



CANCELARIA DE STAT A REPUBLICII MOLDOVA

Nr. 21-05-4506

Chișinău

„ 9 ” 06 . 2017

Biroul Permanent al Parlamentului

În temeiul art.73 din Constituția Republicii Moldova, se prezintă spre examinare proiectul de lege a Parlamentului pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.410 din 8 iunie 2017.

Responsabil de prezentarea în Parlament a proiectului de lege a Parlamentului este Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei.

Anexe:

1. Hotărârea Guvernului cu privire la aprobarea proiectului de lege a Parlamentului (în limba română – 1 filă și în limba rusă – 1 filă);
2. Proiectul de lege a Parlamentului (în limba română – 3 file și în limba rusă – 3 file);
3. Nota informativă la proiectul de lege a Parlamentului (8 file);
4. Raportul de expertiză al Centrului Național Anticorupție (7 file);
5. Avizul Ministerului Justiției (1 filă).

Secretar general al Guvernului

Lilia PALII

Ex.: Aurelia Isac
Tel.: 250-604

SECRETARIATUL PARLAMENTULUI REPUBLICII MOLDOVA	
O.D.P. Nr. <u>187</u>	
<u>09</u> „ <u>06</u> ” 20 <u>17</u>	Ora _____

Casa Guvernului,
MD-2033, Chișinău,
Republica Moldova

Telefon:
+ 373-22-250104

Fax:
+ 373-22-242696



GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

HOTĂRÎRE nr.410

din 8 iunie 2017

Chișinău

**Cu privire la aprobarea proiectului de lege
pentru modificarea și completarea Codului muncii
al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003**

Guvernul HOTĂRĂȘTE:

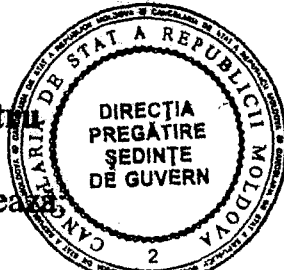
Se aprobă și se prezintă Parlamentului spre examinare proiectul de lege pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003.

Prim-ministru

Contrasemnează

Ministrul muncii, protecției
sociale și familiei

Ministrul justiției



PAVEL FILIP

Stela Grigoraș

Vladimir Cebotari

PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA**LEGE****pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova
nr.154-XV din 28 martie 2003**

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Articol unic. – Codul muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.159-162, art.648), cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. La articolul 42 alineatul (2), litera d) se abrogă.
2. La articolul 49 alineatul (1), litera o) se abrogă.
3. La articolul 55 alineatul (1), litera a) se completează în final cu cuvintele „ori pentru perioada în care el absentează din alte motive”.
4. La articolul 67, după cuvintele „să elibereze” se introduce cuvântul „gratuit”.
5. La articolul 75, alineatul (4) va avea următorul cuprins:
„(4) Suspendarea contractului individual de muncă și reluarea activității de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute la art.76 lit. a) și b) și art.78 alin.(1) lit. d¹) și e), se face prin ordin (dispoziție, decizie, hotărîre) al angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, contra semnătură, cel târziu la data suspendării contractului individual de muncă sau a reluării activității de muncă.”
6. Articolul 80:
la alineatul (2), cuvintele „6 luni” se substituie cu cuvintele „4 luni”;
la alineatul (4), cuvintele „vor beneficia” se substituie cu cuvintele „beneficiază lunar”, iar cifra „75” se substituie cu cifra „50”.
7. Codul se completează cu articolul 80¹ cu următorul cuprins:
„Articolul 80¹. Staționarea
(1) Staționarea reprezintă imposibilitatea temporară a continuării activității de producție de către unitate, de către o subdiviziune (subdiviziunile) interioară a acesteia, de către un salariat sau un grup de salariați și poate fi produsă:
a) din cauze ce nu depind de angajator sau salariat;

- b) din vina angajatorului;
- c) din vina salariatului.

(2) Retribuirea timpului de staționare produsă din cauze ce nu depind de angajator sau salariat, cu excepția perioadei șomajului tehnic (art.80), se efectuează în mărime de cel puțin 2/3 din salariul de bază pe unitate de timp stabilit salariatului, dar nu mai puțin decât în mărimea unui salariu minim pe unitate de timp, stabilit de legislația în vigoare, pentru fiecare oră de staționare.

(3) În caz de staționare produsă din vina angajatorului, cu excepția perioadei șomajului tehnic (art.80), angajatorul este obligat să-i compenseze salariatului salariul pe care acesta nu l-a primit.

(4) Salariatul din vina căruia s-a produs staționarea nu este remunerat pentru orele de staționare.

(5) Modul de înregistrare a staționării și mărimea concretă a retribuiției se stabilesc, după caz, în contractul colectiv și/sau în cel individual de muncă ori în regulamentul intern.”

8. La articolul 81 alineatul (3), prima propoziție se completează în final cu cuvintele „ , cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.)”.

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;”.

10. La articolul 103 alineatul (5), articolul 105 alineatul (1), articolul 110 alineatul (3), articolul 111 alineatul (3) și articolul 318 alineatul (1), cuvintele „a femeilor aflate în concediul postnatal,” se exclud.

11. 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 răsfrîngă negativ asupra buneii funcționări a unității, o parte din concediu, cu consimțămîntul scris al salariatului și cu acordul scris al reprezentanților 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.”

12. Articolul 121:

la alineatul (4), după cuvintele „li se acordă” se introduc cuvintele „ , în baza unei cereri scrise, ”;

se completează cu alineatul (6) cu următorul cuprins:

„(6) Concediile de odihnă anuale suplimentare se alipesc la concediul de odihnă anual de bază.”

13. La articolul 125 alineatul (1), cuvintele „i se poate acorda” se substituie cu cuvintele „i se acordă”.

14. Articolul 163 va avea următorul cuprins:

„Articolul 163. Modul de retribuire a muncii în caz de însușire a unor noi procese de producție.

Pentru perioada de însușire a unor noi procese de producție salariaților li se garantează menținerea salariului mediu.”

15. Articolul 178:

la alineatul (1), cuvintele „sau care s-au înmatriculat din proprie inițiativă” se exclud;

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 contractul colectiv sau de cel individual de muncă.”

16. La articolul 186 alineatul (1) litera a), prima propoziție va avea următorul cuprins: „pentru prima lună, plata unei indemnizații de eliberare din serviciu egală cu mărimea sumată a unui salariu mediu săptămânal pentru fiecare an complet lucrat la unitatea în cauză, dar nu mai mare decât șase salarii medii lunare și nu mai mică decât un salariu mediu lunar.”

17. La articolul 249 alineatul (2), cuvintele „femeile aflate în concediul postnatal,” se exclud.

18. La articolul 330 alineatul (2), textul „227 lit. j)” se exclude, textul „228 alin.(8)” se substituie cu textul „225 alin.(8)”, iar cifra „0,1” – cu cifra „0,3”.

Președintele Parlamentului

NOTĂ INFORMATIVĂ
la proiectul de Lege pentru modificarea și completarea
Codului muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003

Prezentul proiect de Lege pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003 a fost elaborat în cadrul unui Grup de lucru tripartit creat sub egida Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei și abilitat să examineze noi propuneri de modificare și completare a Codului muncii prezentate de către partenerii sociali (*în componența grupului au fost incluși reprezentanți ai Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, ai Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova și ai Confederației Naționale a Patronatului din Republica Moldova*).

Proiectul în cauză prevede modificarea și/sau completarea a circa 20 de articole ale Codului.

Printre modificările și completările ce urmează a fi operate în Codul muncii se numără următoarele:

1. Litera d) din alineatul (2) al articolului 42 (*articolul reglementează dreptul salariaților la administrarea unității și formele de participare*) se propune de abrogat.

Modificarea respectivă are drept scop concretizarea și îmbunătățirea conținutului normativ al art.42 din Codul muncii – alte forme de participare a salariaților la administrarea unității nu există (*nu sînt prevăzute nici de Codul muncii, nici de alte acte normative în vigoare*).

2. Litera o) din alineatul (1) al articolului 49 (*articolul reglementează conținutul contractului individual de muncă*) se propune de abrogat.

Includerea în contractul individual de muncă a prevederilor contractului colectiv de muncă și ale regulamentului intern al unității:

- este imposibilă, ținînd cont de volumul acestor documente;

- este lipsită de utilitate practică, ținînd cont de prevederile art.48 alin.(2) din Codul muncii, potrivit căruia, la angajare, salariatului îi vor fi puse la dispoziție, suplimentar, convențiile colective care-i sînt aplicabile, contractul colectiv de muncă, regulamentul intern al unității, precum și informația privind cerințele de securitate și sănătate în muncă aferente activității sale.

Astfel, modificarea propusă are drept scop concretizarea și îmbunătățirea conținutului normativ al art.49 din Codul muncii.

3. Litera a) din alineatul (1) al articolului 55 (*articolul reglementează cazurile de încheiere a contractului individual de muncă pe durată determinată*) se propune de

completat în final cu cuvintele "ori pentru perioada în care el absentează din alte motive".

Completarea propusă:

a) are drept scop:

- perfecționarea art.55 în vederea asigurării aplicării efective a prevederilor art.54 alin.(2) din Codul muncii (*permite încheierea contractului individual de muncă pe o durată determinată ce nu depășește 5 ani, în condițiile prevăzute de respectivul cod*);

- îmbunătățirea climatului investițional în Republica Moldova;

b) va permite încheierea contractului individual de muncă pe durată determinată pentru perioada îndeplinirii obligațiilor de muncă ale salariatului care absentează din motive necunoscute (*practica arată că absența poate dura și câteva luni*), ceea ce nu este posibil la momentul actual.

4. Articolul 67 (*prevede obligația angajatorului să elibereze salariatului certificatul cu privire la muncă și salariu*) se propune de completat după cuvintele "să elibereze" cu cuvântul "gratuit".

Urmare a acestei completări, Codul muncii va prevedea expres că angajatorul este obligat să elibereze salariatului certificatul cu privire la munca în cadrul unității respective în mod gratuit.

Completarea respectivă are drept scop:

- concretizarea și îmbunătățirea conținutului normativ al art.67 din Codul muncii;

- asigurarea respectării drepturilor și intereselor legitime ale salariaților;

- excluderea abuzurilor din partea angajatorilor.

5. Alineatul (4) din articolul 75 (*articolul conține noțiuni generale despre suspendarea contractului individual de muncă*) se propune de expus în următoarea redacție:

"(4) Suspendarea contractului individual de muncă și reluarea activității de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute la art.76 lit. a) și b) și art.78 alin.(1) lit. d¹) și e), se face prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel târziu la data suspendării contractului individual de muncă sau reluării activității de muncă."

Modificarea respectivă are drept scop:

- concretizarea și îmbunătățirea conținutului normativ al normei juridice vizate;

- asigurarea respectării drepturilor și intereselor legitime atât a salariaților, cât și a angajatorilor.

6. La articolul 80 (*reglementează șomajul tehnic*):

1) la alineatul (2), cuvintele „6 luni” se propune de substituit cu cuvintele „4 luni”;

2) la alineatul (4) cuvintele "vor beneficia" se propune de substituit cu cuvintele "beneficiază lunar", iar cuvintele „75 la sută” – cu cuvintele „50 la sută”.

Urmare a modificărilor propuse, vor fi micșorate cu o treime atât durata maximă a șomajului tehnic (*ceea ce este în favoarea salariatului*), cât și mărimea indemnizației de care beneficiază salariații în perioada șomajului tehnic (*ceea ce este în favoarea angajatorului în situația actuală de criză economică*).

Astfel, durata maximă a șomajului tehnic va constitui 4 luni în decursul unui an calendaristic (*actualmente 6 luni*), iar mărimea indemnizației de care beneficiază salariații în perioada șomajului tehnic va constitui 50 la sută din salariul lor de bază (*actualmente 75 la sută*).

Prin substituirea cuvintelor "vor beneficia" cu cuvintele "beneficiază lunar" va fi concretizat și îmbunătățit conținutul normativ al normei juridice vizate și, astfel, va fi asigurată respectarea drepturilor și intereselor legitime ale salariaților.

7. Se propunem de completat Codul cu articolul 80¹ cu următorul cuprins:

"Articolul 80¹. Staționarea

(1) Staționarea reprezintă imposibilitatea temporară a continuării activității de producție de către unitate, de către o subdiviziune (subdiviziunile) interioară a acesteia, de către un salariat sau un grup de salariați și poate fi produsă:

- a) din cauze ce nu depind de angajator sau salariat;
- b) din vina angajatorului;
- c) din vina salariatului.

(2) Retribuirea timpului de staționare produsă din cauze ce nu depind de angajator sau salariat, cu excepția perioadei șomajului tehnic (art.80), se efectuează în mărime de cel puțin 2/3 din salariul de bază pe unitate de timp stabilit salariatului, dar nu mai puțin decât în mărimea unui salariu minim pe unitate de timp, stabilit de legislația în vigoare, pentru fiecare oră de staționare.

(3) În caz de staționare produsă din vina angajatorului, cu excepția perioadei șomajului tehnic (art.80), angajatorul este obligat să-i compenseze salariatului salariul pe care acesta nu l-a primit.

(4) Salariatul din vină căruia s-a produs staționarea nu este remunerat pentru orele de staționare.

(5) Modul de înregistrare a staționării și mărimea concretă a retribuiției se stabilesc, după caz, în contractul colectiv și/sau în cel individual de muncă ori în regulamentul intern."

Completarea respectivă are drept scop:

- definirea noțiunii de "staționare" și lichidarea golului existent în legislația muncii în vigoare;
- concretizarea și îmbunătățirea reglementărilor referitoare la staționare;
- asigurarea aplicării corecte și uniforme a prevederilor Codului muncii;
- asigurarea respectării drepturilor și intereselor legitime ale salariaților.

8. Prima propoziție din alineatul (3) al articolului 81 (*articolul reglementează temeiurile de încetare a contractului individual de muncă*) se propune de completat în final cu cuvintele "cu excepția cazului când salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.)".

Urmare a acestei completări, ordinul angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă se va aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului când salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.)

Completarea respectivă are drept scop:

- concretizarea și îmbunătățirea conținutului normativ al normei juridice invocate;
- lichidarea golului existent în legislația muncii în vigoare;
- asigurarea aplicării corecte și uniforme a prevederilor Codului muncii.

9. Litera g) din alineatul (1) al articolului 86 (*articolul reglementează temeiurile de concediere*) se propune de expus în următoarea redacție:

g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar;

Modificarea în cauză are drept scop:

- concretizarea și îmbunătățirea conținutului normativ al normei juridice vizate;
- excluderea diferitor interpretări în procesul de aplicare a temeiului respectiv de concediere. Unii angajatori și salariați consideră că motivul 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.

10. La articolul 103 alineatul (5), articolul 105 alineatul (1), articolul 110 alineatul (3), articolul 111 alineatul (3) și articolul 318 alineatul (1), cuvintele "a femeilor aflate în concediul postnatal" se propune de exclus.

Reieșind din prevederile art.124 alin.(1) din Codul muncii, concediul postnatal constituie parte componentă a concediului de maternitate.

În context, menționăm că în cazul concediului de maternitate contractul individual de muncă se suspendă în circumstanțe ce nu depind de voința părților, fără emiterea unui ordin al angajatorului (a se vedea art.76 lit. a) și art.75 alin.(4) din Codul muncii).

Prin urmare, femeile aflate în concediul postnatal, prin definiție, nu pot fi atrase la muncă de noapte, la muncă suplimentară, la muncă în zilele de repaus, la muncă în zilele de sărbătoare nelucrătoare și la muncă în tură continuă.

Astfel, modificările propuse au drept scop concretizarea și îmbunătățirea conținutului normativ al normelor juridice vizate.

11. Alineatul (3) din articolul 118 (*articolul prevede acordarea anuală a concediului de odihnă și cazurile excepționale de amânare a acestuia*), se propune de expus în următoarea redacție:

”(3) În cazuri excepționale, cînd acordarea integrală a concediului de odihnă anual salariatului în anul de muncă curent poate să se răsfrîngă negativ asupra bunei funcționări a unității, o parte din concediu, cu consimțămîntul scris al salariatului și cu acordul scris al reprezentanților 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 urmînd a-i fi acordată pînă la sfîrșitul anului următor.”

Completarea respectivă:

- 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;

- va avea ca efect lichidarea unui motiv de nonconformitate a legislației naționale cu Carta socială europeană revizuită.

12. La articolul 121 (*reglementează concediile de odihnă anuale suplimentare*):

1) alineatul (4) se propune de completat după cuvintele ”li se acordă” cu cuvintele ”, în baza unei cereri scrise, ”;

Urmare a acestei completări, concediul de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de 4 zile calendaristice se va acorda unuia dintre părinții care au 2 și mai mulți copii în vîrstă de pînă la 14 ani (sau un copil cu dizabilități) în baza unei cereri scrise.

Completarea respectivă are drept scop:

- concretizarea și îmbunătățirea conținutului normativ al normei juridice vizate;

- asigurarea aplicării corecte și uniforme a prevederilor Codului muncii;

- asigurarea respectării drepturilor și intereselor legitime ale ambelor părți a raporturilor de muncă.

2) se propune de completat articolul vizat cu alineatul (6) cu următorul cuprins:

”(6) Concediile de odihnă anuale suplimentare se alipesc la concediul de odihnă anual de bază.”

Completarea în cauză:

- are la bază prevederile Hotărîrii Guvernului nr.573 din 1 august 1994 ”Cu privire la acordarea concediilor anuale suplimentare” (*a se vedea pct.2*), precum și practica aplicării prevederilor Codului muncii;

- va avea ca efect concretizarea și îmbunătățirea conținutului normativ al art.121 al Codului muncii, precum și asigurarea respectării drepturilor și intereselor legitime ale salariaților.

13. La alineatul (1) din articolul 125 (*articolul prevede alipirea concediului de odihnă anual la concediul de maternitate și la concediul pentru îngrijirea copilului*), cuvintele ”i se poate acorda” se propune de substituit cu cuvintele ”i se acordă”.

Urmare a acestei modificării, Codul muncii va stipula că, femeii, în baza unei cereri scrise, i se acordă (*la momentul actual – i se poate acorda*) concediul de odihnă anual înainte de concediul de maternitate sau imediat după el, sau după terminarea concediului pentru îngrijirea copilului.

Completarea respectivă are drept scop:

- concretizarea și îmbunătățirea conținutului normativ al normei juridice vizate;
- asigurarea respectării drepturilor și intereselor legitime ale salariaților.

14. Articolul 163 (*reglementează modul de retribuire a timpului de staționare și a muncii în caz de însușire a unor noi procese de producție*) se propune de expus în următoarea redacție:

”Articolul 163. Modul de retribuire a muncii în caz de însușire a unor noi procese de producție

Pentru perioada de însușire a unor noi procese de producție salariaților li se garantează menținerea salariului mediu.”

Modificarea respectivă:

- are drept scop concretizarea și îmbunătățirea conținutului normativ al normei juridice vizate, precum și asigurarea respectării drepturilor și intereselor legitime ale salariaților;

- urmează a fi examinată în context cu completarea Codului muncii cu un nou articol care va reglementa staționarea – art.80¹.

15. La articolul 178 (*reglementează garanții și compensații acordate salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate*):

1) la alineatul (1), cuvintele ”sau care s-au înmatriculat din proprie inițiativă” se propune de exclus;

Urmare a modificării respective, de durata redusă a timpului de muncă, de concedii suplimentare cu menținerea, integrală sau parțială, a salariului mediu și de alte înlesniri stabilite de Guvern vor beneficia doar salariații trimiși la studii de către angajator, ceea ce este logic și firesc într-o economie de piață;

2) se propune de completat articolul vizat 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 contractul colectiv sau de cel individual de muncă.”

Urmare a completării respective, salariații care s-au înmatriculat în instituțiile de învățământ superior sau mediu de specialitate din proprie inițiativă vor beneficia de anumite garanții și compensații doar în cazul în care acestea sînt prevăzute de contractul colectiv sau de cel individual de muncă, ceea ce este logic și firesc într-o economie de piață.

16. Prima propoziție din litera a) al alineatului (1) din art.186 (*articolul reglementează indemnizațiile de eliberare din serviciu*) se propune de expus în următoarea redacție: "pentru prima lună, plata unei indemnizații de eliberare din serviciu egală cu mărimea sumată a unui salariu mediu săptămânal pentru fiecare an complet lucrat la unitatea în cauză, dar nu mai mare decât șase salarii medii lunare și nu mai mică decât un salariu mediu lunar."

Modificarea propusă:

a) are drept scop reducerea poverii financiare pentru angajatori în caz de concediere a salariaților în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate sau în legătură cu lichidarea unității (în special, în situația actuală de criză economică);

b) este în deplină concordanță cu prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr.158 "Cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului", ratificată de Republica Moldova (*a se vedea art.12*);

c) va avea ca efect:

- eliminarea constrângerilor la deschiderea și dezvoltarea afacerilor;
- îmbunătățirea climatului investițional în Republica Moldova.

17. La alineatul (2) din articolul 249 (*articolul reglementează limitări referitoare la trimiterea în deplasare*), cuvintele "femeile aflate în concediul postnatal" se propune de exclus.

Reieșind din prevederile art.124 alin.(1) din Codul muncii, concediul postnatal constituie parte componentă a concediului de maternitate.

În context, menționăm că în cazul concediului de maternitate contractul individual de muncă se suspendă în circumstanțe ce nu depind de voința părților, fără emiterea unui ordin al angajatorului (*a se vedea art.76 lit. a) și art.75 alin.(4) din Codul muncii*).

Prin urmare, femeile aflate în concediul postnatal, prin definiție, nu pot fi trimise în deplasare în interes de serviciu.

Astfel, modificarea propusă are drept scop concretizarea și îmbunătățirea conținutului normativ al normei juridice vizate.

18. La alineatul (2) din articolul 330 (*articolul prevede obligația angajatorului de a repara prejudiciul cauzat persoanei ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci*), cuvintele "227 lit. j)" se propune de exclus, cuvintele "228 alin.(8)" – de substituit cu cuvintele "225 alin.(8), iar cifra "0,1" – de substituit cu cifra "0,3".

Modificările propuse au drept scop:

- 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 cuvenite salariatului. Actuala compensație pentru reținerea, din vina angajatorului, a plăților cuvenite salariatului este una mizeră și nu este în măsură să descurajeze angajatorii în reținerea plăților cuvenite salariatului;

- protejarea drepturilor și intereselor legale ale salariaților în caz de reținere, din vina angajatorului, a plăților ce li se cuvin. Actuala compensație nu este în măsură să compenseze adecvat salariatului pierderile suportate în legătură cu reținerea plăților ce i se cuvin, precum și să-i asigure protecția necesară în asemenea situații (*spre exemplu, actualmente, în cazul reținerii timp de o luna a unui salariu de 5000 lei, salariatul poate beneficia de o compensație în valoare de 150 lei (5000 lei x 0,1 % = 5 lei pentru o zi; 5 lei x 30 zile = 150 lei pentru o lună)*).

Adoptarea proiectului respectiv va avea ca efect:

- a) perfecționarea legislației muncii în vigoare;
- b) flexibilizarea legislației muncii în vigoare și aducerea acesteia în concordanță cu cerințele moderne ale economiei de piață;
- c) asigurarea respectării drepturilor și intereselor legitime ale ambelor părți a raporturilor de muncă.

Reieșind din cele expuse, considerăm adoptarea proiectului sus-menționat ca fiind un act oportun și necesar.

Ministru



Stela GRIGORAȘ