



PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA

Comisia protecție socială, sănătate și familie

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

www.parlament.md

20 iulie 2017

CPJ-6 nr. 155

RAPORT **asupra proiectului de lege pentru modificarea și** **completarea Codului muncii al Republicii Moldova** **nr. 154-XV din 28 martie 2003**

(nr. 187 din 09.06.2017)

Comisia protecție socială, sănătate și familie a examinat proiectul de lege pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003, prezentat de către Guvern (nr. 187 din 09.06.2017, lectura I).

Proiectul sus-menționat a fost avizat pozitiv de către Comisia politică externă și integrare europeană, Comisia juridică, numiri și imunități, Comisia administrare publică, dezvoltare regională, mediu și schimbări climatice, Comisia agricultură și industrie alimentară.

Comisia drepturile omului și relații interetnice a propus respingerea proiectului, iar Comisia cultură, educație, cercetare, tineret, sport și mass-media nu a întrunit numărul necesar de voturi.

Un amendament a fost propus de către deputatul Valeriu Ghilețchi, care împreună cu obiecțiile și propunerile de ordin redacțional ale Direcției generale juridice ale Secretariatului Parlamentului se regăsesc în Sinteza propunerilor și obiecțiilor la acest proiect, care este parte integrantă a Raportului.

Urmare a dezbaterilor și a votării pe marginea proiectului, cu votul unanim al membrilor săi prezenți în ședință (8 membri au votat "pentru"), Comisia propune examinarea și adoptarea proiectului nr. 187 din 09.06.2017 în ședința de plen a Parlamentului în lectura II.

Oxana DOMENTI
Președintele Comisiei

Sinteza
propunerilor și obiecțiilor pe marginea proiectului de lege pentru modificarea
și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28.03.2003

(nr. 187 din 09.06.2017, lectura II)

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 și propunerii, obiecției	Conținutul amendamentului, propunerii, obiecției	Rezultatul examinării de către comisia sesizată în fond	Note
1	2	3	4	5	6	7
1.	<p>Articolul 86. Concedierea (1) Concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă</p>	<p>la pct.9, La articolul 86 alineatul (1), litera g) va avea următorul cuprins: „g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar;”.</p>	<p>Direcția generală Juridică a Secretariatului Parlamentului</p>	<p>Sugerăm păstrarea intactă a textului în vigoare a art.86 alin. (1) lit. g), care prevede concedierea salariatului din inițiativa angajatorului la "g) <i>încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare;</i>”. Or, examinat în raport cu textul nou propus pentru acest articol, se constată că acesta nu aduce soluții mai precise decât textul</p>	<p>Nu se acceptă. Modificarea propusă la litera g) din alineatul (1) al articolului 86: - are drept scop îmbunătățirea conținutului normativ al normei juridice vizate și excluderea diferitor interpretări în procesul de aplicare a temeiului respectiv de concediere (<i>actualmente unii angajatori și salariați consideră că motivul</i></p>	

	anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare;			dispoziției în vigoare a acestei prevederi;	respectiv de concediere nu poate fi aplicat la a doua abatere disciplinară pe parcursul unui an, ci doar la a treia, ceea ce este conceptual greșit); - constituie obiectul unui compromis dintre partenerii sociali, fiind susținută atât de Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova, cât și de Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova.
2.	<p>Articolul 118. Acordarea anuală a concediului de odihnă. Cazurile excepționale de amânare a acestuia</p> <p>(2) Concediul de odihnă anual poate fi amânat sau prelungit în cazul aflării salariatului în concediu medical, îndeplinirii de către acesta a unei îndatoriri de stat sau în alte cazuri prevăzute de lege.</p> <p>(3) În cazuri excepționale, când acordarea concediului de odihnă anual salariatului în anul de muncă curent</p>	<p>la pct. 11,</p> <p>La articolul 118, alineatul (3) va avea următorul cuprins: „(3) în cazuri excepționale, dacă acordarea integrală a concediului de odihnă anual salariatului în anul de muncă curent poate să se răsfrângă negativ asupra bunei funcționări a unității, o parte din concediu, cu consimțământul scris al salariatului și cu acordul scris al reprezentanților</p>	Direcția generală Juridică a Secretariatului Parlamentului	<p>Considerăm necesar de a modifica alin.(2) al acestui articol, prin substituirea frazei "în alte cazuri prevăzute de lege" din cuprinsul acestuia, cu textul "amânarea în anul următor a concediului anual de odihnă poate fi permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege sau în cazurile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil."</p> <p>În același timp, pentru asigurarea salariaților cu posibilitatea de a contesta, în modul stabilit de lege, acțiunile abuzive ale angajatorului, în cazul refuzului de a acorda concediul anual de odihnă sau a unei părți</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Modificarea propusă la alineatul (3) din articolul 118 are drept scop aducerea Codului muncii în concordanță cu prevederile art.2 paragraful 3) (Dreptul la condiții de muncă echitabile) din Partea a II-a a Cartei sociale europene revizuite;</p> <p>Cît privește modificarea propusă la alineatul (2) al articolului 118, menționăm că aceasta nu poate fi acceptată, întrucît:</p> <p>- textul propus de autor nu se încadrează în conținutul alineatului (2);</p>

	<p>poate să se răsfrîngă negativ asupra bunei funcționări a unității, concediul, cu consimțămîntul scris al salariatului și cu acordul scris al reprezentanților salariaților, poate fi amînat pe anul de muncă următor. În acest caz, în anul următor salariatul va beneficia de 2 concedii, care pot fi cumulate sau divizate în baza cererii scrise.</p>	<p>salariaților, poate fi amînată pe anul de muncă următor. În asemenea cazuri, în anul de muncă curent salariatului i se vor acorda cel puțin 14 zile calendaristice din contul concediului de odihnă anual, partea rămasă urmează a-i fi acordată pînă la sfîrșitul anului următor.”</p>		<p>din acesta, recomandăm o îmbunătățire redacțională a textului propus pentru art.118 alin.(3), după următorul model:</p> <p><i>“(3) În cazuri excepționale, cînd acordarea concediului de odihnă anual salariatului în anul de muncă curent poate să se răsfrîngă negativ asupra bunei funcționări a unității, angajatorul este obligat să dispună motivat prin ordin (dispoziția, decizia, hotărîrea), situațiile de serviciu neprevăzute care fac imposibilă acordarea integrală a concediului de odihnă anual. În aceste situații, angajatorul cu consimțămîntul scris al salariaților și reprezentanților salariaților este obligat să dispună acordarea unei părți din concediul anual de odihnei, care nu poate fi mai mică de 14 zile calendaristice. Următoarea parte a concediului de odihnă la care aveau dreptul salariații se acordă obligatoriu, pînă la sfîrșitul anului următor. ”;</i></p>	<p>- cuvintele ”în alte cazuri prevăzute de lege” și cuvintele ”în cazurile expres prevăzute de lege” au același sens normativ;</p> <p>- stabilirea cazurilor de amînare a concediului de odihnă pe anul de muncă următor în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate înrăutățește situația salariaților în comparație cu redacția actuală a normei vizate și poate avea ca efect abuzuri din partea angajatorilor.</p>	
3.	<p>Articolul 330. Obligația angajatorului de a repara prejudiciul cauzat</p>	<p>la pct.18, La articolul 330 alineatul (2), textul</p>	<p>Direcția generală Juridică a</p>	<p><i>Atenționăm</i> referitor la soluția legislativă propusă din proiect, or <i>Titlul IX (Securitatea și sănătatea</i></p>	<p>Nu se acceptă. Modificările propuse la alineatul (2) din articolul 330</p>	

	<p>persoanei ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci</p> <p>(2) În caz de reținere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), a indemnizației de concediu (art.117), a plăților în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăți (art.123, 124, 127, 139, 186, 227 lit.j), 228 alin.(8) etc.) convenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 0,1 la sută din suma neplătită în termen.</p>	<p>„227 lit. j)” se exclude, textul „228 alin.(8)” se substituie cu textul „225 alin.(8)”, iar cifra „0,1” - cu cifra 0 3”</p>	<p>Secretariatului Parlamentului</p>	<p><i>în muncă)</i> din Codul muncii, <i>în vigoare din a februarie 2012</i>, în redacția Legii nr.254/2011, este format din două capitole cuprinse în art. 222-225.</p> <p>În aceste condiții, pct.18 urmează a fi exclus din textul prezentului proiect de lege;</p>	<p>au drept scop:</p> <ul style="list-style-type: none"> - aducerea prevederilor Codului muncii în concordanță între ele, deoarece articolele 227 și 228 au fost abrogate anterior, iar prevederile cuprinse anterior în art.228 alin.(8) se conțin actualmente în art.225 alin.(8); - responsabilizarea angajatorilor și neadmiterea reținerii, din vina acestora, a plăților convenite salariatului. Actuala compensație pentru reținerea, din vina angajatorului, a plăților convenite salariatului nu este în măsură să descurajeze angajatorii în reținerea plăților convenite salariatului; 	
4.			<p>Direcția generală Juridică a Secretariatului Parlamentului</p>	<p>Cu titlu de informare și recomandare, semnalăm necesitatea substituirii cuvântului "femeie" cu cuvântul "salariată", în tot textul prezentului proiect de lege, <i>or</i>, potrivit legislației naționale în materie de muncă, în special, a Codului muncii, orice persoană fizică (bărbat sau femeie) care prestează o muncă</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Substituirea cuvântului "femeie" cu cuvântul "salariată" în tot textul proiectului de Lege nu este posibilă, întrucât proiectul de Lege operează cu noțiunile utilizate actualmente în Codul muncii.</p> <p>Cît privește propunerea de</p>	

				<p>conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu. în baza contractului individual de muncă, este definită ca "<i>salariat</i>". (a se vedea art. 1 din Codul muncii).</p> <p>Concomitent, sugerăm instituirea unei prevederi în textul actualului proiect de lege, consacrată substituirii cuvântului "<i>femeie</i>" cu cuvântul "<i>salariat</i>", în tot textul actual al Codului muncii, acolo unde este cazul.</p>	<p>a substitui cuvântul "<i>femeie</i>" cu cuvântul "<i>salariat</i>" în tot cuprinsul Codului muncii, menționăm că propunerea vizată poate constitui obiectul unor negocieri colective ulterioare și în caz de acceptare de către partenerii sociali va putea fi inclusă într-un nou proiect de Lege pentru modificarea și completarea Codului muncii.</p>
5.	<p>Articolul 178. Garanții și compensații acordate salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate</p> <p>(1) Salariaților trimiși la studii de către angajator sau care s-au înmatriculat din proprie inițiativă în instituțiile de învățământ superior sau mediu de specialitate acreditate în condițiile legii, la secțiile serale și fără frecvență și care învață cu succes li se</p>	<p>Articolul 178, se completează cu alineatul (1¹) cu următorul cuprins: "(1¹) Salariaților care s-au înmatriculat din proprie inițiativă în instituțiile de învățământ superior sau mediu de specialitate acreditate în condițiile legii, la secțiile serale și fără frecvență și care învață cu succes li se pot acorda anumite garanții și compensații în modul prevăzut de</p>	<p>Deputatul Valeriu GHILEȚCHI</p>	<p>Expresia "li se pot acorda anumite garanții și compensații" se înlocuiește cu expresia "li se vor acorda garanții și compensații".</p> <p>Argument: Formularea actuală lasă la discreția directorului posibilitatea de a decide dacă garanțiile și compensațiile se acordă chiar dacă acestea sunt prevăzute în contractul colectiv sau individual. Prin excluderea cuvântului "pot" va fi redusă posibilitatea unui abuz din partea conducătorului și se va oferi previzibilitate angajaților care doresc să se înmatriculeze în</p>	<p>Se acceptă. Articolul 178 alin.(1¹) va avea următorul cuprins: „Articolul 178, se completează cu alineatul (1¹) cu următorul cuprins: "(1¹) Salariaților care s-au înmatriculat din proprie inițiativă în instituțiile de învățământ superior sau mediu de specialitate acreditate în condițiile legii, la secțiile serale și fără frecvență și care învață cu succes li se pot acorda anumite garanții și</p>

	<p>stabilește durata redusă a timpului de muncă, li se acordă concedii suplimentare cu menținerea, integrală sau parțială, a salariului mediu și alte înlesniri, în modul stabilit de Guvern.</p> <p>(2) În contractul colectiv de muncă și în convențiile colective pentru salariații menționați la alin.(1) pot fi prevăzute înlesniri suplimentare din contul mijloacelor unității.</p>	<p>contractul colectiv sau de cel individual de muncă.”</p>		<p>instituțiile de învățămînt superior și garanții prevăzute de contractul colectiv sau cel individual de muncă.</p>	<p>compensații în modul prevăzut de contractul colectiv sau de cel individual de muncă.””</p>	
--	--	---	--	--	--	--



**Președintele Comisiei
Oxana Domentî**