



4 07 2017

[Signature] nr. 254

AVIZ

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

(nr.216 din 27.06.2017)

Examinând proiectul de lege pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003, înaintat cu titlu de inițiativă de către Guvern, cu adresa nr.216 din 27.06.2017, DIRECȚIA GENERALĂ JURIDICĂ, în temeiul art.54 din Regulamentul Parlamentului, aprobat prin Legea nr.797/1996, avizează proiectul cu următoarele observații și propuneri.

1. Prezentul proiect de lege are ca obiect de reglementare modificarea și completarea art.9-10, art.33, art.55-56, art.62-63, art.65, art.78, art.82, art.85-88, art.97, art.103, art.105, art.110-111, art.114, art.126-127, art.136¹, art.160, art.162, art.165¹, art.169, art.178-179, art.186, art.211¹, art.247, art.249, art.251-252, art.318, având ca scop, potrivit notei informative adiționale, ca prin rectificările propuse se va aduce *"îmbunătățirea mediului de afaceri și a climatului investițional în Republica Moldova"*.

2. Cu titlu de informare și recomandare, menționăm că de la începutul anului curent și până în prezent, au fost introduse în Parlament o serie de alte proiecte care au ca obiect de reglementare modificarea și/sau completarea Codului muncii al Republicii Moldova (proiectele de lege nr.65/2017; nr.173/2017; nr.176/2017, nr.187/2017), motiv pentru care sugerăm comasarea acestora într-un singur proiect de lege în conformitate cu prevederile art.56 alin.(5) din Regulamentul Parlamentului, care expres prevede:

"(5) Dacă sînt înregistrate mai multe proiecte de acte legislative ce vizează modificarea și/sau completarea mai multor articole din același act legislativ, la propunerea comisiei sesizate în fond, acestea pot fi comasate, pentru examinare în lectura a doua, într-un singur proiect".

3. Prin conținutul său normativ, proiectul de lege se încadrează în categoria legilor organice, fiind incidente prevederile art.72 din Constituția Republicii Moldova.

4. Sub aspectul condițiilor de elaborare și redactare a unui act legislativ, stabilite prin Legea nr.780/2001 privind actele legislative, formulăm următoarele observații și propuneri:

a) la pct.3, privind excluderea alin.(6) din art.33 din Codul muncii (Acțiunea contractului colectiv de muncă), care actualmente prevede că *"La expirarea termenului contractului colectiv de muncă, acesta continuă să-și producă efectele pînă la momentul încheierii unui nou contract sau pînă cînd părțile nu vor decide asupra prelungirii acestuia"*. Semnalăm, că această soluție legislativă nu are o argumentare suficient de clară în textul notei informative adițională proiectului, motiv pentru care sugerăm regândirea acesteia.

Totodată, în scopul asigurării unei stabilități a *legii părților*, precum e contractul colectiv de muncă, propunem o îmbunătățire a normei actuale consacrată duratei contractului colectiv de muncă ce *"nu poate fi mai mică de un an"*, prevăzută la alin.(1¹) din același articol (art.33), după următorul model:

"(1) Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni și mai mare de 24 de luni.

(2) Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condițiile stabilite de prezentul cod, o singură dată, cu cel mult 12 luni.";

b) la pct. 4, semnalăm că soluția legislativă propusă pentru art.55 lit.b), în raport cu redacția actuală a acestei prevederi nu aduce o plus valoare acesteia, iar *litera c¹*) propusă pentru completarea art.55 (Contractul individual de muncă pe durată determinată), urmează a fi exclusă din proiect ca superflue. Or, dreptul cetățenilor străini de a se angaja în câmpul muncii pe teritoriul Republicii Moldova, este expres prevăzut în art.3 lit.b) și art.46 alin.(9) din prezentul cod. Potrivit normelor specificate, cetățenii străini și apatrizii se află în sfera de acțiune a Codului muncii, ca parte a contractului individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator care își desfășoară activitatea în Republica Moldova;

c) la pct.5, semnalăm că soluția legislativă propusă pentru art.56 alin.(3), prin care se propune anularea înregistrării/evidenței și numerotării contractelor individuale de muncă încheiate de către angajator cu salariații, va duce nemijlocit la agravarea procesului de monitorizare a modului de încadrare în muncă, perfectare a contractelor individuale de muncă și diminuare a fenomenului *„muncii nedecarate"*.

În aceste condiții, sugerăm regândirea soluției legislative propusă la pct.5 al articolului unic, în vederea oportunității acesteia;

d) semnalăm, că la pct.9, pct.12 în partea ce ține de *textul propus pentru art.86 alin.(2), pct.pct.16-22, pct.pct.32-36*, soluția legislativă este identică, având la baza sa propunerea de a reduce *cu 2 ani, concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului* de la vârsta de 3 ani pînă la 6 ani, stabilit în art.126 din Codul muncii. Semnalăm, că formula propusă în proiectul de lege nu este suficient de argumentată în nota informativă adițională, având în vedere că instituind dreptul la concediul

suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului de la vârsta de 3 ani până la 6 ani, care este un drept opțional al salariatului, legiuitorul a pornit de la interesul major al copilului. Or, efectuarea concediului suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului nu este obligatorie și poate avea loc doar la solicitarea scrisă a salariatului, respectiv cu suspendarea contractului individual de muncă pentru această perioadă și menținerea locului de muncă a celui în cauză;

e) la *pct.12*, atenționăm că prin textul propus pentru *litera y¹*) *alin.(1) art.86 din Codul Muncii*, trebuie regândit și reformulat, or din acesta rezultă că odată cu obținerea statutului de beneficiar de pensie pentru limită de vîrstă această categorie de salariați apriori este calificată inaptă de muncă, or, prin această soluție legislativă se încearcă instituirea concedierii salariaților – desfacerii din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată, la "*deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă*". Mai mult, în raport cu categoria de salariați specificați la art.82 lit i) din Codul muncii, pentru care concedierea poate avea loc doar la atingerea vârstei *de 65 de ani*, cu încetarea contractului individual de muncă în "*circumstanțe ce nu depind de voința părților*", **atenționăm** că se aduce atingere principiului constituțional de egalitate și nediscriminare, statuat în art.16 din Constituție, or, vîrstă standard de pensionare în Republica Moldova stabilită în conformitate cu Legea nr.156/1998 este *de 63 de ani pentru femei și bărbați* fără nici o discriminare;

f) la *pct.15*, semnalăm că soluția legislativă propusă pentru art.97 alin.(1) din cod, referitor la stabilirea zilei de muncă parțială sau a săptămânei de muncă parțială la solicitarea salariaților, care au copii în vîrstă de pînă la 10 ani (*actualmente această normă prevede pînă la 14 ani*), necesită a fi coroborată și cu alte prevederi din prezentul cod, consacrate salariaților care au copii de pînă la vârsta amintită, de exemplu: art.85 alin.(2) referitor la acceptarea demisiei în termeni reduși în cazul salariaților care au copii de această vîrstă, art.120 alin.(2) privind acordarea unui concediu anual neplătit cu o durată de cel puțin 14 zile calendaristice, care poate fi anexat la concediul anual de odihnă plătit, art.121 alin.(1) cu privire la acordarea concediului suplimentar plătit cu o durată de 4 zile, art.249 alin.(2) limitarea trimiterii în deplasare a salariaților specificați în acest articol, care au copii de vîrstă amintită.



Ion Creangă
Șef Direcție