentare: În prezent Legea nr.1260/2002 cu privire la avocatură prevede clar atribuțiile organelor de autoadministrare inclusiv și competența Comisiei de etică și disciplină (art.44). Conform art. 39 lit.d¹) Legii susmenționate atribuție de elaborare a regulamentelor, instrucțiuni și proceduri privind activitatea de avocat aparține numai Consiliului Uniunii Avocaților. Niciun alt organ de autoadministrare nu are drept la elaborarea regulamentului, iar toate regulamentele se aprobă prin hotărârea Consiliului Uniunii Avocaților. Astfel, autorul deleghează incorect atribuție de elaborare a Regulamentului de prevenire a hărțuirii sexuale și discriminării în avocatură către Comisia de etică și disciplină.

Totodată, Legea susmenționată face clar referire la alte acte normative

care reglementează activitatea, disciplina și imaginea profesională a avocaților, și anume Statutul profesiei de avocat și Codul deontologic al avocatului. Prin depunerea jurământului avocatul promite că prin comportamentul lui, el nu va compromite onoarea profesională, ceea ce înseamnă că avocatul va respecta Codul deontologic. Articolul 48 Statutului profesiei de avocat reglementează minuțios atât atribuțiile Comisiei de etică și disciplină, cât și procedura examinării abaterilor disciplinare. Așadar, în temeiul art.48 al Statutului putem să facem concluzie că Comisia de etică și disciplină are competența la examinarea abaterilor disciplinare deja săvârșite de către avocat, iar prevenirea abaterilor disciplinare sau autosesizarea Comisiei în privința efectuării controlului nu intră în competența Comisiei.

Mai mult decât atât, autorul în nota informativă la Proiectul de lege menționează următoarele: ” *Se propune completarea Legii cu privire la avocatură, Legii cu privire la organizarea activității notarilor, Legii privind executorii judecătorești, cu prevederi referitoare la hărțuirea sexuală la locul de muncă.*

Actele legislative menționate nu cad sub incidența Codului Muncii, prin urmare acestea vor fi completate cu atribuții privind elaborarea și diseminarea regulamentelor de prevenire a hărțuirii sexuale și discriminării.”

Este interesant faptul, că autorul menționează despre modificările propuse în Legea cu privire la organizarea activității notarilor, însă Proiectul de lege nu conține modificări la Legea dată, ci modifică Legea cu privire la avocatură și Legea privind executorii judecătorești. Dacă autorul a vrut să includă modificări în legi care reglementează activitatea tuturor liberilor-profesioniști, atunci trebuia să modifice la fel Legea nr.69/2016 cu privire la organizarea activității notarilor, Legea nr.137/2015 cu privire la mediere, Legea nr.161/2014 cu privire la administratorii autorizați. Aceasta ar fi o măsură egală și echitabilă, însă Proiectul de lege în redacția prezentă creează impresia că autorul însuși discriminează liberi-profesioniști, dictând regula doar avocaților și executorilor judecătorești.

Bazând pe argumentele susmenționate, concluzionăm că modificarea propusă de autor are o interpretare neclară și juridic eronată în privința la atribuțiile organelor de autoadministrare a Uniunii Avocaților.

Art.XII – La Art.7 – se exclude.

Argumentare: Modificarea propusă de autor nu este lizibilă, logică și coerentă. Nu este clar ce a avut în vedere autor prin: ”(2) Constituie abatere disciplinară: c) săvârșirea unor fapte care aduc atingere onoarei, probității profesionale ori bunelor moravuri; inclusiv are atribuții de prevenire a cazurilor de hărțuire sexuală și discriminare în rândurile executorilor judecătorești prin elaborarea și diseminarea regulamentelor de prevenire a hărțuirii sexuale și discriminării;”. Oare cum o abatere disciplinară poate să aibă careva atribuții sau să elaboreze careva regulamente? Presupunem

că autorul a comis o greșeală tehnică și modifică articolul și alineatul nepotrivit.

Art.XIV – La art. 8 alin. (1) – se modifică în următoarea redacție:

”(1) Prezenta lege intră în vigoare după 6 luni de la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.”

Art.XV – La art.8 alin (2) – se modifică în următoarea redacție:

”(2) Guvernul, în termen de 6 luni de la data publicării legii în Monitorul Oficial al Republicii Moldova va elabora și aproba Regulamentul Cadru de prevenire a hărțuirii sexuale și discriminării.”

Art.XVI – Art.8 se completează cu alin.(3) în următoare redacție:

”(3) Guvernul, în termen de 6 luni de la data publicării legii în Monitorul Oficial al Republicii Moldova:

va prezenta Parlamentului propuneri cu privire la aducerea legislației în concordanță cu prezenta lege;

va aduce actele sale normative în concordanță cu prezenta lege.”

Argumentare: Autorul în proiectul de lege scrie că toate unitățile trebuie să bazeze la Regulamentul Cadru elaborat și aprobat de Guvern pentru aducerea în concordanța actelor interne. Totodată, autorul stabilește termenul de 6 luni din momentul intrării legii în vigoare pentru Guvern de a elabora și aproba Regulamentul Cadru, în timp ce legea va intra în vigoare după 1 lună de la data publicării în Monitorul Oficial. Conform redacției autorului Guvernul va avea timp de 1 an pentru elaborarea Regulamentului Cadru după publicarea legii în Monitorul Oficial, însă unitățile trebuie să elaboreze actele interne conform Regulamentului Cadru inexistent în timp de 1 lună după publicarea legii în Monitorul Oficial. Astfel, autorul creează necorcondața termenelor și imposibilitatea unităților să respecte legea din momentul intrării ei în vigoare.

Nota de Argumentare în privința la racordarea proiectului de lege cu standarde internaționale:

În Nota Informativă la Proiectul de lege nr.124 din 06 aprilie 2022 autorul prevede că elaborarea actului normativ urmărește racordarea la standardele internaționale în domeniu, în special Convenția de la Istanbul. Trebuie să menționăm că nici o normă juridică care autorul intenționează să introducă prin proiectul de

lege nu este expres prevăzută în Convenția de la Istanbul. Mai mult decât atât, autorul menționează că prezenta modificare este în corespundere cu Convenția OIM nr.190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii la locul de muncă. Însă, Republica Moldova atât nu a semnat Convenția susmenționată, cât și nici nu a ratificat-o ca să racordeze cadrul normativ cu Convenția. La fel, trebuie fi subliniat faptul că, până în prezent, doar cinci țări din lume au ratificat Convenția OIM nr.190/2019: Argentina, Fiji, Namibia, Somalia și Uruguay. Nici o țară din UE sau altă țară dezvoltată economic nu este încă pregătită să ratifice și să își armonizeze legislație, de exemplu: Italia este pregătită să ratifice Convenția în octombrie 2022, iar Marea Britanie în martie 2023.

Digitally signed by Fotescu Vadim
Date: 2022.06.23 09:16:18 MSK
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Vadim FOTESCU
Deputat în Parlament