



# PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA

## Comisia protecție socială, sănătate și familie

MD-2073, Chișinău, bd. Ștefan cel Mare și Sfânt 105

www.parlament.md

14 Septembrie 2017

EPS6 nr. 171

### RAPORT

#### pe marginea reexaminării Legii nr.188 din 21 iulie 2017 pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003

(nr. 1598 din 28.08.2017)

Comisia protecție socială, sănătate și familie a reexaminat Legea nr.188 din 21 iulie 2017 pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (nr. 1598 din 28.08.2017).

În conformitate cu prevederile art. 74 al Regulamentului Parlamentului au fost examinate obiecțiile expuse de către Președintele Republicii Moldova, domnul Igor Dodon, adresate Parlamentului la 24 august 2017 pe marginea Legii nr.188 din 21 iulie 2017.

Membrii Comisiei au examinat obiecțiile în cauză în conformitate cu prevederile art. 74 al Regulamentului Parlamentului, rezultatul căreia este expus în anexă la prezentul Raport.

Urmare a dezbaterilor și a votării pe marginea obiecțiilor propuse la legea supusă reexaminării, cu votul majorității membrilor Comisiei prezenți în ședință (6 membri au votat „pentru”, 2 membri - „împotriva” și 2 membri – s-au abținut de la vot), s-a propus menținerea votului Parlamentului din 21 iulie 2017 pe marginea legii sus-menționate.

**Valentina BULIGA**  
Președintele Comisiei

**Sinteza**  
**obiecțiilor la Legea nr.188 din 21 iulie 2017**  
**pentru modificarea și completarea Codului muncii**  
**al Republicii Moldova nr.154/2003, expuse de către**  
**Președintele Republicii Moldova, domnul Igor Dodon**

(nr. 1598 din 28.08.2017)

Nr. crt.	*Textul părții constitutive a actului legislativ în vigoare care se propune a fi modificat, completat sau abrogat	Textul părții constitutive a actului legislativ la care se propun amendamente, propuneri, obiecții	Autorul amendamentului propunerii, obiecției	Conținutul amendamentului, propunerii, obiecției	Rezultatul examinării de către comisia sesizată în fond	Note
1	2 <b>Articolul 10.</b> Drepturile și obligațiile angajatorului (2) Angajatorul este obligat: c) să aprobe, în prima lună de la începutul activității unității, iar în continuare – în prima lună a fiecărui an calendaristic, statele de personal ale fiecărui an	3 <b>la pct.2,</b> 2. La articolul 10 alineatul (2), literele c) și d) vor avea următorul cuprins: „c) să aprobe, în decurs de o lună de la începutul activității unității, iar ulterior – pe parcursul primei luni a fiecărui an	4 Președintele Republicii Moldova, domnul Igor Dodon	5 Se propune revizuirea excluderii obligației pentru angajator de a aproba, în prima lună de la începutul activității unității, iar în continuare - în prima lună a fiecărui an calendaristic -, statele de personal ale unității, în termen de 2 luni de la data aprobării acestora, să prezinte în formă scrisă sau electronică) un exemplar	6 <b>Nu se acceptă.</b> Statul deține un set de instrumente pentru contracararea muncii la negru, inclusiv prin consacrarea obligației angajatorilor de a păstra contractele individuale de muncă scrise, ordinele, registrul ordinele angajatorului, registrele de	7

	<p>unității și, în termen de 2 luni de la data aprobării acestora, să prezinte (în formă scrisă sau electronică), cu excepția autorităților publice centrale și locale, un exemplar al statelor de personal în inspecției teritoriale de muncă în a cărui rază de competență este amplasată unitatea;</p> <p>d) să acorde salarii muncii prevăzută de contractul individual de muncă și un permis nominal de acces la locul de muncă;</p>	<p>calendaristic, statele de personal ale unității;</p> <p>d) să ofere salariile muncii prevăzută de contractul individual de muncă”.</p>		<p>inspecției teritoriale de muncă în a cărei rază de competență este amplasată unitatea – modificarea art.10 alin.(2) lit. c) și d).</p>	<p>evidență și circulație a carnetelor de muncă, tabele de evidență a timpului de muncă și pontaj, grafice scrise ale concediilor de odihnă anuale etc. – documente ce pot fi verificate în cadrul controalelor desfășurate la angajator de Inspectoratul de Stat al Muncii.</p>
<p>2.</p>	<p><b>Articolul 56.</b> Încheierea contractului individual de muncă (3) Contractul individual de muncă se întocmește în două exemplare și se semnează de către părți, atribuindu-i-se un număr din registrul unității. În cazul în care angajatorul este autoritate publică, pe contractul individual de muncă se aplică ștampila acesteia. Un</p>	<p><b>la pct.5,</b> 5. La articolul 56 alineatul (3), textul „, atribuindu-i-se un număr din registrul unității” se exclude.</p>	<p>Președintele Republicii Moldova, domnul Igor Dodon</p>	<p>Se propune revizuirea excluderii obligativității atribuirii contractului individual de muncă a unui număr din registrul unității – art.56 alin.(3). Acest amendament vine în detrimentul eforturilor de reducere a angajărilor ilegale și nu contribuie la ameliorarea climatului investițional.</p>	<p><b>Nu se acceptă.</b> Numărul contractului nu este un element ce condiționează valabilitatea sau legalitatea acestuia. Contractul se consideră valid atât timp cât întrunește elementele de conținut prevăzute de art. 49 Codul muncii și a fost încheiat prin exprimarea liberă a consimțământului părților. Contractul individual de muncă în formă scrisă este</p>

	<p>exemplar al contractului individual de muncă se înmânează salariatului, iar celălalt se păstrează la angajator.</p>				<p>obligatoriu și se va păstra de către unitate.</p>
<p>3.</p>	<p><b>Articolul 78.</b>  Suspendarea contractului individual de muncă la inițiativa uneia dintre părți  (1) Contractul individual de muncă se suspendă din inițiativa salariatului în caz de:  a) concediu pentru îngrijirea copilului în vîrstă de pînă la 6 ani;</p>	<p><b>la pct.9,</b>  9. La articolul 78 alineatul (1) litera a), cifra „6” se substituie cu cifra „4”.</p>	<p>Președintele Republicii Moldova, domnul Igor Dodon</p>	<p>Se propune revizuirea reducerii cu doi ani a concediului suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani (de la 6 ani la 4 ani) –art.78 alin.(1) lit.a). Amendamentul necesită reexaminare suplimentară avînd la bază o argumentare fundamentală din punct de vedere economic și social</p>	<p><b>Nu se acceptă.</b>  Problema privind reducerea duratei concediilor pentru îngrijirea copilului se discută la diferite niveluri de mai mult timp.  Reformarea concediilor pentru îngrijirea copilului constituie un imperativ.  Principalele dezavantaje ale concediilor excesiv de lung pentru îngrijirea copilului sînt următoarele:  - reducerea participării femeilor cu copii mici pe piața muncii;  - pierderea de către salariați a abilităților profesionale;  - reducerea șanselor de a avansa în carieră/salarial;  - discriminarea indirectă a femeilor la angajare și ulterior la promovare;  - efecte negative asupra mării pensiei.</p>

					<p>Considerăm că modificările vizate vor asigura concilierea vieții de familie cu activitatea profesională și vor avea un efect benefic atât pentru salariați, cât și pentru angajați.</p> <p>Printre studiile de analiză, bazate inclusiv pe date statistice, cu titlu de exemple putând servi:</p> <p>a. Raportul „Reforma concediului de îngrijire a copiilor (0-3/3-6 ani) în Republica Moldova”, realizat de Centrul Analitic Independent Expert-Grup, cu sprijinul UNICEF și finanțare oferită de Guvernul Suediei, în cadrul proiectului „Parteneriat pentru politici de rezultat bazate pe analiză: UNICEF, Parlamentul Republicii Moldova și Expert-Grup”;</p> <p>b. Nota analitică „Reformarea concediului de îngrijire a copilului”, elaborată de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare</p>
4.	<p>Articolul 86. Concedierea (1) Concedierea –</p>	<p>la pct.12, 12. Articolul 86:</p>	<p>Președintele Republicii Moldova,</p>	<p>Se propune revizuirea completării listei motivelor de concediere (desfășurarea din inițiativa</p>	<p><b>Nu se acceptă.</b></p> <p>Persoanele conceaduate în temeiul respectiv vor putea fi</p>

	<p>desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui de durată determinată – se admite pentru următoarele motive:</p>	<p>alineatul (1): se completează cu litera y<sup>1</sup>) cu următorul cuprins: y<sup>1</sup>) deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limita de vîrstă”; alineatul se completează cu o notă cu următorul cuprins: „Notă. Persoanele concediate în temeiul lit. y<sup>1</sup>) pot fi angajate pe o durată determinată conform art. 55 lit. f)”;</p>	<p>domnul Igor Dodon</p>	<p>angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui de durată determinată) cu unul nou - y<sup>1</sup> deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limita de vîrstă – completarea art.86. Această modificare ar putea fi calificată ca fiind discriminatorie și contrară art.8 din Codul muncii care prevede că orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului inclusiv pe criterii de vîrstă este interzisă.</p>	<p>angajate ulterior pe durată determinată conform art.55 lit. f) din Codul muncii - pe o perioadă de pînă la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părți în condițiile art.54 alin. (2) și ale art.68 alin. (1) și alin. (2). Stabilirea noului temei de concediere nu urmărește în nici un caz discriminarea pensionarilor, ci are ca scop gestionarea optimă a forței de muncă în condițiile economiei de piață, încetarea raporturilor de muncă cu o parte din persoanele care și-au stabilit pensia pentru limită de vîrstă va spori oportunitățile de angajare pentru persoanele tinere, care în prezent nu-și pot găsi un loc de muncă potrivit calificării. Totodată, formula propusă va permite persoanelor de vîrstă pensionară care au o capacitate de muncă corespunzătoare să-și valorifice în continuare dreptul la muncă.</p>
5.	<p>„Articolul 97. Timpul de muncă parțial (munca pe fracțiune de normă) (1) Angajatorul poate angaja salariați cu ziua sau</p>	<p><b>la pct.15,</b> 15. La articolul 97 alineatul (1), textul „14 ani” se substituie cu</p>	<p>Președintele Republicii Moldova, domnul Igor Dodon</p>	<p>Se propune revizuirea modificării art.97 care reduce vîrsta copilului ( de la 14 la 10 ani) pentru care salariatul poate beneficia de zi de muncă sau</p>	<p><b>Nu se acceptă.</b> Dreptul salariaților la stabilirea timpului de muncă parțial urmează a fi echilibrat cu interesul legitim al angajatorului</p>

	<p>săptămîna de muncă parțială (pe fracțiune de normă), durata concretă a timpului de muncă parțial fiind consemnată în contractul individual de muncă, în conformitate cu prevederile art.49 alin.(1) lit.l).</p> <p>(2) Timpul de muncă parțial poate fi stabilit și după încheierea contractului individual de muncă, cu acordul ambelor părți ale acestuia. La cererea femeii gravide, a salariatului care are copii în vîrstă de pînă la 10 ani sau copii cu dizabilități (inclusiv aflați sub tutela sa) ori a salariatului care îngrijește un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămîna de muncă parțială.</p>	<p>textul „10 ani”.</p>		<p>săptămîna de muncă parțială.</p>	<p>în organizarea eficiență a activității unității și evitarea întreruperilor nejustificate. Soluția propusă se confirmă prin practica internațională.</p> <p>Totodată, se impune o rectificare la acest punct, deoarece prin Legea nr.155 din 20.07.2017 art.197 a fost expus în redacție nouă, norma de la alineatul unu regăsindu-se la alin.(2). Astfel se propune excluderea punctului 15, punctele 16-36 devenind, respectiv, punctele 15-35.</p>
6.	<p><b>Articolul 136<sup>1</sup></b>. Sisteme netarifare de salarizare</p> <p>(3) Sistemul netarifar de salarizare se stabilește în</p>	<p><b>la pct.23, 24, 25, 26,27</b></p> <p>23. La articolul 136<sup>1</sup>, se</p> <p>alineatul (3) se</p>	<p>Președintele Republicii Moldova, domnul Igor</p>	<p>Se propune revizuirea transferului competențelor decizionale pe unele probleme vizînd salarizarea, normele de muncă, stabilirea</p>	<p><b>Nu se acceptă.</b></p> <p>Propunerile de amendare vor avea efectul de a acorda salariaților și angajatorilor</p>

<p>contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.</p> <p><b>Articolul 160.</b> Dreptul angajatorului la stabilirea unor plăți de stimulare și de compensare</p> <p>Angajatorul este în drept să majoreze sporurile, adaosurile și recompensele prevăzute la art.138, 156, 157, 158 în raport cu nivelul lor minim stabilit de legislația în vigoare, precum și să stabilească alte plăți cu caracter de stimulare și compensare în limitele mijloacelor proprii (alocate), prevăzute pentru aceste scopuri în contractul colectiv de muncă sau în devizul de cheltuieli pentru întreținerea unității finanțate din buget.</p> <p><b>Articolul 162.</b> Modul de retribuire a muncii în caz de producere a rebutului</p> <p>(4) Tarifele reduce, menționate la alin.(3), se stabilesc în contractul colectiv de muncă.</p> <p><b>Articolul 165<sup>1</sup>.</b> Ajutorul</p>	<p>completează în final cu textul „sau într-un alt act normativ la nivel de unitate”.</p> <p>24. La articolul 160, după cuvintele „în contractul colectiv de muncă” se introduce textul „, într-un alt act normativ la nivel de unitate”.</p> <p>25. La articolul 162, alineatul (4) se completează în final cu textul „sau într-un alt act normativ la nivel de unitate”.</p> <p>26. La articolul 165<sup>1</sup>, după cuvintele „de contractul colectiv de muncă” se introduce textul „, de alt act normativ la nivel de unitate”.</p> <p>27. La articolul 169 alineatul (2), după cuvintele „prin contractele colective de muncă” se introduce textul „, prin alte acte normative la nivel de unitate”.</p>	<p>Dodon</p>	<p>înlesnirilor de la contractele colective de muncă spre actele normative la nivel de unitate, aprobate de angajator (art.136<sup>1</sup>; 160; 162 alin.(4); 165<sup>1</sup>; 169 alin.(2) etc. Prin această modificare se diminuează valoarea contractului colectiv de muncă.</p>	<p>certitudinea că astfel de reguli, precum cele referitoare la plăți de stimulare sau ajutor material, pot fi stabilite în actele normative interne ale unității, dacă nu există un contract colectiv.</p>
--	---	--------------	--	---

	<p>material</p> <p>Angajatorul este în drept să acorde anual salariilor ajutor material în modul și condițiile prevăzute de contractul colectiv de muncă și/sau de actele normative în vigoare. Ajutorul material poate fi acordat salariatului, în baza cererii lui scrise, în orice timp al anului ori adăugat la indemnizația de concediu (art.117).</p> <p><b>Articolul 169.</b> Introducerea, înlocuirea și revizuirea normelor de muncă</p> <p>(2) Procedura de revizuire sau înlocuire a normelor de muncă, precum și situațiile concrete în care poate fi aplicată, se stabilește prin contractele colective de muncă și/sau prin convențiile colective.</p>					
--	--	--	--	--	--	--



Președintele Comisiei  
Valentina BULIGA