

Tabel comparativ
la proiectul legii pentru modificarea Codului muncii
al Republicii Moldova nr.154 /2003

Conținutul normei juridice în vigoare	Conținutul normei juridice conform proiectului	Justificare necesității de modificare
<p>Art. 10. Drepturile și obligațiile angajatorului</p> <p>(2) Angajatorul este obligat:</p>	<p>Art. 10. Drepturile și obligațiile angajatorului</p> <p>(2) Angajatorul este obligat:</p> <p>b¹) să aprobe și/sau să modifice statele de personal ale unității, în condițiile stabilite de prezentul Cod.</p>	<p>Prin Legea nr. 123/2017 a fost exclusă obligativitatea angajatorului de a aproba statele de personal, dar aplicând norma dată, partenerii sociali au constatat că, totuși, aprobarea statelor de personal este necesară, doar că nu este necesar de a impune angajatorul să aprobe anual statul de personal.</p>
<p>Art. 19. Formele parteneriatului social</p> <p>Parteneriatul social se realizează prin:</p> <p>b) participarea la examinarea proiectelor de acte normative și a propunerilor ce vizează reformele social-economice, la perfecționarea legislației muncii, la asigurarea concilierii civice, la soluționarea conflictelor colective de muncă;</p>	<p>Art. 19. Formele parteneriatului social</p> <p>Parteneriatul social se realizează prin:</p> <p>b) participarea la examinarea proiectelor de acte normative și a propunerilor ce vizează reformele social-economice, la perfecționarea legislației muncii, la asigurarea concilierii civice;</p> <p>e) participarea reprezentanților salariaților și a reprezentanților angajatorului în procesul de soluționare extrajudiciară a conflictului colectiv de muncă (procedura de conciliere)</p>	<p>Modificarea dată are drept scop îmbunătățirea și concretizarea conținutului normativ al normei juridice invocate.</p> <p>De asemenea, are la bază prevederea art. 359 din Codul muncii (<i>reglementează procedura de conciliere</i>).</p>
<p>Art. 27. Modul de desfășurare a negocierilor colective</p>	<p>Art. 27. Modul de desfășurare a negocierilor colective</p>	

(4) Dreptul de a participa la negocierile colective, de a semna convențiile colective în numele salariaților la nivel național, ramural sau teritorial aparține sindicatelor (asociațiilor sindicale) corespunzătoare. În cazul în care, la nivel național, ramural sau teritorial, există mai multe organe sindicale, se creează un organ reprezentativ unic pentru desfășurarea negocierilor colective și încheierea acesteia. Constituirea organului reprezentativ se efectuează în baza principiului reprezentării proporționale a organelor sindicale, în funcție de numărul membrilor de sindicat. În lipsa unui acord privind crearea organului reprezentativ unic pentru organizarea negocierilor colective, dreptul de a le desfășura va reveni sindicatului (asociației sindicale) care întrunește cel mai mare număr de membri.

(4) Dreptul de a participa la negocierile colective și de a semna contractele colective de muncă și convențiile colective în numele salariaților aparține sindicatelor (asociațiilor sindicale) corespunzătoare.

În cazul în care **la nivel de unitate** sau la nivel național, ramural ori teritorial există mai multe organe sindicale, se creează un organ reprezentativ unic pentru desfășurarea negocierilor colective, elaborarea proiectului contractului colectiv de muncă sau a convenției colective și încheierea acestora.

Constituirea organului reprezentativ se efectuează în baza principiului reprezentării proporționale a organelor sindicale, în funcție de numărul membrilor de sindicat.

În lipsa unui acord privind crearea organului reprezentativ unic pentru organizarea negocierilor colective, dreptul de a le desfășura va reveni sindicatului (asociației sindicale) care întrunește cel mai mare număr de membri.

(4¹) Dreptul de a participa la negocierile colective, de a semna convențiile colective în numele angajaților la nivel național, ramural sau teritorial aparține patronatelor corespunzătoare. În cazul în care, la nivel național, ramural sau teritorial, există mai multe patronate, se creează un organ reprezentativ unic pentru desfășurarea negocierilor colective, elaborarea proiectului convenției colective și încheierea acesteia. Constituirea organului reprezentativ se efectuează în baza principiului reprezentării proporționale a patronatelor, în funcție de numărul membrilor acestora. În lipsa unui acord privind crearea organului reprezentativ unic pentru organizarea

Modificarea respectivă are drept scop:

- lichidarea golului existent în legislația muncii în vigoare.

La momentul actului nu este reglementat modul de desfășurare a negocierilor colective în cazul în care la nivel de unitate există mai multe organe sindicale; - excluderea situațiilor de negociere și încheiere a contractului colectiv de muncă doar cu unul din sindicatele existente la nivel de unitate și neglijarea celorlalte sindicate.

Completarea respectivă are drept scop lichidarea golului existent în legislația muncii în vigoare

La momentul actului nu este reglementat modul de desfășurare a negocierilor colective în cazul în care la nivel național, ramural sau teritorial există mai multe patronate.

<p>Art.55. Contractul individual de muncă pe durată determinată</p> <p>(1) Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin. (2), în următoarele cazuri:</p> <p>j) pentru perioada îndeplinirii de către șomerii a lucrărilor publice remunerate, în modul stabilit de Guvern</p>	<p>negocierilor colective, dreptul de a le desfășura va reveni patronatului care întrunește cel mai mare număr de membri.</p> <p>Art.55. Contractul individual de muncă pe durată determinată</p> <p>(1) Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin. (2), în următoarele cazuri:</p> <p>j) - se abrogă</p>	<p>Odată cu aprobarea Legii nr.105/2018 au fost anulate lucrările publice remunerate ca măsură implementată de ANOFM, reglementate de Legea 102/2003 (abrogată).</p>
<p>Art. 57. Documentele care se prezintă la încheierea contractului individual de muncă</p> <p>(1) La încheierea contractului individual de muncă, persoana care se angajează prezintă angajatorului următoarele documente:</p> <p>c) documentele de evidență militară – pentru recruți și rezerviști;</p>	<p>Art. 57. Documentele care se prezintă la încheierea contractului individual de muncă</p> <p>(1) La încheierea contractului individual de muncă, persoana care se angajează prezintă angajatorului următoarele documente:</p> <p>c) - se abrogă</p>	<p>Guvernul a creat platforma de interoperabilitate "M-Connect" în care instituțiile statului fac disponibile datele sale în regim real pentru a fi utilizate de alte autorități în scopul realizării sarcinilor sale. Informația solicitată de Ministerul Apărării este oferită de angajatori prin prezentarea rapoartelor IPC, IRM, M1 etc. La rândul său CNAS ca deținător de bază a acestor informații a semnat acord de colaborare cu Agenția de Guvernare Electronică prin care a pus la dispoziție informații din baza de date pe care o gestionează. În această ordine de idei Ministerul Apărării urmează să se subscrie la această platformă pentru a obține informațiile solicitate. La aceeași pași îi obligă și prevederile Legii 161/2011 privind implementarea ghișei unice în desfășurarea activității de întreprinzător.</p>

<p>Art.74. Transferul la o altă muncă</p> <p>(3) în caz de transfer în condițiile alin. (1) și (2), părțile vor opera modificările necesare în contractul individual de muncă conform art.68, în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) emis de angajator care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare.</p>	<p>Art.74. Transferul la o altă muncă</p> <p>(3) în caz de transfer în condițiile alin. (1), (2) și (4), părțile vor opera modificările necesare în contractul individual de muncă conform art.68, în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) emis de angajator care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare.</p> <p>(4) Cu acordul scris al părților, în baza ordinului emis de angajator, salariatul poate fi transferat temporar la o altă muncă din cadrul aceleiași unități, pe o perioadă până la o lună, cu posibilitatea prelungirii acestui termen până la un an, cu acordul scris al părților.</p> <p>(5) În condițiile transferului menționat la alin.(4) angajatorul va păstra locul de muncă de bază al salariatului transferat.</p>	<p>Codul muncii nu prevede posibilitatea efectuării unui transfer temporar al salariatului în cadrul întreprinderii (cu acordul scris al părților). Această interdicție creează probleme de suplinire a locurilor temporar libere în întreprindere, singura soluție fiind angajarea unor persoane noi pe o perioadă determinată sau cumulara de funcții a salariatului temporar absent, fapt ce prezintă un dezavantaj atât pentru angajator, cât și pentru salariat. Transferul salariatului în cadrul întreprinderii este deosebit de important în special pentru companiile în care instruirea noilor salariați la angajare este de lungă durată și presupune cunoștințe și o pregătire specială (cursuri inițiale, cunoașterea sistemelor informaționale și a procedurilor de lucru, de securitate, etc.) și o perioadă de adaptare mai mare. Transferul temporar al salariatului este important și în cazul înlocuirii temporare a unor angajați din conducerea subdiviziunilor, a adjuncților conducerii subdiviziunilor etc.</p>
<p>Art. 100 Durata zilnică a timpului de muncă</p> <p>(7) Angajatorul poate stabili, cu acordul scris al salariatului, programe individualizate de muncă, cu un regim flexibil al timpului de muncă, dacă această posibilitate este prevăzută de regulamentul intern al unității sau de contractul colectiv ori de cel individual de muncă.</p> <p>(9) Durata zilei de muncă poate fi, de asemenea,</p>	<p>Art. 100 Durata zilnică a timpului de muncă</p> <p>alin. (7) se abrogă</p>	<p>Alineatele (7) și (9) se înglobează în articolul nou instituit – art.100¹.</p>
<p>(9) Durata zilei de muncă poate fi, de asemenea,</p>	<p>alin. (9) se abrogă</p>	

<p>împărțită în două segmente: o perioadă fixă, în care salariatul se află la locul de muncă și o perioadă variabilă (mobilă), în care salariatul își alege orele de sosire și plecare, cu respectarea duratei zilnice normale a timpului de muncă.</p>			<p>Articolul 100¹ Program flexibil de muncă</p> <p>(1) Programe flexibile de muncă se stabilesc de angajator de comun acord cu salariatul la solicitarea acestuia, dacă această posibilitate este prevăzută în contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern al unității, ori în alt act normativ la nivel de unitate.</p> <p>(2) Programele flexibile de muncă presupun un mod diferit de organizare a timpului de muncă față de regimul de muncă stabilit în cadrul unității.</p> <p>(3) Programul flexibil de muncă se instituie în baza acordului între părți, cu monitorizarea de către angajator a timpului zilnic de muncă al salariatului.</p> <p>(4) Condițiile de activitate în cadrul programului flexibil de muncă se stabilesc în contractul individual de muncă.</p> <p>(5) Programul flexibil de muncă se aplică fără a aduce atingere prevederilor art.100 din Cod.</p> <p>(6) Durata zilnică a timpului de muncă poate fi împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află la locul de muncă și o perioadă variabilă, în care salariatul își alege</p>		<p>Drept temei pentru completarea Codului cu articolul care reglementează programul flexibil de muncă servește rezultatele studiului „Mamele cu copii de vârstă preșcolară: între serviciu și obligațiuni familiale”, desfășurat de Institutul Național de Cercetări Economice, în anul 2019. Conform studiului, 36,2% din totalul respondenților au solicitat flexibilizarea programelor de muncă în contextul reconcilierii vieții de familie cu cea profesională. De asemenea astfel de prevederi se regăsesc în legislația și practica altor țări, inclusiv România, Franța, Canada. Un studiu realizat în anul 2015 în 10 țări atestă că 75% din întreprinderi aveau programe flexibile de muncă.</p> <p>Norma dată este în concordanță cu Directiva UE 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (pct.15 preambul).</p> <p>Aspectul dat a fost discutat și în cadrul atelierului de lucru cu participarea reprezentantului OIM, care a confirmat aplicarea largă a programelor flexibile de</p>
---	--	--	--	--	---

	orele de sosire și de plecare.	muncă, în deosebi în cazul mamei cu copii minori.
Art.102. Durata muncii în ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare	<p>Art.102. Durata muncii în ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare</p> <p>(4) La unitățile cu flux continuu și la unele lucrări cu regim de muncă neîntrerupt, care nu permit reducerea duratei zilei de muncă (schimbului) din ajunul zilei de sărbătoare nelucrătoare, ora de muncă care un poate fi redusă se consideră muncă suplimentară</p>	<p>Completarea în cauză are drept scop:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lichidarea golului existent în legislația muncii în vigoare; - asigurarea respectării drepturilor și intereselor legale ale salariaților care lucrează la unitățile cu flux continuu sau la unele lucrări cu regim de muncă neîntrerupt, care nu permit reducerea duratei zilei de muncă (schimbului) din ajunul zilei de sărbătoare nelucrătoare.
Art. 103. Munca de noapte	<p>Art. 103. Munca de noapte</p> <p>(3¹) Salariații care urmează să fie transferați la munca permanentă de noapte, înainte de transfer, sunt supuși unui examen medical din contul angajatorului.</p> <p>(5) Nu se admite atragerea la munca de noapte a salariaților în vârstă de pînă la 18 ani, a femeilor gravide, a femeilor care au născut de curînd și a celor care alăptează, precum și a persoanelor cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical.</p> <p>(7) Salariații cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical urmează a fi transferați la o muncă de zi pentru</p>	<p>Completarea cu alin. (3¹) și alin. (7) are la bază prevederile art. 9 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (potrivit pct. 37 din Planul național de acțiuni pentru implementarea Acordului de Asocieri RM – UE în perioada 2017–2019, Directiva respectivă urmează a fi transpusă în anul 2019.</p> <p>Completarea alin. (5) are la bază:</p> <ul style="list-style-type: none"> - prevederile art. 3 din Convenția OIM nr. 183 Privind revizuirea Convenției (revizuite) asupra protecției maternității (ratificată prin Legea nr. 87-XVI din 20 aprilie 2006); - prevederile pct. 6 din Recomandarea OIM nr. 191 Privind revizuirea Recomandării asupra protecției maternității;

	<p>care sunt calificați, cu respectarea prevederilor art.74 din Cod.</p>	<p>- prevederile art. 250 din Codul muncii (cu modificările operate prin Legea nr. 155 din 20 iulie 2017).</p>
<p>Art. 104. Munca suplimentară</p>	<p>Art. 104. Munca suplimentară</p> <p>(8) Se admite ca, în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă să fie prevăzută posibilitatea de a compensa orele de muncă suplimentară cu ore libere, cu acordul scris al părților.</p> <p>În acest caz, orele libere vor fi acordate în decurs de pînă la 30 de zile de la prestarea muncii suplimentare.</p>	<p>Drept temeii pentru completarea dată servește art. 43 din Constituție, salariații au dreptul la protecția muncii, durata săptămânii de muncă este de cel mult 40 de ore.</p> <p>Având în vedere că viața și sănătatea au prioritate, iar atragerea salariaților la muncă suplimentară constituie o suprasolicitare cauzată de dimensionare excesivă a volumului de muncă, considerăm inadmisibil atragerea salariaților la muncă suplimentară, iar în cazul în care salariatul a fost atras la muncă suplimentară, compensarea acesteia cu ore libere.</p> <p>Norma dată este în concordanță cu Directiva UE 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (pct.16 preambul) și Convenția OIM nr.106 Repausul săptămînal (comerț și oficii), art.8.</p> <p>De asemenea, 17,9% din respondenții studiului „Mamele cu copii de vîrstă preșcolară: între serviciu și obligațiuni familiale”, desfășurat de Institutul Național de Cercetări Economice, în anul 2019, au solicitat posibilitatea oferirii de către angajator a zilelor suplimentare de odihnă, fapt care contribuie la</p>

<p>Art. 107. Pauza de masă și repausul zilnic</p> <p>(2) Durata concretă a pauzei de masă și timpul acordării acesteia se stabilesc în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern al unității. Pauzele de masă, cu excepțiile prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern al unității, nu se vor include în timpul de muncă.</p> <p>(4) Durata repausului zilnic cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decât dublă a timpului de muncă zilnic.</p>	<p>Art. 107. Pauza de masă și repausul zilnic</p> <p>(2) Durata pauzei de masă și momentul acordării acesteia se stabilesc în contractul colectiv de muncă, în regulamentul intern al unității sau în contractul individual de muncă.</p> <p>Pauzele de masă, cu excepțiile prevăzute în contractul colectiv de muncă, în regulamentul intern al unității sau în contractul individual de muncă, nu se includ în timpul de muncă.</p> <p>4) Durata repausului zilnic cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decât 11 ore consecutive.</p>	<p>reconcilierea vieții de familie cu cea profesională.</p> <p>Modificarea propusă are drept scop concretizarea și îmbunătățirea conținutului normativ al normei juridice vizate.</p> <p>Norma dată este în concordanță cu Directiva UE 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (art.3).</p>
<p>Art.111. Zilele de sărbătoare nelucrătoare</p> <p>(5) În scopul utilizării optime de către salariați a zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, Guvernul este în drept să transfere zilele de repaus (de lucru) în alte zile. Salariații care în ziua declarată zi de odihnă încă nu se aflau în raporturi de muncă cu unitatea în cauză, salariații ale căror contracte individuale s-au aflat în concediu medical, în concediu de maternitate, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, în concediu de odihnă anual, în concediu neplătit și în concediu de studii nu au obligația de a se prezenta la serviciu în ziua declarată zi lucrătoare.</p>	<p>Art.111. Zilele de sărbătoare nelucrătoare</p> <p>(5) În scopul utilizării optime de către salariați a zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, conducătorul unității, după consultarea reprezentanților salariaților, este în drept să transfere unele zile de repaus (de lucru) în alte zile.</p> <p>Pentru autoritățile și instituțiile publice, dreptul de a transfera unele zile de repaus (de lucru) în alte zile, i se oferă Guvernului.</p> <p>Salariații care în ziua declarată zi de odihnă încă nu se aflau în raporturi de muncă cu unitatea în cauză, salariații ale căror contracte individuale de muncă erau suspendate la ora respectivă, precum și salariații care în ziua respectivă s-au aflat în concediu medical, în concediu de maternitate, în concediu parțial plătit pentru</p>	<p>Conform prevederilor art. 98 (4) din CM regimul de muncă se stabilește prin regulamentul intern al unității și prin contractul colectiv și/sau prin contractele individuale de muncă.</p> <p>Astfel, pentru sectorul privat doar angajatorul va dispune de dreptul să transfere unele zile de repaus (de lucru) în alte zile.</p> <p>Guvernul va dispune de dreptul de a transfera unele zile de repaus (de lucru) în alte zile pentru angajații din autoritățile și instituțiile publice.</p> <p>La baza acestei modificări sunt multiplele adresări, atât ale salariaților, cât și ale angajatorilor, care au explicat</p>

<p>Art. 117. Indemnizația de concediu</p> <p>(1) Pentru perioada concediului de odihnă anual, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât valoarea salariului mediu lunar pentru perioada respectivă.</p>	<p>îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani, în concediu de odihnă anual, în concediu neplătit și în concediu de studii nu au obligația de a se prezenta la serviciu în ziua declarată zi lucrătoare.</p> <p>Art. 117. Indemnizația de concediu</p> <p>(1) Pentru perioada concediului de odihnă anual, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât mărimea salariului mediu pentru perioada respectivă.</p>	<p>ineficiența minivacanțelor.</p>
<p>Art. 117. Indemnizația de concediu</p> <p>(1) Pentru perioada concediului de odihnă anual, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât valoarea salariului mediu lunar pentru perioada respectivă.</p>	<p>Actualmente norma juridică stabilește că, pentru perioada concediului de odihnă anual, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât valoarea salariului mediu lunar pentru perioada respectivă.</p> <p>Cînd spunem „salariului mediu lunar” se subînțelege salariul mediu pentru luna respectivă. Luînd în considerație că, salariații beneficiază de concediu anual plătit de cel puțin 28 zile calendaristice, or 28 de zile calendaristice nu înseamnă o lună de zile (cu excepția lunii februarie).</p> <p>Respectiv, considerăm că, corect este ca indemnizația de concediu să nu fie mai mică decât mărimea (valoarea/cuantumul) salariului mediu pentru perioada respectivă. Se exclude doar cuvîntul „lunar”, pentru că concediu poate fi de 28 zile calendaristice, ce este mai puțin de o lună, dar poate fi și 35, 42 sau mai multe zile calendaristice, ceea ce este mai mult decît o lună.</p>	<p>Modificarea propusă are drept scop concretizarea și îmbunătățirea conținutului normativ al noimei juridice vizate.</p> <p>Actualmente norma juridică stabilește că, pentru perioada concediului de odihnă anual, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât valoarea salariului mediu lunar pentru perioada respectivă.</p> <p>Cînd spunem „salariului mediu lunar” se subînțelege salariul mediu pentru luna respectivă. Luînd în considerație că, salariații beneficiază de concediu anual plătit de cel puțin 28 zile calendaristice, or 28 de zile calendaristice nu înseamnă o lună de zile (cu excepția lunii februarie).</p> <p>Respectiv, considerăm că, corect este ca indemnizația de concediu să nu fie mai mică decât mărimea (valoarea/cuantumul) salariului mediu pentru perioada respectivă. Se exclude doar cuvîntul „lunar”, pentru că concediu poate fi de 28 zile calendaristice, ce este mai puțin de o lună, dar poate fi și 35, 42 sau mai multe zile calendaristice, ceea ce este mai mult decît o lună.</p>

<p>Art.127. Concediile pentru salariații care au adoptat copii nou-născuți sau au luat sub tutelă</p>	<p>Art.127. Concediile pentru salariații care au adoptat copii nou-născuți, au luat sub tutelă sau intenționează să adopte un copil</p> <p>(3) Salariul care intenționează să adopte un copil, în baza unei cereri scrise, i se acordă concediu neplătit pe durata încredințării copilului adoptabil, ce nu va depăși 90 de zile calendaristice.</p>	<p>Completarea respectivă are drept bază prevederile art.29 din Legea nr.99/2010 privind regimul juridic al adopției care stabilește că, pentru adaptarea copilului cu adoptatorul și pentru constatarea compatibilității lor, autoritatea teritorială de la domiciliul copilului îl încredințează adoptatorului, pe o perioadă de 90 de zile.</p> <p>Pe durata încredințării copilului în vederea adopției, adoptatorul exercită drepturile și îndeplinește obligațiile de îngrijire și de educare a copilului.</p>
<p>Art. 136. Sistemul tarifar de salarizare</p> <p>(3) Componenta principală și obligatorie a tarifar este salariul tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) a rețelei tarifar, care servește drept bază pentru stabilirea în contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă a salariilor tarifar și salariilor funcției concrete. Salariul tarifar pentru categoria I de calificare în sectorul real se stabilește la nivel ramural și de unitate în modul prevăzut de lege.</p> <p>(4) Rețeaua tarifară se stabilește după cum urmează: a) pentru salariații din unitățile cu autonomie financiară – în baza categoriilor de calificare stabilite pentru salariați, a salariului tarifar pentru categoria I de calificare și a coeficienților tarifar stabiliți la nivel ramural sau la nivel de unitate; b) pentru salariații din sectorul bugetar – în baza categoriilor de salarizare ale rețelei tarifar unice, a salariului tarifar pentru categoria I de salarizare și a</p>	<p>Art. 136. Sistemul tarifar de salarizare</p> <p>(3) Componenta principală și obligatorie a sistemului tarifar este salariul tarifar pentru categoria I de calificare a rețelei tarifar, care servește drept bază pentru stabilirea în contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă a salariilor tarifar și salariilor funcției concrete.</p> <p>Salariul tarifar pentru categoria I de calificare în sectorul real se stabilește la nivel ramural și de unitate în modul prevăzut de Legea salarizării nr.847/2002...</p> <p>alin. (4) - se abrogă</p>	<p>Conținutul articolului este identic cu norme din Legea salarizării, iar prevederile expuse în alin. (4) și (5) din Legea salarizării au fost abrogate prin Legea nr.253/2016.</p>

<p>grilelor de salarii ale funcției stabilite pe categoriile de salarizare.</p> <p>(5) Salariul tarifar pentru categoria I de calificare la nivel de ramură sau de unitate se reexaminează în funcție de condițiile economice concrete ale ramurii sau în funcție de posibilitățile financiare ale unității. Totodată, cuantumul lunar total al salariului unui angajat, calculat în baza sistemului tarifar de salarizare, nu poate fi mai mic decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, stabilit de Guvern.</p>	<p>alin. (5) - se abrogă</p>	
<p>Art. 139. Retribuirea muncii prestate în condiții nefavorabile</p> <p>(2) Mărimea concretă a sporurilor de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilește în funcție de greutate și nocivitate, în limitele negociate de partenerii sociali și aprobate prin convenția colectivă la nivel național și ramural, dar nu poate fi mai mică decât cea prevăzută de Legea salarizării.</p>	<p>Art. 139. Retribuirea muncii prestate în condiții nefavorabile</p> <p>(2) Mărimea concretă a sporurilor de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilește în funcție de greutate și nocivitate, în limitele negociate de partenerii sociali și aprobate prin convenția colectivă la nivel național și ramural.</p>	<p>Prin Legea nr.271 din 23 noiembrie 2018, condiționalitatea cuantumului sporului pentru munca prestată în condiții nefavorabile stabilită în art.15 alin. (2) din Legea salarizării, a fost exclusă.</p>
<p>Art. 152. Retribuirea muncii salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani și a altor categorii de salariați cu durată redusă a muncii zilnice</p> <p>(3) Munca elevilor și studenților din instituțiile de învățămînt secundar general, secundar profesional și mediu de specialitate, care nu au atins vîrsta de 18 ani, prestată în afara timpului de studii, se retribue proporțional cu timpul lucrat sau în acord.</p>	<p>Art. 152. Retribuirea muncii salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani și a altor categorii de salariați cu durată redusă a muncii zilnice</p> <p>3) Munca elevilor și studenților din instituțiile de învățămînt secundar general și profesional tehnic care nu au atins vîrsta de 18 ani, prestată în afara timpului de studii, se retribue proporțional cu timpul lucrat sau în acord.</p>	<p>Redacția alineatului se aduce în concordanță cu prevederile Codului educației</p>
<p>Art.157. Retribuirea muncii suplimentare</p> <p>(1) în cazul retribuirii muncii pe unitate de timp,</p>	<p>Art.157. Retribuirea muncii suplimentare</p> <p>(1) în cazul retribuirii muncii pe unitate de timp</p>	

<p>munca suplimentară (art.104), pentru primele două ore, se retribue în mărime de cel puțin 1,5 salarii de bază stabilite salariatului pe unitate de timp, iar pentru orele următoare – cel puțin în mărimea dublă.</p> <p>(2¹) În cazul retribuirii muncii cu salariu lunar, pentru munca suplimentară se plătește un spor, calculat pe unitate de timp, în mărime de 50 la sută din salariul de bază – pentru primele 2 ore și în mărime de 100 la sută din salariul de bază – pentru orele următoare.</p> <p>(3) Compensarea muncii suplimentare cu timp liber un se admite.</p>	<p>(cu salariu tarifar sau cu salarial funcției), munca suplimentară (art.104), pentru primele două ore, se retribue în mărime de cel puțin 1,5 salarii de bază stabilite salariatului pe unitate de timp, iar pentru orele următoare – cel puțin în mărimea dublă.</p> <p>(2¹) se abrogă</p> <p>(3) se abrogă</p>	<p>Alineatul (2¹) a fost introdus prin Legea 271/2018, de către Ministerul Finanțelor.</p> <p>Aplicând norma în redacția în vigoare înseamnă că, costul unei ore de muncă suplimentară este de 50 % din costul unei ore de muncă în limita timpului normal de muncă.</p> <p>Abrogarea alin. (3) reiese din completarea art.104 prin care se admite ca în contractul colectiv sau individual de muncă să fie prevăzută posibilitatea compensării orelor de muncă suplimentare cu ore libere.</p>
<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 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 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>Articolul 178 Garanții și compensații acordate salariaților care îmbină munca cu studiile în învățământul profesional tehnic, superior de licență sau superior de master</p> <p>(1) Salariaților, trimiși de către angajator, la studii în învățământul profesional tehnic, superior de licență sau superior de master, în instituțiile de învățământ acreditate în condițiile legii, la secțiile cu frecvență redusă, li se 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>Redacția alineatelor se aduce în concordanță cu prevederile Codului educației</p>

<p>(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 vor acorda anumite garanții și compensații în modul prevăzut de contractul colectiv sau de cel individual de muncă.</p>	<p>(1¹) Salariaților care, din proprie inițiativă, s-au înmatriculat în învățământul profesional tehnic, superior de licență sau superior de master, în instituțiile de învățământ acreditate în condițiile legii, la secțiile cu frecvență redusă, li se acordă anumite garanții și compensații în modul prevăzut de contractul colectiv sau de cel individual de muncă.</p>	<p>Redacția alineatului se aduce în concordanță cu prevederile Codului educației</p>
<p>Articolul 179 Garanții și compensații acordate salariaților care îmbină munca cu studiile în învățământul postuniversitar specializat</p>	<p>Articolul 179 Garanții și compensații acordate salariaților care îmbină munca cu studiile în cadrul programelor de doctorat și postdoctorat</p> <p>(1) Salariaților care își fac studiile în cadrul programelor de doctorat și postdoctorat în instituțiile de învățământ superior sau în organizațiile din domeniile cercetării și inovării, acreditate în condițiile legii, li se acordă garanții și compensații în modul prevăzut de contractul colectiv sau de cel individual de muncă.</p>	<p>Prevederile art.180 sunt înglobate în conținutul art.178.</p>
<p>(1) Salariaților care își fac studiile postuniversitare prin masterat, doctorat, postdoctorat, organizate în instituțiile de învățământ superior sau în organizațiile din sfera științei și inovării acreditate în condițiile legii, li se acordă garanții și compensații în modul stabilit de Guvern.</p>	<p>Articolul 180 se abrogă</p>	<p>Articolul 180 se abrogă</p>
<p>Art. 180 Garanții și compensații acordate salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ secundar profesional</p>	<p>(1) Salariaților care studiază cu succes, fără scoatere din activitate, în instituțiile de învățământ secundar profesional, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, acreditate în condițiile legii, li se acordă, în modul stabilit de Guvern, concedii suplimentare cu menținerea, integrală sau parțială, a salariului mediu.</p> <p>(2) Salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ secundar profesional neacreditate li se stabilesc garanții și compensații prin contractul colectiv sau prin cel individual de muncă.</p>	

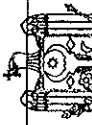
<p>Art. 181 Garanții și compensații acordate salariaților care îmbină munca cu studiile în învățământ secundar general</p> <p>Salariaților care studiază în instituțiile de învățământ secundar general li se stabilește durată redusă a timpului de muncă, li se acordă concedii suplimentare cu menținerea, totală sau parțială, după caz, a salariului mediu, precum și alte garanții și compensații în modul stabilit de Guvern</p>	<p>Art. 181 Garanții și compensații acordate salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ secundar general</p> <p>Salariaților care studiază în instituțiile de învățământ secundar general li se stabilește durată redusă a timpului de muncă, li se acordă concedii suplimentare cu menținerea, totală sau parțială, după caz, a salariului mediu, precum și alte garanții și compensații în modul stabilit de Guvern</p>	<p>Redacția alineatului se aduce în concordanță cu prevederile Codului educației</p>
<p>Art.183 Dreptul preferențial la menținerea la lucru în cazul reducerii numărului sau a statelor de personal</p> <p>(2) în cazul unei egale calificări și productivități a muncii, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru au:</p> <p>e) salariații care își ridică calificarea în învățământ superior și profesional tehnic, fără scoatere din activitate;</p>	<p>Art. 183 Dreptul preferențial la menținerea la lucru în cazul reducerii numărului sau a statelor de personal</p> <p>(2) în cazul unei egale calificări și productivități a muncii, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru au:</p> <p>e) salariații care își ridică calificarea în instituțiile de învățământ superior și profesional tehnic, fără scoatere din activitate;</p>	<p>Redacția alineatului se aduce în concordanță cu prevederile Codului educației</p>
<p>Art.184 Garanții în caz de încetare a contractului individual de muncă</p> <p>(1) Angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziție, hotărâre), sub semnătură, despre intenția sa de a desface contractul de muncă încheiat pe o durată nedeterminată sau determinată, în următoarele termene:</p> <p>c) cu cel puțin 14 zile calendaristice înainte – în caz de concediere din motivul definerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de</p>	<p>Art.184 Garanții în caz de încetare a contractului individual de muncă</p> <p>(1) Angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), sub semnătură, despre intenția sa de a desface contractul individual de muncă încheiat pe o durată nedeterminată sau determinată, în următoarele termene:</p> <p>c) cu cel puțin 14 zile calendaristice înainte – în caz de concediere din motivul definerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de</p>	<p>Norma dată are ca scop asigurarea protecției salariaților care urmează să obțină statutul de pensionar pentru limită de vârstă.</p>

<p>Art. 186 Indemnizația de eliberare din serviciu</p> <p>(1) Salariaților concediați în legătură cu lichidarea unității sau cu încetarea activității angajatorului persoană fizică (art.86 alin. (1) lit. b)), sau cu reducerea numărului ori a statelor de personal la unitate (art.86 alin. (1) lit. c)) li se garantează:</p> <p>a) pentru prima lună, plata unei indemnizații de eliberare din serviciu egală cu mărimea sumată a unui salariu mediu săptămânal pentru fiecare an lucrat la unitatea în cauză, dar nu mai mare decât șase salarii medii lunare și nu mai mică decât un salariu mediu lunar. Dacă unitatea a fost succesorul de drept al unei unități reorganizate anterior și contractul individual de muncă cu salariații în cauză nu a încetat anterior (art.81), se vor lua în calcul toți anii de activitate.</p> <p>(2) Indemnizația de eliberare din serviciu în mărimea unui salariu mediu pe 2 săptămâni se plătește salariaților la încetarea contractului individual de muncă în legătură cu:</p> <p>b) restabilirea la locul de muncă, conform judecătorești, a salariatului care a îndeplinit anterior munca respectivă (art.86 alin. (1) lit.t))</p>	<p>vîrstă (art.86 alin. (1) lit. y) și art.301 alin. (1) lit. c)).</p> <p>Art.186 Indemnizația de eliberare din serviciu</p> <p>(1) Salariaților concediați în legătură cu lichidarea unității sau cu încetarea activității angajatorului persoană fizică (art.86 alin. (1) lit. b)), sau cu reducerea numărului de personal la unitate (art.86 alin. (1) lit. c)) li se garantează:</p> <p>a) 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. Dacă unitatea a fost succesorul de drept al unei unități reorganizate anterior și contractul individual de muncă cu salariații în cauză nu a încetat anterior (art.81), se vor lua în calcul toți anii de activitate.</p> <p>În cazul în care, salariatul și-a încetat activitatea, iar ulterior a încheiat un nou contract de muncă cu aceeași unitate, la calcularea indemnizației de eliberare se va lua în calcul anii complet lucrați de la încheierea ultimului contract individual de muncă.</p> <p>(2) Indemnizația de eliberare din serviciu în mărimea unui salariu mediu pe 2 săptămâni se plătește salariaților la încetarea contractului individual de muncă în legătură cu:</p> <p>b) restabilirea la locul de muncă, conform hotărâri judecătorești, a salariatului care a îndeplinit anterior munca respectivă (art.82 lit.j)).</p>	<p>Completarea alineatului respectiv vine să concretizeze prevederile normei juridice.</p>
---	---	--

Este o modificare tehnică

	<p>Art. 197² Garanții în cazul examenelor medicale periodice</p> <p>Pentru perioada examenelor medicale periodice salariaților li se garantează menținerea locului de muncă (a funcției) și a salariului mediu.</p>	<p>Completarea în cauză are drept scop lichidarea golului existent în legislația muncii în vigoare.</p>
<p>Art. 254. Norma de muncă a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani</p> <p>(2) Salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani angajați după absolvirea gimnaziilor, liceelor, a școlilor medii de cultură generală, a școlilor profesionale polivalente și a școlilor de meserii, angajatorul le stabilește norme de muncă reduse, în conformitate cu legislația în vigoare, cu convențiile colective și cu contractul colectiv de muncă.</p>	<p>Art. 254. Norma de muncă a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani</p> <p>(2) Salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani angajați după absolvirea instituțiilor de învățămînt secundar general și profesional tehnic, angajatorul le stabilește norme de muncă reduse, în conformitate cu legislația în vigoare, cu convențiile colective și cu contractul colectiv de muncă.</p>	<p>Redacția alineatului se aduce în concordanță cu prevederile Codului educației</p>

Sinteza
propunerilor și obiecțiilor la proiectul de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003,
după reavizare și includerea expertizei Comisiei de stat pentru reglementarea activității de întreprinzător

Nr. d/o	Participantul la avizare (expertizare)/consultare publică	Conținutul obiecției/ propunerii (recomandării)	Argumentarea Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale
1.	Ministerul Justiției	La art.111 alin. (5) se propune ca Guvernul să aibă dreptul de a transfera zilele de repaus în alte zile pentru toate autoritățile publice și nu doar pentru instituții publice.	Se acceptă Propoziția respectivă după cuvântul „Pentru” se completează cu cuvintele „autoritățile și”
2.	Ministerul Economiei și Infrastructurii	Comunică lipsa de obiecții și propuneri	
3.	Ministerul Finanțelor	Comunică lipsa de obiecții Totodată, suplimentar la normele incluse propune următoarele: - la art.78 alin. (1) lit. d) cuvintele „funcții electivă în autoritățile publice” să fie substituite cu cuvintele „funcții de demnitate publică”; - de a completa alin. (2) din art.60 cu următorul cuprins: „în perioada de probă nu se include perioada aflării salariatului în concediu medical și alte perioade în care el a absentat de la lucru mai mult de 7 zile calendaristice din motive întemeiate, confirmate documentar.”; - la art.121 se propune completarea alin. (4) cu sintagma „în întregime sau divizate în perioade stabilite de comun acord cu angajatorul”.	Propunerile prezentate suplimentar vor fi discutate în cadrul următoarelor ședințe a grupului de lucru tripartit
4.	Ministerul Educației, Culturii și Cercetării	Comunică lipsa de obiecții și propuneri	
5.	Ministerul Agriculturii, Dezvoltării Regionale și Mediului	Comunică susținerea proiectului.	 <p>Digitally signed by Dumbrăveanu Viorica Date: 2020.02.17 15:50:44 EET Reason: MoldSign Signature Location: Moldova</p>

		<p>Totodată reiterează observația de completare a art.184 alin. (1 cu litera c). În opinia ministerului Codul urmează a fi completat cu o normă ce ar reglementa un termen de decădere al angajatorului de concedia salariatului din dreptul de a concedia salariat pe motivul obținerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă.</p> <p>Deținerea salariatului a statutului de pensionar este o oportunitate pentru angajator de a-l concedia, dar nu o obligativitate.</p>	<p>Considerăm inoportun completarea art.184 cu o normă ce ar reglementa un termen de decădere al angajatorului din dreptul de a concedia salariat pe motivul obținerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă.</p> <p>Deținerea salariatului a statutului de pensionar este o oportunitate pentru angajator de a-l concedia, dar nu o obligativitate.</p>
6.	Ministerul Apărării	<p>Comunică lipsa de obiecții și propuneri</p>	
7.	Centrul Național Anticorupție	<p>Proiectul corespunde interesului public general, deoarece prevede noi facilități pentru salariați și înlesnește activitatea angajatorilor.</p> <p>În normele proiectului supus expertizei anticorupție n-au fost identificați careva factori sau riscuri de corupție.</p>	
8.	Confederația Națională a Patronatului	<p>Avizează favorabil proiectul</p>	
9.	Confederația Națională a Sindicatelor	<p>I Nu se susține.excluderea din proiectul de lege a propunerii care se referă la completarea alin.(3) din art.56 în vederea înregistrării contractelor individuale de muncă într-un registru electronic al salariaților din Republica Moldova, nu are o justificare temeinică.</p>	<p>A fost susținută propunerea Comisiei de stat pentru reglementarea activității de întreprinzător care a solicitat excluderea punctului de modificare a alin. (3) al art.56 (înstituirea Registrului electronic al salariaților) cu lansarea negocierilor în format larg asupra acestor prevederi.</p>

	<p>2. Nu este susținută excluderea din proiect a art.57¹ privind examenul medical la angajare sau transfer și examenele medicale periodice.</p>	<p>A fost susținută propunerea Comisiei de stat pentru reglementarea activității de întreținător de a exclude din proiect propunerea de completare a Codului muncii cu art.57¹, iar în cazul în care este necesar de a stabili cerințe adiționale referitor la examenele medicale, acestea să fie efectuate prin modificarea art.49 din Legea nr.10/2009 privind supravegherea de stat a sănătății publice.</p>
	<p>3. Propunerea de completare a art.74 nu poate fi susținută, întrucât nu este însoțită de argumente convingătoare.</p>	<p>Codul muncii nu prevede posibilitatea efectuării unui transfer temporar al salariatului în cadrul întreprinderii (cu acordul scris al părților). Această interdicție creează probleme de suplinire a locurilor temporar libere în întreprindere, singura soluție fiind angajarea unor persoane noi pe o perioadă determinată sau cumulara de funcții a salariatului temporar absent, fapt ce prezintă un dezavantaj atât pentru angajator, cât și pentru salariat. Transferul salariatului în cadrul întreprinderii este deosebit de important în special pentru companiile în care instruirea noilor salariați la angajare este de lungă durată și presupune cunoștințe și o pregătire specială (cursuri inițiale, cunoașterea sistemelor informaționale și a procedurilor de lucru, de securitate, etc.) și o perioadă de adaptare mai mare. Transferul temporar al salariatului este important și în cazul înlocuirii temporare a unor angajați din conducerea subdiviziunilor, a adjuncților conducerei subdiviziunilor</p>

<p>etc. Astfel, se susține propunerea Confederației Naționale a Patronatului de a reglementa posibilitatea transferării temporare a salariaților la o altă muncă din cadrul aceleiași unități, cu păstrarea locului de muncă de bază al salariațului transferat.</p>		
<p>Alineatele (7) și (9) din art.100 se înglobează în articolul nou instituit – art.100¹.</p>	<p>4. Modificarea art.100 prin abrogarea alin. (7) și (9) nu este susținută deoarece nu au fost prezentate argumente justificative.</p>	
<p>Drept temei pentru completarea Codului cu articolul care reglementează programul flexibil de muncă servește rezultatele studiului „Mamele cu copii de vârstă preșcolară: între serviciu și obligațiuni familiale”, desfășurat de Institutul Național de Cercetări Economice, în anul 2019. Conform studiului, 36,2% din totalul respondenților au solicitat flexibilizarea programelor de muncă în contextul reconcilierii vieții de familie cu cea profesională. De asemenea astfel de prevederi se regăsesc în legislația și practica altor țări, inclusiv România, Franța, Canada. Un studiu realizat în anul 2015 în 10 țări atestă că 75% din întreprinderi aveau programe flexibile de muncă. Norma dată este în concordanță cu Directiva UE 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (pct.15 preambul). Aspectul dat a fost discutat și în cadrul</p>	<p>5.Completarea Codului cu art.100¹ nu aduce claritate în ceea ce privește aplicarea în practică a programelor individualizate de muncă cu un regim flexibil al timpului de muncă.</p>	

			<p>atelierului de lucru cu participarea reprezentantului OIM, care a confirmat aplicarea largă a programelor flexibile de muncă, în deosebi în cazul mamei cu copii minori.</p>
		<p>6. La alin.(4) cu care se propune a fi completat art.102 din Cod, necesită a fi completat după cuvântul „oră” cu cuvântul „(orele)”.</p>	<p>Nu se acceptă. La alin. (1) al art.102 este expres stabilit că, durata zilei de muncă (schimbului) din ajunul zilei de sărbătoare se reduce cu cel puțin o oră. În cazul în care la nivel de unitate va fi stabilită o reducere mai mare de o oră a timpului de muncă în ajunul zilei de sărbătoare, la aceeași unitate urmează a fi stabilit, că în cazul în care pentru unii salariați timpul de muncă nu poate fi redus, aceste ore de muncă vor fi considerate muncă suplimentară.</p>
		<p>7. Completarea art.104 și abrogarea alin. (3) al art.157 nu poate fi susținută pe motiv că ar diminua din garanțiile acordate salariaților în cazul muncii suplimentare.</p>	<p>Drept temei pentru completarea art.104 servește art. 43 din Constituție, salariații au dreptul la protecția muncii, durata săptămânii de muncă este de cel mult 40 de ore. Având în vedere că viața și sănătatea au prioritate, iar atragerea salariaților la muncă suplimentară constituie o suprasolicitare cauzată de dimensionare excesivă a volumului de muncă, considerăm inadmisibil atragerea salariaților la muncă suplimentară, iar în cazul în care salariatul a fost atras la muncă suplimentară, compensarea acesteia cu ore libere. Norma dată este în concordanță cu Directiva UE 2003/88/CE a Parlamentului European și a</p>

	<p>Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (pct.16 preambul) și Convenția OIM nr.106 Repausul săptămânal (comerț și oficii), art.8.</p> <p>De asemenea, 17,9% din respondenții studiiului „Mamele cu copii de vârstă preșcolară: între serviciu și obligațiuni familiale”, desfășurat de Institutul Național de Cercetări Economice, în anul 2019, au solicitat posibilitatea oferirii de către angajator a zilelor suplimentare de odihnă, fapt care contribuie la reconcilierea vieții de familie cu cea profesională.</p> <p>Astfel, fără a fi diminuate garanțiile actuale acordate salariaților în cazul muncii suplimentare, se admite ca în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă să fie prevăzută posibilitatea de a compensa orele de muncă suplimentară cu ore libere, cu acordul scris al părților.</p>	
<p>La definitivarea proiectului s-a ținut cont de propunerea Ministerului Agriculturii, Dezvoltării Regionale și Mediului care a solicitat excluderea punctului respectiv din următoarele considerente:</p> <p>Art.84 alin. (2) din Cod stabilește următoarele: „constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor”</p> <p>.Or, din această normă se deduce că constatarea nulității contractului individual de muncă nu afectează drepturile salariale a persoanei care a</p>	<p>8. Din proiectul inițial a fost exclusă propunerea de completare a art.84 cu alin. (6) cu următorul conținut „Salariatul, care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă declarat nul, are dreptul la remunerare pentru munca prestată.</p>	

			<p>fost parte al contractului nul. Acesta decurge și din faptul că angajatorul nu poate întoarce executarea contractului individual de muncă. Astfel că, prevederile propuse sunt evidente atât din textul Codului muncii cât și principiile de drept.</p>
10	Comisia de stat pentru reglementarea activității de întreprinzător	<p>1. Se propune excluderea prevederilor de modificare a alin. (3) al art.56 (înstituirea Registrului electronic al salariaților) cu lansarea negocierilor în format larg asupra acestor prevederi.</p> <p>2. La art.57 se susține propunerea autorului privind excluderea obligativității prezentării documentelor de evidență militară la angajare. În același timp, angajatorii prin alte legi organice sînt obligați să solicite documentele de evidență militară la angajare.</p>	<p>Se acceptă Propunerea de modificare a alin. (3) din art.56 este exclusă din proiect</p>
		<p>3. Este necesar de a exclude din proiect pct.7, care prevede completarea Codului muncii cu art.57¹. În cazul în care este necesar de a stabili cerințe adiționale referitor la examenele medicale, acestea vor fi efectuate prin modificarea art.49 din Legea nr.10/2009.</p>	<p>Se acceptă Propunerea de completare a Codului muncii cu art.57¹ este exclusă din proiect</p>
		<p>4. Propunem de reformulat alineatul (1) de la prevederile de completare a Codului muncii cu art.100¹, după cum urmează: „Programe flexibile de muncă se stabilesc de angajator de comun acord cu salariatul la solicitarea acestuia” mai departe după textul proiectului.</p>	<p>Se acceptă</p>

	<p>5. Propunerea de completare a art.103 cu alin.(3¹) necesită a fi reformulată sau exclusă, deoarece există Hotărârea Guvernului nr.1025/2016.</p>	<p>Propunerea de completare a art.103 cu alin.(3¹) este reformulată. Respectiv, sintagma „transferați la munca de noapte” se substituie cu sintagma „transferați la muncă permanentă de noapte”</p>
	<p>6. Se va revizui propunerea de modificare a alin.(5) al art.103 din raționamentele ambiguității termenelor „născut curînd” și „alăptează”, care pot fi interpretați diferit de angajator.</p>	<p>Sintagma „femeile care au născut de curînd” nu este o noțiune nouă. Ea se conține deja în art.250 din Cod, introdusă prin Legea nr.155 din 20.07.2017, prin care au fost transpuse 3 Directive al UE, printre care Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curînd sau care alăptează. În articolul 1 din Codul muncii este dată definiția noțiunii de „femeie care a născut de curînd”</p>
	<p>7. Prevederile de modificare a alin. (5) al art.111 nu pot fi aplicabile pentru toate unitățile și necesită a fi concretizate. Spre exemplu, nu poate fi acceptabil ca unii conducători de ministere sau alte instituții publice să transfere zilele de repaus (de lucru) în alte zile, iar alte instituții publice să mențină graficul normal de activitate.</p>	<p>Se acceptă completarea alin. (5) cu următoarea propoziție: „Pentru instituțiile publice, dreptul de a transfera unele zile de repaus (de lucru) în alte zile, i se oferă Guvernului.”</p>
	<p>8. Propunerile de modificare a art.117 și art.139 se vor revizui prin prisma faptului ca ulterior implementării normei date să nu se diminueze salariul lunar al salariatului comparativ cu cel primit la ziua de azi.</p>	<p>1. Propunerea de modificare a art.117 are drept scop concretizarea și îmbunătățirea conținutului normativ al normei juridice vizate. Actualmente norma juridică stabilește că, pentru perioada concediului de odihnă anual,</p>

salariul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât valoarea salariului mediu lunar pentru perioada respectivă.

Cînd spunem „salariului mediu lunar” se subînțelege salariul mediu pentru luna respectivă. Luînd în considerație că, salariații beneficiază de concediu anual plătit de cel puțin 28 zile calendaristice, or 28 de zile calendaristice nu înseamnă o lună de zile (cu excepția lunii februarie).

Respectiv, considerăm că, corect este ca indemnizația de concediu să nu fie mai mică decât mărimea (valoarea/cuantumul) salariului mediu pentru perioada respectivă. Se exclude doar cuvîntul „lunar”, pentru că concediu poate fi de 28 zile calendaristice, ce este mai puțin de o lună, dar poate fi și 35, 42 sau mai multe zile calendaristice, ceea ce este mai mult decît o lună.

2. Pînă la 1 decembrie 2018, alin.

(2) al art.15 din Legea salarizării nr.847/2002 prevedea că, mărimea concretă a sporurilor de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilește în funcție de greutate și nocivitate, în limitele negociate de partenerii sociali și aprobate prin convenția colectivă la nivel național și ramural, dar nu mai mică de 25% din salariul minim pe țară pentru lucrări în condiții grele și nocive și nu mai mică de 50% din salariul minim pe țară pentru lucrări în

			<p>condiții deosebit de grele și deosebit de nocive.</p> <p>Prin Legea nr.271 din 23 noiembrie 2018, condiționalitatea cuantumului minim al sporului pentru munca prestată în condiții nefavorabile stabilită în art.15 alin. (2) din Legea salarizării, a fost exclusă.</p> <p>Respectiv, se propune modificarea alin.(2) al art.139.</p>
		<p>9. De comun cu Ministerul Educației, Culturii și Cercetării se va revizui propunerea de modificare a alin. (1) al art.178, ce se referă la sintagma „au acumulat numărul de credite obligatorii prevăzute în planul de învățământ pentru anul respectiv”. De facto, creditele se acordă după susținerea examenelor, însă nu este clar mecanismul de asigurare a prezenței salariatului la orele de studii până la susținerea efectivă a examenelor.</p>	<p>Se acceptă excluderea sintagmei „și care au acumulat numărul de credite obligatorii prevăzute în planul de învățământ pentru anul respectiv”, iar modul de acordare a înlesnirilor, inclusiv condițiile care ar urma să le îndeplinească salariații care îmbină munca cu studiile pentru a beneficia de garanții și compensații vor fi stabilite de Guvern.</p>

Ministru

Viorica DUMBRĂVEANU