



CANCELARIA DE STAT A REPUBLICII MOLDOVA

Nr. 21-05-4244

Chișinău

"2" 06. 2017

Biroul Permanent al Parlamentului

În temeiul art.73 din Constituția Republicii Moldova, se prezintă spre examinare proiectul de lege pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr.352 din 30 mai 2017.

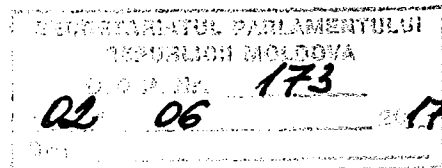
Responsabil de prezentarea în Parlament a proiectului de lege este Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei.

Anexe:

1. Hotărîrea Guvernului privind aprobarea proiectului de lege (în limba română – 1 filă și în limba rusă – 1 filă);
2. Proiectul de lege (în limba română – 8 file și în limba rusă – 9 file);
3. Nota informativă la proiectul de lege (5 file);
4. Raportul de expertiză al Centrului Național Anticorupție (4 file);
5. Avizul Ministerului Justiției (1 filă).

Secretar general al Guvernului

Lilia PALII



Ex. A.Isac,
tel.250-604

Casa Guvernului,
MD-2033, Chișinău,
Republica Moldova

Telefon:
+ 373-22-250104

Fax:
+ 373-22-242696



GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

HOTĂRÎRE nr.352

din 30 mai 2017

Chișinău

**Privind 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:

Viceprim-ministru,
ministrul afacerilor externe
și integrării europene

Ministrul muncii, protecției
sociale și familiei

Ministrul justiției



PAVEL FILIP

Andrei GALBUR

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.

Prezenta lege asigură transpunerea Directivei 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene L 014/9 din 20 ianuarie 1998, a Directivei 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene L 082/16 din 22 martie 2001, a Directivei 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene L 080/29 din 23 martie 2002, precum și, parțial, a Directivei 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 curând sau care alăptează [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE], publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene L 348/1 din 28 noiembrie 1992.

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 ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. Articolul 1:

după definiția noțiunii de „angajator” se introduc două definiții noi cu următorul cuprins:

„*cedent* – persoana fizică sau juridică care, în procesul schimbării proprietarului unității, schimbării tipului de proprietate al acesteia sau al reorganizării unității ce implică schimbarea angajatorului, își pierde calitatea de angajator în raport cu unitatea sau o parte a acesteia;

cesionar – persoana fizică sau juridică care, în procesul schimbării proprietarului unității, schimbării tipului de proprietate al acesteia sau al

reorganizării unității ce implică schimbarea angajatorului, dobândește calitatea de angajator în raport cu unitatea sau o parte a acesteia;”;

după definiția noțiunii de „reprezentanți ai salariaților” se introduc trei definiții noi cu următorul cuprins:

femeie gravidă – orice femeie care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un certificat medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist, care să-i ateste această stare;

femeie care a născut de curînd – orice femeie care și-a reluat activitatea de muncă după expirarea concediului postnatal și solicită angajatorului în scris măsurile de protecție prevăzute de lege, anexînd un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai tîrziu de 6 luni de la data la care a născut;

femeie care alăptează – orice femeie care, la reluarea activității de muncă după folosirea concediului postnatal, își alăptează copilul și anunță angajatorul în scris despre aceasta;”.

2. Articolul 9:

alineatul (1):

litera f) va avea următorul cuprins:

„f) la informarea deplină și veridică privind condițiile de activitate anterior angajării sau transferării într-o altă funcție;”

se completează cu litera f¹) cu următorul cuprins:

„f¹) la informarea și consultarea privind situația economică a unității, securitatea și sănătatea în muncă și alte chestiuni ce țin de funcționarea unității, în conformitate cu prevederile prezentului cod;”;

se completează cu alineatul (1¹) cu următorul cuprins:

„(1¹) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sînt recunoscute prin prezentul cod. Orice înțelegere prin care se urmărește renunțarea salariatului la drepturile sale de muncă sau limitarea acestora este nulă.”

3. La articolul 10 alineatul (2), literele i) și j) vor avea următorul cuprins:

„i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă, furnizînd reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară în acest scop, precum și informația necesară controlului asupra executării lui;

j) să informeze și să consulte salariații referitor la situația economică a unității, securitatea și sănătatea în muncă și alte chestiuni ce țin de funcționarea unității, în conformitate cu prevederile prezentului cod;”.

4. Articolul 33:

alineatul (4) va avea următorul cuprins:

„(4) În cazul schimbării tipului de proprietate al unității sau a proprietarului acesteia, contractul colectiv de muncă continuă să producă efecte pînă la data expirării sale sau intrării în vigoare a unui alt contract colectiv de muncă.”;

la alineatul (5), cuvintele „sau schimbării tipului de proprietate al unității” se substituie prin cuvintele „schimbării tipului de proprietate al unității sau a proprietarului acesteia”.

5. La articolul 42 alineatul (2), litera b) va avea următorul cuprins:

„b) informarea și consultarea salariaților referitor la chestiunile menționate la art. 42¹;”.

6. Codul se completează cu articolul 42¹ cu următorul cuprins:

„Articolul 42¹. Informarea și consultarea salariaților

(1) În vederea asigurării dreptului salariaților la administrarea unității, prevăzut la art. 42, angajatorul este obligat să-i informeze și să-i consulte cu referire la subiectele relevante în raport cu activitatea lor în cadrul unității.

(2) Obligația informării vizează:

a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a unității;

b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul unității, precum și eventualele măsuri de anticipare preconizate, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;

c) deciziile care pot genera modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale, inclusiv cele legate de reducerea în masă a locurilor de muncă sau schimbarea proprietarului unității;

d) situația privind securitatea și sănătatea în muncă la unitate, precum și orice măsuri de natură să afecteze asigurarea acesteia, inclusiv planificarea și introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentului de lucru și de protecție, instruirea salariaților în materie de securitate și sănătate în muncă etc.

(3) Informarea se face prin transmiterea, în forma scrisă, către reprezentanții salariaților a datelor relevante, complete și veridice privind subiectele enumerate la alin. (2), în timp util, care le-ar permite reprezentanților salariaților să pregătească, în caz de necesitate, consultarea.

(4) Informarea are loc ori de câte ori este necesară în virtutea circumstanțelor intervenite, precum și periodic, la intervalele prevăzute de contractul colectiv de muncă. Informarea periodică asupra subiectelor menționate la alin. (2) nu poate avea loc mai rar decât o dată pe an, cel târziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune.

(5) În cazul în care sînt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, informarea se va efectua cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de punerea în aplicare a măsurilor de rigoare. În caz de lichidare a unității sau reducere a numărului sau a statelor de personal, salariații vor fi informați despre acest lucru cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurilor

prevăzute la art. 88. Pentru reducerea în masă a locurilor de muncă se vor aplica condițiile de informare și consultare prevăzute la art. 88 alin. (1) lit. i).

(6) Dacă în cadrul unității nu există nici sindicate, nici reprezentanți aleși, informația menționată la alin. (2) se aduce la cunoștința salariaților printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanțele acesteia), precum și, după caz, prin intermediul paginii web sau al mesajelor electronice.

(7) Consultarea are loc:

a) în cadrul unor întâlniri cu reprezentanți ai angajatorului de nivel relevant în raport cu subiectul discutat;

b) pe baza informațiilor transmise conform alin. (3) și a avizului, pe care reprezentanții salariaților sînt în drept să-l formuleze în acest context;

c) în vederea obținerii unui consens privind subiectele care se încadrează în competențele angajatorului, menționate la alin. (2) lit. b)-d).

În procesul consultării, reprezentanții salariaților au dreptul să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice aviz pe care îl pot formula. În cazul în care sînt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, consultarea se va face astfel încît să ofere reprezentanților salariaților posibilitatea de a negocia și a ajunge la un consens cu angajatorul înainte ca măsurile preconizate să fie puse în aplicare.

(8) În cazul în care în unitate există un comitet pentru securitate și sănătate în muncă, creat în conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008, informarea și consultarea asupra subiectelor menționate la alin. (2) lit. d) se vor desfășura în cadrul acestuia.

(9) Reprezentanții salariaților, precum și orice experți care îi asistă nu sînt autorizați să divulge salariaților sau terților informații care, în interesul legitim al unității, le-au fost furnizate cu titlu confidențial, în urma semnării unui angajament în forma scrisă. Această restricție se va aplica oriunde s-ar afla respectivii reprezentanți sau terți, chiar după expirarea mandatului lor. La rîndul lor, salariații nu vor divulga informațiile confidențiale primite în același mod de la angajator. Nerespectarea confidențialității atrage obligația reparării de către persoanele vinovate a prejudiciului cauzat.

(10) Prin derogare de la prevederile alin. (1)-(8), angajatorul nu este obligat să comunice informații sau să întreprindă consultări, dacă asemenea acțiuni pot avea ca efect divulgarea unui secret de stat sau a unui secret comercial. Refuzul angajatorului de a furniza informații sau de a întreprinde consultări asupra subiectelor menționate la alin. (2) poate fi contestat în instanța de judecată.

(11) La informarea și consultarea salariaților în legătură cu reorganizarea unității, schimbarea tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia se va ține cont de stipulările prevăzute la art. 197¹.

(12) Prin convențiile colective și/sau contractele colective de muncă pot fi stabilite orice proceduri de informare și consultare, care nu vor diminua drepturile salariaților în raport cu prevederile prezentului cod.”

7. Articolul 64 se abrogă.

8. Articolul 97 va avea următorul cuprins:

„Articolul 97. Timpul de muncă parțial (munca pe fracțiuni de normă)

(1) Angajatorul poate angaja salariați cu ziua sau săptămîna de muncă parțială (pe fracțiuni de normă), durata concretă a timpului de muncă parțial fiind consemnată în contractul individual de muncă, în conformitate cu prevederile art. 49 alin. (1) lit. 1).

(2) Timpul de muncă parțial poate fi stabilit și după încheierea contractului individual de muncă, cu acordul ambelor părți ale acestuia. La cererea femeii gravide, a salariatului care are copii în vîrstă de pînă la 10 ani sau copii cu dizabilități (inclusiv aflați sub tutela sa) ori a salariatului care îngrijește de un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămîna de muncă parțială.

(3) Munca pe fracțiuni de normă este retribuită proporțional timpului lucrat sau în dependență de volumul lucrului efectuat.”

9. Codul se completează cu articolul 97¹ cu următorul cuprins:

„Articolul 97¹. Garanții pentru salariații cu timp de muncă parțial

(1) Nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților cu timp de muncă parțial față de salariații cu normă întreagă, care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate, dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata timpului de muncă zilnic sau săptămînal și nu are o justificare obiectivă.

(2) În contextul alin. (1), activitatea în condițiile timpului de muncă parțial nu va implica limitarea drepturilor salariatului privind calcularea vechimii în muncă, a stagiului de cotizare (cu excepțiile prevăzute de lege), durata concediului de odihnă anual sau a altor drepturi de muncă.

(3) Angajatorul:

a) va întreprinde măsuri pentru a înlesni accesul la munca pe fracțiuni de normă la toate nivelurile din unitate, inclusiv la funcțiile calificate și de conducere;

b) va asigura, în conformitate cu prevederile titlului VIII din prezentul cod, accesul salariaților cu timp de muncă parțial la o formare profesională care să le sporească oportunitățile profesionale și mobilitatea profesională;

c) va ține cont de cererile salariaților de a se transfera de la munca cu normă întreagă la munca pe fracțiuni de normă și invers sau de a-și majora durata timpului de muncă, în cazul în care apare o asemenea oportunitate.

(4) În vederea facilitării transferurilor prevăzute la alin. (3), angajatorul va informa salariații despre funcțiile vacante cu normă întreagă și pe fracțiuni de normă apărute în cadrul unității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției lor. Informația privind funcțiile vacante va fi adusă la cunoștința salariaților și reprezentanților acestora la nivel de unitate printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanțele acesteia), precum și pe pagina web, după caz.”

10. La articolul 103 alineatul (5), textul „a femeilor aflate în concediul postnatal” se substituie cu textul „a femeilor care au născut de curînd, a femeilor care alăptează”.

11. La articolul 122 alineatul (5), textul „art. 64 alin. (2)” se substituie cu textul „art. 9 alin. (1¹)”.

12. Codul se completează cu articolul 197¹ cu următorul cuprins:

„Articolul 197¹. Garanții în caz de reorganizare a unității, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia

(1) În caz de reorganizare a unității, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia, cesionarul preia toate drepturile și obligațiile existente la data producerii evenimentului, ce decurg din contractele individuale de muncă și contractele colective de muncă în vigoare.

(2) Reorganizarea unității, schimbarea tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia nu constituie, în sine, temeiuri de încetare a contractului individual de muncă (cu excepțiile prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. f)). Totodată, concedierea salariaților poate interveni, în asemenea cazuri, ca urmare a reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate.

(3) În caz de reorganizare a unității, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia urmează a fi respectat dreptul salariaților la informare și consultare. Cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de schimbarea tipului de proprietate sau a proprietarului unității ori de declanșarea procedurii de reorganizare a acesteia, angajatorul în exercițiu va informa în scris reprezentanții salariaților săi referitor la:

a) data sau data propusă a schimbării tipului de proprietate, a proprietarului unității ori a declanșării procedurii de reorganizare;

b) motivele reorganizării, schimbării tipului de proprietate sau proprietarului unității;

c) consecințele juridice, economice și sociale ale reorganizării, schimbării tipului de proprietate sau proprietarului unității pentru salariați;

d) măsurile preconizate cu privire la salariați.

(4) Cesionarul este obligat să ofere reprezentanților salariaților săi informația menționată la alin. (3) lit. a) - d) cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte ca reorganizarea unității, schimbarea tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia să se producă efectiv.

(5) Dacă la unitate nu există nici sindicate, nici reprezentanți aleși, informația menționată la alin. (3) se aduce la cunoștința salariaților printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanțele unității), precum și, după caz, prin intermediul paginii web sau al mesajelor electronice.

(6) În cazul în care cedentul și/sau cesionarul preconizează să întreprindă anumite măsuri cu privire la salariații lor, acestea urmează a fi consultate cu reprezentanții salariaților în conformitate cu prevederile art. 42¹.

(7) Dacă în procesul de reorganizare a unității, de schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia sînt preconizate reduceri ale statelor sau numărului de personal, se vor aplica suplimentar prevederile art. 88.”.

13. Articolul 248 va avea următorul cuprins:

„Articolul 248. Lucrările la care este interzisă utilizarea muncii unor categorii de femei

Este interzisă utilizarea muncii femeilor gravide, a femeilor care au născut de curînd și a celor care alăptează la lucrări subterane în mine, precum și în orice alte activități care prezintă riscuri pentru securitatea sau sănătatea lor, ori pot avea repercusiuni asupra sarcinii sau alăptării, conform cerințelor minime aprobate de Guvern.

14. Articolul 250 va avea următorul cuprins:

„Articolul 250. Transferul la o altă muncă al unor categorii de femei

(1) În cazul în care drept urmare a evaluării riscurilor profesionale în conformitate cu Legea securității și sănătății în muncă, munca prestată de către o femeie gravidă, o femeie care a născut de curînd sau una care alăptează se dovedește a prezenta riscuri pentru securitatea sau sănătatea acesteia ori poate avea repercusiuni asupra sarcinii sau alăptării, angajatorul ia măsurile necesare pentru ca, printr-o modificare temporară a condițiilor de muncă, să excludă influența factorilor de risc asupra persoanelor menționate.

(2) Dacă modificarea condițiilor de muncă, prevăzută la alin. (1), nu este posibilă din motive obiective, femeii gravide, femeii care a născut de curînd sau celei care alăptează i se acordă o altă muncă, astfel încît să se evite expunerea acesteia la factorii de risc identificați în cadrul evaluării. În perioada activității la

noul loc de muncă femeii gravide, femeii care a născut de curînd sau celei care alăptează i se menține salariul mediu de la locul de muncă precedent.

(3) Dispozițiile cuprinse la alin. (1) și (2) se aplică inclusiv în cazurile în care graviditatea sau alăptarea intervin în perioada prestării unei munci ce presupune influența factorilor de risc, cu condiția informării convenite a angajatorului.

(4) Femeile gravide, femeile care au născut de curînd și cele care alăptează vor fi înlăturate de la munca de noapte, fiind încadrate într-o muncă de zi, cu menținerea salariului mediu de la locul de muncă precedent.

(5) Pînă la soluționarea chestiunii privind acordarea unei alte munci în conformitate cu alin. (2)-(4) sau în cazul în care schimbarea locului de muncă nu este posibilă din motive obiective, femeile gravide, femeile care au născut de curînd și cele care alăptează vor fi scutite de îndeplinirea obligațiilor de muncă, menținîndu-li-se salariul mediu pentru zilele pe care nu le-au lucrat din această cauză.

(6) Fără a aduce atingere dispozițiilor alin. (1)-(5), femeile care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani, în cazul în care nu au posibilitatea să-și îndeplinească obligațiile de muncă, sînt transferate, în modul prevăzut de prezentul cod, la un alt loc de muncă, cu menținerea salariului mediu de la locul de muncă precedent pînă cînd copiii împlinesc vîrsta de 3 ani.”

Președintele Parlamentului

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

Proiectul a fost elaborat în conformitate cu pct. 37 din *Planul național de acțiuni pentru implementarea Acordului de Asociere Republica Moldova - Uniunea Europeană în perioada 2014-2016* (aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 808 din 7 octombrie 2014), precum și cu pct. 42 din *Planul național de armonizare a legislației pentru anul 2016* (aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 38 din 1 februarie 2016) și are drept scop principal transpunerea a trei directive în domeniul raporturilor de muncă:

- Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES (*Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa, Centrul European al Întreprinderilor Publice și Confederația Europeană a Sindicatelor*);
- Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități;
- Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană.

Cu referire la *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 curând sau care alăptează*, menționăm că aceasta a fost transpusă prin Hotărârea Guvernului nr. 1408 din 27 decembrie 2016. Întrucât Codul muncii reglementează doar tangențial domeniul securității și sănătății în muncă, acesta nu necesită a fi modificat esențial pentru a fi adus în concordanță cu Directiva, cu atât mai mult că în Cod figurează deja un șir de prevederi care pun în aplicare clauzele Directivei. Astfel, proiectul se rezumă la modificarea art. 103, 248 și 250 din Cod, în partea ce ține de implicarea femeilor gravide, a femeilor care au născut de curând și a celor care alăptează în anumite munci, celelalte aspecte relevante fiind reflectate în Hotărâre.

La momentul actual Codul muncii cuprinde mai multe norme consonante principiilor promovate de cele patru directive – acesta prevede posibilitatea stabilirii timpului de muncă parțial (munca pe fracțiuni de normă), menținerea valabilității contractului colectiv și a celor individuale de muncă în cazul reorganizării unității sau schimbării proprietarului acesteia, dreptul salariaților de a fi consultați în problemele ce țin de interesele colectivului de muncă, transferul la o muncă mai ușoară a femeilor gravide și a celor care alăptează etc.

Totuși, în actuala sa redacție, Codul muncii nu asigură o concordanță deplină cu directivele menționate mai sus și necesită a fi ajustat corespunzător. În acest scop, proiectul instituie un șir de norme noi, care stabilesc:

1) Potrivit Directivei 97/81/CE:

- principiul nediscriminării salariaților cu timp de muncă parțial în raport cu salariații cu norma întreagă care prestează o muncă echivalentă (pct. 9 din proiect);
- obligația angajatorului de a întreprinde măsuri pentru a înlesni accesul la munca pe fracțiuni de normă la toate nivelurile din unitate, inclusiv la funcțiile calificate și de conducere (pct. 9 din proiect);
- obligația angajatorului de a informa salariații despre funcțiile vacante cu norma întreagă și pe fracțiuni de normă apărute în carul unității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției lor (pct. 9 din proiect);
- obligația angajatorului de a ține cont de cererile salariaților privind transferul de la munca cu norma întreagă la munca pe fracțiuni de normă și invers sau de a-și majora durata timpului de muncă, în cazul în care apare o asemenea oportunitate (pct. 9 din proiect).

2) Potrivit Directivei 2001/23/CE:

- obligația angajatorilor (cedent și cesionar) de a informa salariații lor referitor la data, motivele și consecințele reorganizării unității, schimbării tipului de proprietate sau proprietarului acesteia, precum și despre măsurile preconizate cu privire la salariați (pct. 12 din proiect);
- obligația angajatorilor (cedent și cesionar) de a consulta măsurile cu privire la salariați preconizate în cadrul procedurii de reorganizare a unității, schimbare a tipului de proprietate sau proprietarului acesteia cu reprezentanții salariaților lor, pentru a negocia și a ajunge la un acord înainte ca măsurile respective să fie puse în aplicare (pct. 12 din proiect).

În contextul transpunerii Directivei 2001/23/CE, ținem să menționăm că legislația națională a muncii nu cunoaște asemenea noțiuni ca *transferul de întreprinderi, unități sau părți din întreprinderi sau unități*, de care face uz Directiva. Totodată, sub aspect juridic, aceste situații se încadrează integral în noțiunile de *reorganizare a unității, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia*, folosite în cuprinsul Codului muncii.

Dat fiind faptul că în varianta actuală a Codului continuitatea drepturilor și obligațiilor ce decurg din contractele individuale și cele colective de muncă este deja garantată și se extinde asupra cazurilor de reorganizare a unității și schimbare a

proprietarului acesteia (art. 64 alin. (3)), am considerat oportună menținerea termenilor consacrați în legislația națională, fără ca acest lucru să afecteze calitatea transpunerii.

3) Potrivit Directivei 2002/14/CE:

- **obligația angajatorului de a informa salariații cu referire la:**
 - a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a unității;
 - b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul unității, precum și eventualele măsuri de anticipare preconizate, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;
 - c) deciziile care pot genera modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale, inclusiv cele legate de concedierile colective sau schimbarea proprietarului unității;
 - d) situația privind securitatea și sănătatea în muncă la unitate, precum și orice măsuri de natură să afecteze asigurarea acesteia, inclusiv planificarea și introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentului potrivit, instruirea salariaților în materie de securitate și sănătate în muncă etc. (pct. 6 din proiect);
- **obligația angajatorului de a consulta salariații asupra subiectelor menționate la lit. b)-d) de mai sus (pct. 6 din proiect).**

Referitor la lit. d), menționăm că obligația informării și consultării salariaților privind chestiunile legate de securitatea și sănătatea în muncă decurge direct din art. 14 și 15 ale Legii securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10 iulie 2008.

4) Potrivit Directivei 92/85/CEE:

- **interzicerea utilizării muncii femeilor gravide, a femeilor care au născut de curînd și a celor care alăptează (actualmente – a tuturor femeilor) la lucrări subterane în mine, precum și în orice alte activități care prezintă riscuri pentru securitatea sau sănătatea lor (pct. 13);**
- **interdicția de a atrage femeile care au născut de curînd și care alăptează la munca de noapte (pct. 10 din proiect);**
- **obligația angajatorului de a modifica temporar condițiile de muncă ale femeilor gravide, ale femeilor care au născut de curînd sau ale celor care alăptează pentru a exclude influența factorilor de risc asupra lor (și doar în cazul în care acest lucru nu este posibil din motive obiective, de a le acorda un alt loc de muncă) (pct. 14 din proiect);**
- **scutirea femeilor gravide, a femeilor care au născut de curînd și a celor care alăptează (în redacția în vigoare - doar a celor gravide) de îndeplinirea obligațiilor de muncă pînă la soluționarea chestiunii privind acordarea unei alte**

munci sau în cazul în care schimbarea locului de muncă nu este posibilă din motive obiective (în redacția în vigoare ultima situație nu este prevăzută), cu menținerea salariului mediu pentru zilele pe care nu le-au lucrat din această cauză (pct. 14 din proiect).

Restrângerea sferei de aplicare a interdicției de atragere a femeilor la munci care presupun prezența factorilor de risc (art. 248) urmărește armonizarea Codului muncii cu art. 6 al Directivei 92/85/CEE, dar și cu art. 8 al Cartei sociale europene revizuite, pe care Republica Moldova a ratificat-o în 2001. Actuala redacție a art. 248 limitează nejustificat accesul tuturor femeilor la anumite munci, ceea ce constituie discriminare pe criteriu de sex.

În vederea asigurării unei transpuneri armonioase a prevederilor cuprinse în cele patru directive, au fost efectuate un șir de modificări de optimizare, în rezultatul cărora unele dintre dispozițiile Codului muncii și-au schimbat locația – astfel, dispozițiile alin. (2) din art. 64 au fost transferate la art. 9 alin. (1¹), cele de la alin. (3) – la art. 197¹, iar însuși articolul 64 a fost abrogat, conținutul restant al acestuia reprezentând o sinteză a unor norme existente deja în Cod și fiind în discordanță cu titlul. Drept urmare, a fost modificat și art. 122 alin. (5), care făcea referință la art. 64.

De asemenea, au fost aduse îmbunătățiri articolului 33 din Codul muncii, care reglementează acțiunea contractului colectiv de muncă – la alin. (4) al acestuia sintagma "schimbarea tipului de proprietate al unității" a fost suplimentată cu sintagma "schimbarea proprietarului unității", ceea ce va permite menținerea acțiunii contractului colectiv și în acest caz, asigurând garanții mai largi pentru salariați. Totodată, a fost modificată perioada menținerii valabilității contractului colectiv de muncă în cazul schimbării tipului de proprietate sau proprietarului unității (până la data expirării sale sau intrării în vigoare a unui alt contract colectiv de muncă) – termenul de 6 luni stabilit în redacția actuală a alin. (4) nu corespunde prevederilor art. 3 alin. (3) din Directiva 2001/23/CE.

Proiectul a fost coordonat cu Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene, Ministerul Justiției, Ministerul Economiei, Ministerul Finanțelor, Centrul de Armonizare a Legislației, Oficiul Avocatului Poporului, Centrul Național Anticorupție, Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova și Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova. Propunerile rezonabile ale instituțiilor menționate, precum și ale altor entități care au prezentat avize din proprie inițiativă, au fost luate în considerare la definitivarea proiectului. Totodată, întrucât proiectul a avut drept scop exclusiv transpunerea Directivelor 97/81/CE, 2001/23/CE și 2002/14/CE, precum și a unor prevederi din Directiva 92/85/CEE, în versiunea finală a acestuia n-au fost incluse propunerile care nu țin de obiectul de reglementare al directivelor. Propunerile respective vor fi examinate suplimentar în vederea

includerii într-un alt proiect de lege pentru modificarea și completarea Codului muncii.

În încheiere, ținem să menționăm că punerea în aplicare a modificărilor prevăzute de proiect nu va atrage necesitatea efectuării unor cheltuieli suplimentare din bugetul de stat sau din contul angajatorilor privați.

Ținând cont de cele expuse mai sus, considerăm adoptarea proiectului de Lege pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003 ca fiind un act oportun și necesar.

Ministru



Stela GRIGORAȘ