



MD-2004 mun. Chișinău, bd. Ștefan cel Mare 162  
Tel. 20 45 81; Fax 22 07 48, E-mail: [cancelaria@madrm.gov.md](mailto:cancelaria@madrm.gov.md), WEB: [www.madrm.gov.md](http://www.madrm.gov.md)

Nr. 04/1-05/3245

La nr \_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_

## Ministerul Muncii și Protecției Sociale

**Copie: Cancelaria de Stat**

În contextul examinării proiectului hotărîrii cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (număr unic 351/MMPS/2021), Vă comunicăm următoarele.

**1) Obiecții argumentate și explicite pe marginea cărora trebuie să se ajungă la un acord:**

*La Art. I din proiectul Legii:*

articolul 78<sup>2</sup> alineatul (1), atragem atenția autorului proiectului asupra faptului că atât Codul muncii, cât și Legea nr. 212/2004 privind regimul stării de urgență, de asediu și de război nu conțin prevederi care ar permite subiecților de drept aprecierea „situațiilor extreme”. În opinia noastră, lipsa unor criterii legale de apreciere a situației invocate, poate constitui un risc de neaplicare al normei propuse în proiect;

articolul 97<sup>2</sup> alineatul (10), din redacția textului nu este clar *cine* nu are dreptul să solicite regimul de activitate redusă și *cine* este subiectul în drept să refuze această solicitare. Or, în opinia noastră, textul propus încalcă principiul predictibilității normelor juridice, prevăzut în articolul 3 alineatul (1) litera d) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative.

**2) Propuneri care poartă caracter de recomandare:**

*La Art. I din proiectul Legii:*

articolul 78<sup>2</sup>, alineatul (4), propunem substituirea textului „va fi anulată definitiv posibilitatea ulterioară de a mai beneficia de” prin textul „aceștia decad din dreptul la”, întrucât în redacția propusă nu este clar cine va „anula” posibilitatea de a beneficia de indemnizație și prin ce se va materializa această anulare a posibilității. De altfel, în actele normative termenul *anulare* nu se utilizează în raport cu o *posibilitate*, ci în raport cu actele juridice, fie ele de ordin administrativ sau civil.

Digitally signed by Gherciu Viorel  
Date: 2021.09.29 16:59:50 EEST  
Reason: MoldSign Signature  
Location: Moldova



Ministru

Viorel GHERCIU

Nr. 81  
29 septembrie 2021

Ministerului Muncii și Protecției Sociale

*Copie: Cancelaria de Stat a Republicii Moldova*

***Stimați Domni / Doamne,***

Asociația Investitorilor Străini (FIA Moldova) Vă salută și își exprimă înaltele sale considerațiuni.

Prin prezenta adresare, dorim să atragem atenția Domniilor Voastre asupra momentelor sensibile prevăzute de proiectul de hotărâre cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (număr unic 351/MMPS/2021), elaborat de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, după cum urmează:

În urma unei analize preliminare, se evidențiază o neconcordanță între textul proiectului actului normativ și argumentele expuse în Nota Informativă anexată. Nota Informativă stabilește expres că Statul participă și contribuie cu mijloace financiare, însă în proiectul de modificare a Codului Muncii se spune că Statul **POATE** stabili compensații. Respectiv, rezultă că va fi o decizia ulterioară a Statului, dacă se vor acorda sau nu careva îndemnizații. Propunerea ar fi înlocuirea sintagmelor "Guvernul poate stabili compensații angajatorilor" sau "indemnizația poate fi plătită, parțial sau integral, din bugetul de stat, în modul stabilit de Guvern" cu "*Guvernul va stabili compensații angajatorilor*" sau "*îndemnizația va fi plătită, parțial sau integral, din bugetul de stat, în modul stabilit de Guvern*", deoarece și angajatorii au nevoie de garanții/mecanisme de susținere din partea Statului în această perioadă dificilă pentru societate. Totodată, în cazul compensării, autoritățile urmează să elaboreze, să consulte și să implementeze mecanismele de compensare, cu proceduri practice, clare și transparente.

Așteptările angajatorilor sunt ca autoritățile, la aprobarea amendamentelor Codului Muncii RM, să fie stabilit aportul și participarea Statului la compensare.

De asemenea, consideram că nu este echitabil și corect de a pune povara pe umerii angajatorului (businessului) cu, costuri suplimentare (aprobat de Guvern sub forma susținerii angajaților pe perioada stării de urgență).

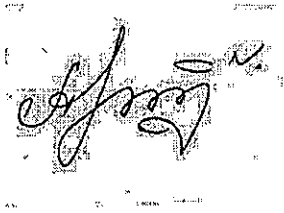
Conform prevederilor proiectului, putem constata și o *tratare vădit diferențiată* a angajatorului din sectorul privat și cel public.

Suplimentar, conform unor estimări prealabile, în cazul în care va fi suspendat procesul de învățământ și părinții vor merge în șomaj tehnic – cifra angajaților s-ar ridica la 30%, activitatea de producere a companiilor fiind periclitată. Respectiv, comenzile nu vor putea fi produse și livrate în timp, ceea ce va costa companiile penalități de întârziere imense. Ca alternativă - angajarea și pregătirea unor noi persoane care să înlocuiască personalul absent nu este posibilă, având în vedere timpul așa de scurt și perioada redusă a angajărilor. În continuare, considerăm inechitabilă păstrarea salariului, de către companie, pentru angajatul care nu lucrează din cauza suspendării procesului educațional, fiind propuse soluții alternative ca concediului plătit, neplătit, timp de munca redus, etc.

La art. art. 97<sup>2</sup>, alin (1): Cota de cel puțin 25% nu o considerăm justificată, deoarece impactul stării de urgență, asediu, conjunctura economică, și altele, diferă de la o companie la alta, deoarece depind de specificul producției și a gravității factorilor menționați. Această cotă propunem a fi exclusă; la lin. (4), reducerea timpului la cel puțin 20%, la fel nu este justificată, fiind necesară păstrarea timpului maxim care poate fi redus de 50%.

Ținem să atragem atenția că proiectul nu corespunde cerințelor Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative, prin care "proiectele actelor normative ce reglementează activitatea de întreprinzător se remit spre expertiză grupului de lucru al Comisiei de stat pentru reglementarea activității de întreprinzător, împreună cu *analiza impactului de reglementare*.

În speranța că vor fi luate în considerare momentele expuse mai sus – mizăm pentru un dialog constructiv și Vă reiterăm înaltele noastre considerațiuni.



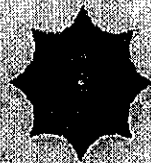
**Cu profund respect,**

**Director executiv**

**Ana Groza**



**Ministerul Afacerilor Interne al Republicii Moldova**  
**Ministry of Internal Affairs of the Republic of Moldova**



MD 2012, mun. Chișinău, bd. Ștefan cel Mare, 75 (tel. (373-22) 255-830, fax (373-22) 255-300 e-mail: mai@mai.gov.md  
www.mai.gov.md c/d: 210105010370133, Ministerul Finanțelor, Trezoreria de Stat, IDNO 1006601000130

Nr. 44/22-3832 din 29 septembrie 2021  
La nr. 18-23-282-7214 din 28 septembrie 2021

**Ministerul Muncii și Protecției Sociale**  
*Copie Cancelaria de Stat*

Cu referire la proiectul hotărârii Guvernului cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (număr unic 351/MMPS/2021), comunicăm următoarele.

La art. 78<sup>1</sup>, examinând intenția de completare a Codului muncii cu art. 78<sup>1</sup> care va reglementa „acordarea unei zile libere în situații excepționale”, se atestă o neconcordanță privind încadrarea normei juridice în capitolul IV, care în redacția în vigoare reglementează „suspendarea contractului individual de muncă”. Or, acordarea zilelor libere în situații excepționale, nu denotă suspendarea contractului individual de muncă.

Astfel, se recomandă revizuirea indicării articolului menționat în cadrul capitolului IV din Codul muncii, ținând cont de prevederile art. 63 alin. (2) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, care indică că modificările aduse actului normativ trebuie să se integreze armonios în actul respectiv, asigurându-se unitatea de stil și de terminologie.

Suplimentar, se va revizui titlul prezentului articol, nemijlocit sintagma „situații excepționale”, în coroborare cu prevederile Legii Inspectoratului General pentru Situații de Urgență nr. 93/2007.

La art. 78<sup>2</sup> alin. (3), prin proiectul de lege se propune suspendarea raportului de muncă a unui părinte în cazul suspendării temporare a procesului educațional, însă declarația pe propria răspundere urmează a fi semnată de ambii părinți. În acest sens, nu este clar ce se va întâmpla în situația în care declarația pe proprie răspundere nu va putea fi semnată de ambii părinți, întrucât unul dintre aceștia este plecat peste hotare sau există alte circumstanțe care fac imposibilă semnarea declarației de ambii părinți.

Respectiv, pentru evitarea aplicării eronate a normei propuse sau interpretării discreționare, se impune revizuirea alin. (3) al art. 78<sup>2</sup> din proiectul de lege.

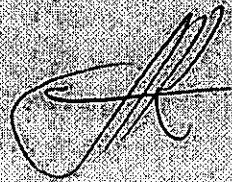
La art. 80 alin. (1) lit. b), privitor la termenul „decretării” indicăm că, acesta urmează a fi ajustat corespunzător legislației Republicii Moldova, implicit se va substitui cu cuvântul „declarării”. Or, Constituția Republicii Moldova prevede la art. 66 lit. m) că Parlamentul declară starea de urgență, de asediu și de război.

Totodată, ținând cont de faptul că terminologia utilizată în actul elaborat necesită a fi constantă și uniformă ca și în celelalte acte normative, urmează a fi revăzut cuvântul „desființate (desființat locul de muncă)” din cuprinsul alin. (4<sup>2</sup>) art. 80. Or, redacția în vigoare a Codului muncii, operează cu termenul „reducerea numărului sau a statelor de personal”.

În scopul excluderii ambiguității legislative sau dublărilor de prevederi ce vizează același obiect de reglementare, se sugerează revizuirea conținutului normativ al **alin. (4) art. 97<sup>2</sup>** prin prisma rigurilor **alin.(3) art.95** din Codul muncii, conform căruia, în situații excepționale legate de declararea stării de urgență, de asediu și de război sau de declararea stării de urgență în sănătate publică, autoritățile competente de gestionarea stării respective pot prevedea pentru unele categorii de salariați o altă durată a timpului de muncă.

La **art. 97<sup>2</sup> alin. (8) și (9)**, în temeiul **art. 51 alin. (6) din Legea nr. 100/2017** cu privire la actele normative reținem că, alineatul poate fi divizat în litere, care sunt însemnate succesiv cu litere latine mici, urmate de o paranteză. Astfel, se va revedea structura literelor alineatelor menționate *supra*.

Ministru



Ana REVENCO



Ministerul Infrastructurii  
și Dezvoltării Regionale  
al Republicii Moldova

Nr. 04 - 4529 din 28.09.2021

La nr. 18-23-282-7214 din 28.09.2021

Ministerul Muncii și Protecției Sociale  
[secretariat@msmps.gov.md](mailto:secretariat@msmps.gov.md)

Copie: Cancelaria de Stat  
[cancelaria@gov.md](mailto:cancelaria@gov.md)

Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale a examinat proiectul hotărârii Guvernului cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (număr unic 351/MIMPS/2021) și, în limita competențelor funcționale, comunică lipsa de obiecții și propuneri.

Viceprim-ministru,  
ministru

Andrei SPÎNU

Ex. A. Turcanu  
tel.: (022) 250 545



**MINISTERUL APĂRĂRII AL REPUBLICII MOLDOVA**

---

șos. Hîncești, 84, MD-2021, mun. Chișinău  
Tel.: +373 22 25-20-70; Fax: +373 2225-22-93  
e-mail: cancelariama@army.gov.md; web: www.army.md

---

Nr. 11/1166 din 28.09.2021

La nr. 18-23-282-7214 din 28.09.2021

**Ministerul Muncii și Protecției Sociale**

**Copie: Cancelaria de Stat**

Ministerul Apărării a examinat proiectul de hotărâre *cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (număr unic 351/MMPS/2021)* și în limita competențelor comunică lipsa de obiecții și propuneri.

**Ministru**

Digitally signed by Nosatfi Anatolie  
Date: 2021.09.28 18:07:15 EEST  
Reason: MoldSign Signature  
Location: Moldova



**Anatolie NOSATȚI**

Ex: V. Butnaru, tel.: 022 252166  
e-mail: vitalie.butnaru@army.md

**Casa Națională de Asigurări Sociale  
a Republicii Moldova**

2028, mun. Chișinău, str. Gh.Tudor, 3  
tel./fax. (022) 735-181 tel. (022) 257-825  
c/f 1004600030235  
IBAN MD84TRPFAH518710A01691AA



**Национальная Касса Социального  
Страхования Республики Молдова**

2028, мун. Кишинэу, ул. Георге Тудор, 3  
тел./факс (022) 735-181 тел. (022) 257-825  
ф/к 1004600030235  
IBAN MD84TRPFAH518710A01691AA

28 septembrie 2021 nr. 4703  
La nr. 18-23-282-7214 din 28 septembrie 2021

**Ministerul Muncii și Protecției Sociale**  
**secretariat@msmps.gov.md**

**copie: Cancelaria de Stat a Republicii Moldova**  
**cancelaria@gov.md**

Prin prezenta, Casa Națională de Asigurări Sociale comunică despre examinarea proiectului de hotărâre *cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova (număr unic 351/MMPS/2021)* și în limitele competenței sale funcționale prezintă următoarele obiecții și propuneri.

1. La ART.I, în pct.1, art.78<sup>1</sup> din proiect:

- alineatul (1) se completează la început cu cuvintele “În situații excepționale.”;
- alineatul (3) se completează la final cu cuvintele “din mijloacele bugetului de stat”.

2. La ART.I, în pct.2, art.78<sup>2</sup> din proiect, în alineatul (4) urmează de reglementat mecanismul efectuării verificării solicitării simultane a zilelor libere de ambii părinți.

3. La ART.I, în pct.4, art.97<sup>2</sup> din proiect:

- în alineatul (9) de exclus litera (b), deoarece are un caracter discriminatoriu pentru salariați;
- de exclus alineatul (10) din motivul inechității dintre salariați și lipsei documentării unui conflict colectiv.

**Director general**

Digitally signed by Țibîrnă Elena  
Date: 2021.09.28 17:31:34 EEST  
Reason: MoldSign Signature  
Location: Moldova



**Elena ȚIBÎRNĂ**

Ex. O.Reguş 022-257-634  
N.Varban 022-257-762  
A.Botnariuc 022-257-849

CONFEDERATIA NATIONALA  
A SINDICATELOR DIN MOLDOVA

2012, mun. Chișinău, str. 31 August 1989, 129  
Tel: 266502, 237304; Tel/fax: 234508  
e-mail: office@cnsm.md



НАЦИОНАЛЬНАЯ КОНФЕДЕРАЦИЯ  
ПРОФСОЮЗОВ МОЛДОВЫ

2012, мун. Кишинев, ул. 31 Август 1989, 129  
Тел: 266502, 237304; Тел/факс: 234508  
e-mail: office@cnsm.md

30.09.2021 Nr. 04-17/3.19

La numărul unic 351/MMPS/2021 și  
La numărul unic 352/MMPS/2021

Ministerului Muncii și Protecției  
Sociale al Republicii Moldova  
(secretariat@mssmps.gov.md)

Copie: Cancelariei de Stat  
(cancelaria@gov.md)

Prin prezenta, cu referire la proiectul de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (număr unic 351/MMPS/2021), menționăm următoarele.

La art. I, pct. 1 (propunerea de completare a Codului muncii cu art. 78<sup>1</sup>)

Potrivit acestui articol, pentru implementarea măsurilor speciale privind asigurarea securității, protecției vieții și sănătății populației în caz de stare de urgență, de asediu și de război sau în caz de stare de urgență în sănătatea publică, angajatorii sînt obligați să acorde salariaților zile libere, precum și să le achite o indemnizație egală cu quantumul salariului mediu zilnic pentru luna respectivă. Cu alte cuvinte, această propunere are caracterul unei garanții pentru salariați din cadrul unităților care vor fi obligate să stabilească (pentru salariați) un anumit număr de zile libere (cu achitarea unei indemnizații pentru perioada respectivă) în vederea asigurării măsurilor speciale de protecție a vieții și sănătății acestora.

Astfel, putem conchide că a fost titlul articolului cit și locul amplasării acestuia în cod, urmează a fi revizuite. Or, în Codul muncii există un titlu aparte (separat), dedicat garanțiilor și compensațiilor pentru diferite cazuri și categorii de salariați (*a se vedea Titlul VI - GARANȚII ȘI COMPENSAȚII, din Codul muncii*).

Totodată, menționăm că propunerile din acest articol, necesită o expunere mai explicită, mai cu seamă, a cazurilor în care angajatorii acordă zile libere salariaților cu menținerea salariului mediu (ex.: în cazul în care angajatorul oferă zile libere salariaților care doresc să se vaccineze împotriva COVID-19).

Prin urmare, propunem revizuirea conținutului art. 78<sup>1</sup> (în scopul expunerii mai explicite), precum și a denumirii și locului (titlului și capitolului) acestuia în cod.

În același timp, propunem stabilirea expresă (concretă) a garanției privind compensarea angajatorilor în situațiile menționate, în modul stabilit de Guvern. Or, formularea de la alin. (3) al articolului (și anume, „Guvernul poate stabili compensații angajatorilor care au aplicat prevederile alin. (1) și (2)”), poartă un caracter ambiguu, sau, mai bine zis, impropriu principiilor de legiferare statuate de art. 3 din Legea cu privire la actele normative nr. 100/2017.

La art. I, pct. 2 (propunerea de completare a Codului muncii cu art. 78<sup>2</sup>)

Prevederile acestui articol, care stabilesc dreptul salariatului la suspendarea contractului individual de muncă cu achitarea unei indemnizații, în cazul suspendării temporare a procesului educațional în cadrul instituțiilor de învățămînt, de asemenea, nu pot fi susținute în varianta propusă, deoarece provoacă mai multe incertitudini. Una dintre ele este creată chiar de sintagma „suspendarea temporară a procesului educațional”. Sau, cunoaștem că în practică, deși unitatea de învățămînt este închisă pentru elevi/studenți, procesul educațional nu este suspendat, ci se desfășoară cu aflarea acestora la domiciliu (online), fapt care impune prezența la domiciliu (staționarea) a unuia dintre părinți (salariați).

În acest context, propunem revizuirea cuprinsului articolului menționat în vederea specificării că staționarea în cazul dat poate fi produsă pe motivul neadmiterii accesului elevilor/studenților/salariaților în incinta instituției (adică, închiderii acesteia), ci nu din cauza suspendării procesului educațional.

O altă neclaritate ține de prevederea privind prezentarea de către părinți (salariați) a unei declarații pe propria răspundere în vederea suspendării contractului individual de muncă.

În această privință, considerăm că la cererea de suspendare a raporturilor de muncă în cazul închiderii instituției de învățământ (cu stabilirea desfășurării procesului educațional la distanță) urmează a fi anexată o confirmare emisă de instituția de învățământ respectivă, ci nu o declarație pe propria răspundere a părintelui/tutorei.

Totodată, propunem completarea alin. (1) din articolul vizat în vederea stabilirii că indemnizația pentru această perioadă să nu fie mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real și, urmează a fi suportată integral din bugetul public național.

Prevederea de la alin. (4) al acestui articol, de asemenea, nu oferă claritate în privința constatării (verificării) corectitudinii acordării indemnizației. Mai mult, pe lângă faptul că modul de sancționare (pedeapsă) prevăzut de același alineat, în cazul înșelăciunii și obținerii de către ambii părinți a indemnizației respective, îl considerăm ineficient, acesta nici nu poate fi acceptat. Sau, pentru dobândirea unor venituri prin înșelăciune, nu este suficientă doar anularea posibilității de a beneficia pe viitor de indemnizația respectivă.

Prin urmare, considerăm necesară specificarea expresă a organului de control abilitat cu dreptul de a verifica corectitudinea stabilirii indemnizației respective, precum și cu dreptul de a recupera, după caz, indemnizațiile obținute prin înșelăciune.

Suplimentar, dacă pornim de la cele stipulate în alin. (2) al articolului, de indemnizația respectivă urmează să beneficieze părinții (salariați) care au copii în vârstă de până la 12 ani, cu alte cuvinte, și în cazul frecventării acestora, inclusiv a instituțiilor de educație timpurie.

În acest context, propunem ca prevederile acestui articol, să se răsfrângă și asupra cazurilor de suspendare a activității (închiderea) instituțiilor de educație timpurie, ci nu doar a celor de învățământ.

Așadar, considerăm imperios necesară revizuirea integrală a cuprinsului art. 78<sup>2</sup>, prin prisma celor enumerate supra.

**La art. 1, pct. 3 (propunerea de modificare a art. 80 din Codul muncii)**

Completările propuse pentru art. 80 din Codul muncii, și mai cu seamă, motivele suplimentare pentru declararea șomajului tehnic (și anume, din cauza decretării stării de urgență, de asediu și de război sau a restricțiilor impuse în starea de urgență în sănătate publică), se încadrează anume în art. 80<sup>1</sup> din Codul muncii, care reglementează situațiile de staționare a unității sau a unei subdiviziuni ale acesteia. Or, motivele privind declararea șomajului tehnic nu trebuie confundate cu situațiile de staționare a unității din cauze ce nu depind de vina angajatorului sau a salariatului.

În acest context, propunem ca completările propuse pentru art. 80 din Codul muncii, să fie incluse în art. 80<sup>1</sup> din același cod.

Totodată, pentru perfecționarea art. 80 din Codul muncii, propunem următorul cuprins:

„Articolul 80. Șomajul tehnic

(1) Șomajul tehnic reprezintă imposibilitatea temporară a continuării activității de către unitate sau de către o subdiviziune (subdiviziuni) interioară a acesteia din motive economice obiective.

(2) În sensul prezentului articol, motive economice obiective reprezintă motive cu caracter economic ce nu depind de angajator și care fac imposibilă continuarea activității de către unitate în întregime sau de către o subdiviziune (subdiviziuni) interioară a acesteia (lipsa materiei prime, stoparea livrării materiei prime sau a componentelor pentru producție, refinerea materiei prime sau a componentelor pentru producție în drum sau la vamă, neexecutarea obligațiilor contractuale de către partenerul angajatorului conform unui contract de drept civil etc.).

(3) Șomajul tehnic se dispune prin ordinul (dispoziție, decizie, hotărâre) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariaților, contra semnătură, cel târziu la data începerii șomajului tehnic.

(4) Durata șomajului tehnic nu poate depăși 4 luni în decursul unui an calendaristic.

(5) Pe durata șomajului tehnic, salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reluarea activității.

Modul concret în care salariații vor executa obligația de a se afla la dispoziția angajatorului se stabilește prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective.

(6) În perioada șomajului tehnic, salariații beneficiază lunar de o indemnizație ce nu poate fi mai mică de 50 la sută din salariul lor de bază (salariul tarifar, salariul funcției), cu excepția cazurilor de suspendare a contractului individual de muncă conform art. 77 lit. c) din prezentul cod. Mărimea concretă a indemnizației de care beneficiază salariații în perioada șomajului tehnic se stabilește prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective.

(7) În cazul șomajului tehnic contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților, exprimat în formă scrisă, conform art. 77 lit. c) din prezentul Cod.

(8) Reluarea activității de muncă se face prin ordinul (dispoziție, decizie, hotărâre) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariaților, contra semnătură, cel târziu la data reluării activității de muncă. În funcție de modul în care salariații executa obligația de a se afla la dispoziția angajatorului, aceștia urmează a fi informați în prealabil despre data reluării activității de muncă în așa fel, încât să aibă posibilitatea de a se prezenta la serviciu la data respectivă.

(9) Șomajul tehnic nu se aplică în unitățile bugetare și în autoritățile administrației publice centrale și locale.”

#### La art. I, pct. 4 (proponerea de completare a Codului muncii cu art. 97<sup>2</sup>)

Întrii de toate, considerăm necesară redenumirea titlului articolului în următoare variantă „Garanții în cazul reducerii timpului de muncă al salariaților”.

Stabilirea regimului de activitate redusă urmează a fi condiționată doar pentru cazurile declarării stării de urgență, de asediu și de război potrivit art. 66 litera m) din Constituția Republicii Moldova, sau în caz de stare de urgență în sănătate publică, or, pentru cazurile determinate de condițiile economice există deja prevederi în Codul muncii referitoare la instituirea șomajului tehnic. Mai mult decât atât, unele noțiuni și formulări din art. 97<sup>2</sup>, precum: *conjunctură economică defavorabilă; restructurarea sau modernizarea întreprinderii; orice alte circumstanțe cu caracter excepțional* etc. pe lângă faptul că nu sunt întâlnite în legislația muncii, acestea poartă un caracter ambiguu, fapt care poate provoca anumite situații litigioase sau chiar abuz din partea angajatorului.

Pe acest motiv, propunem revizuirea conținutului articolului menționat în vederea racordării noțiunilor, formulărilor acestuia potrivit termenilor utilizați în cod.

În altă ordine de idei, este neclar raționamentul prevederii din art. 97<sup>2</sup> privind stabilirea ajutorului salariaților cu regim de activitate redusă, doar pentru unitățile economice care reduc activitatea salariaților de la 20% până la 50%.

Totodată, rămâne incertă și nereglementată plata impozitului pe venit și plata contribuțiilor de asigurări sociale și primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală aferente acestui ajutor acordat salariaților cu regim de activitate redusă.

Suplimentar, menționăm că nu susținem condiționarea acordării ajutorului salariaților cu regim de activitate redusă prin realizarea unui stagiu de cotizare în sistemul public de asigurări sociale de stat de cel puțin 12 luni în ultimele 24 de luni calendaristice premergătoare datei înregistrării cererii, or, achitarea ajutorului menționat urmează a fi efectuată din mijloacele bugetului de stat și, de asemenea, ar dezavantaja tinerii specialiști pe piața muncii.

Referitor la proiectul de lege privind acordarea ajutorului salariaților cu regim de activitate redusă (număr unic 352/MVPS/2021), menționăm următoarele.

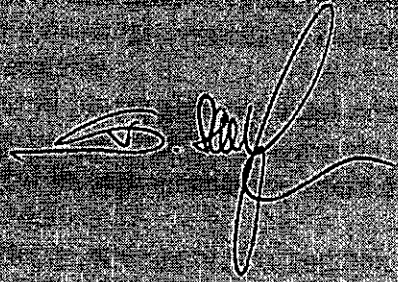
Prevederilor proiectului de Lege privind acordarea ajutorului salariaților cu regim de activitate redusă, necesită o mai bună coroborare cu prevederile propuse la art. 97<sup>2</sup> din Codul muncii, precum și o expunere mai explicită a noțiunii regim de activitate redusă, în scopul evitării interpretării eronate. De asemenea, considerăm necesară stabilirea expresă privind obligativitatea solicitării opiniei consultative a reprezentanților salariaților privind stabilirea regimului de activitate redusă. Or, potrivit propunerilor din proiectul de lege privind acordarea ajutorului salariaților cu regim de activitate redusă, această obligativitate este prevăzută doar pentru unitățile cu mai mult de 50 de salariați (a se vedea art. 2, alin. (4) din proiectul menționat).

Prin urmare, propunem eliminarea contradicției dintre prevederile art. 97<sup>2</sup> pentru completarea Codului muncii cu cele din art. 2 din proiectul de lege privind acordarea ajutorului salariaților cu regim de activitate redusă.

În altă ordine de idei, este de menționat că potrivit proiectului de lege privind acordarea ajutorului salariaților cu regim de activitate redusă, dreptul la ajutor pentru salariați cu regim de activitate redusă se stabilește de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă. Însă, în vederea simplificării și eficientizării procesului de susținere a salariaților și a mediului de afaceri, precum și a modului de stabilire și calcul a ajutorului salariaților cu regim de activitate redusă, propunem ca responsabilitatea pentru recepționarea dosarelor, calcularea și plata acestora să revină unei singure instituții – Serviciului Fiscal de Stat, similar procedurii stabilite pentru subvenționarea agenților economici, stabilite în temeiul pct. 6 al Dispoziției nr. 16 din 10.04.2020 a Comisiei pentru Situații Excepționale. Mai cu seamă că Serviciul Fiscal de Stat deține informația deplină privind transferurile efectuate și datorile existente ale agentului economic către componentele bugetului public național – bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, fondurilor asigurării obligatorii de asistență medicală și bugetele locale, având totodată structuri în teritoriu și dispunând de personalul necesar instruit în domeniul controlului administrării mijloacelor bugetului de stat.

Pomind de la cele sus-menționate, sindicatele nu pot să se exprime în susținerea acestor proiecte de lege, în redacția lor, înainte spre avizare. Or, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova ar putea să se expună în susținerea proiectelor de lege avizate, cu condiția acceptării obiecțiilor și propunerilor enumerate supra, la definitivarea acestora.

Vicepreședinte



Mihail HÎNCU



Nr. 08/5-09/4533 din 28.09.2021

La nr. 18-23-282-7214 din 28.09.2021

Ministerul Muncii și Protecției Sociale  
E-mail: [secretariat@msmps.gov.md](mailto:secretariat@msmps.gov.md)

Copie pentru informare:  
Cancelaria de Stat  
E-mail: [cancelaria@gov.md](mailto:cancelaria@gov.md)

Urmare a examinării proiectului hotărârii *cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (număr unic 351/MMPS/2021)* și a notei informative, Ministerul Educației și Cercetării în limitele competenței sale funcționale comunică următoarele:

**I. Cu referire la art. 78<sup>2</sup> din proiectului hotărârii examinat.**

Din nota informativă rezultă că proiectul de lege a fost elaborat în scopul reglementării procedurii de acordare salariatilor de zile libere în situații excepționale, de acordare a zilelor libere unuia dintre părinți pentru supravegherea copiilor, pe toată durata suspendării, în mod forțat, a procesului educațional în cazul condițiilor meteorologice nefavorabile sau a altor situații extreme ce au ca efect suspendarea procesului educațional în cadrul instituțiilor de învățământ, odată cu dispunerea de către autoritățile abilitate a unor măsuri speciale privind asigurarea securității, protecției vieții și sănătății populației și în vederea reglementării unei instituții juridice noi care ar permite gestionarea într-un mod mai flexibil de către angajatori a resurselor umane în perioada reducerii activităților economice care se datorează unor situații excepționale.

În art. 78<sup>2</sup> din proiectului hotărârii intitulat „*Suspendarea raporturilor de muncă în cazul suspendării temporare a procesului educațional*”, nu se conține nici o prevedere în care ar fi reglementată situația de suspendare a raporturilor de muncă în cazul desfășurării procesului educațional la distanță (online).

Or, desfășurarea procesului educațional la distanță (online) de asemenea este o măsură specială luată de către autoritățile abilitate în vederea asigurării securității, protecției vieții și sănătății populației din cauza pandemiei de Covid-19.

În aceste circumstanțe, Ministerul Educației și Cercetării precizează despre necesitatea completării art. 78<sup>2</sup> din proiectul hotărârii cu noi prevederi care ar dispune suspendarea temporară a raporturilor de muncă ale unuia dintre părinți sau a tutorelui pentru supravegherea copiilor, pe toată durata desfășurării procesului educațional la distanță (online).

Totodată, dorim să menționăm că art.78<sup>2</sup> din proiectul hotărârii nu reglementează dacă se răsfrânge și pentru cazurile când o clasă cu elevi dintr-o instituție de învățământ se va afla în carantină, iar procesul educațional nu se va desfășura în cadrul instituției de învățământ, însă va avea loc de la distanță (online).

În acest context, considerăm oportun a se face o claritate în art.78<sup>2</sup> din proiectul hotărârii și în situația descrisă mai sus pentru a se evita orice fel de interpretare.

## II. Cu referire la art.97<sup>2</sup> din proiectul hotărârii examinat.

Potrivit art.50 alin.(7) din Codul educației al Republicii Moldova nr.152/2014, „directorul instituției de învățământ general încheie un contract individual de muncă cu organul local de specialitate în domeniul învățământului, iar directorul adjunct – cu directorul instituției de învățământ general”.

Conform art.54 alin.(2) din Codul educației, „angajarea personalului didactic în instituțiile de învățământ se face prin încheierea unui contract individual de muncă cu directorul instituției, conform legislației în vigoare”.

În corespundere cu prevederile art.71 alin.(4) din Codul educației „angajarea personalului de conducere și a personalului didactic se face prin concurs, organizat în conformitate cu regulamentul aprobat de Ministerul Educației, Culturii și Cercetării”.

În temeiul pct.9 subpct.19) din Regulamentul cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Educației și Cercetării, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.146/2021, „Conducerea Ministerului este exercitată de către ministru, care: = numește în funcții, modifică, suspendă și încetează raporturile de serviciu (de muncă) ale conducătorilor și adjuncților structurilor organizaționale din sfera de competență a Ministerului, cu excepția cazurilor în care aceasta ține de competența Guvernului, în temeiul actelor normative speciale”.

Prin prisma prevederilor pct.81 lit.a) din Regulamentul cu privire la organizarea și desfășurarea concursului pentru ocuparea funcției de conducere în instituțiile de învățământ profesional tehnic, aprobat prin ordinul Ministerului nr.673/2015, „are calitatea de angajator: a) Ministerul Educației – în cazul directorilor instituțiilor de învățământ profesional tehnic subordonate ministerului”.

În coerența pct.6 din Regulamentul cu privire la organizarea și desfășurarea concursului pentru ocuparea funcției de director și director adjunct în instituțiile de învățământ general, aprobat prin ordinul Ministerului nr.163/2015, „are calitatea de autoritate cu competențe legale de numire în funcție (angajator):

1) primarul satului (comunei), orașului, municipiului Comrat – în cazul directorilor instituțiilor publice de educație antepreșcolară (creșă, centru comunitar de educație timpurie), instituțiilor publice de învățământ preșcolar (grădinișă de copii, centru comunitar de educație timpurie) și al instituțiilor publice extrașcolare (de nivel local);

2) organul local de specialitate în domeniul învățământului – în cazul directorilor instituțiilor publice de învățământ primar, gimnazial, liceal și extrașcolar (de nivel raional/municipal/UTA Găgăuzia); organul local de specialitate în domeniul învățământului din municipiile Chișinău și Bălți are calitatea de autoritate cu competențe legale de numire (angajator) și în cazul instituțiilor specificate la subpct.1) care nu funcționează în unitățile administrativ-teritoriale de nivelul întâi;

3) Ministerul Educației, Culturii și Cercetării – în cazul directorilor instituțiilor de învățământ special, instituțiilor de învățământ extrașcolar (de nivel național), al alternativelor educaționale, precum și altor instituții publice de învățământ subordonate ministerului;

4) fondatorul – în cazul directorilor instituțiilor private de învățământ general și în cazul directorilor instituțiilor de învățământ subordonate altor ministere sau altor subdiviziuni ale organelor administrației publice locale de nivelul doi;

5) directorul instituției de învățământ general – în cazul directorilor adjuncți ai instituțiilor de învățământ general”.

Din dispozițiile normative citate mai sus, rezultă că directorii instituțiilor de învățământ general și directorii instituțiilor profesional tehnic pe de o parte au calitatea de salariat, iar pe de altă parte au calitatea de angajator.

În situația descrisă la articolul 97<sup>2</sup> alin.(8) lit.a) din proiectul de lege examinat rezultă că „prevederile prezentului articol nu se aplică următoarelor categorii de angajatori: a) angajatori din sectorul public”, pe când și alin.(9) al aceluiași articol stabilește că „prevederile prezentului articol nu se aplică salariaților care: a) prestează muncă prin oumul în cadrul aceleiași unități sau la o altă unitate; b) nu au realizat un stăgiu de cotizare în sistemul public de asigurări sociale de stat de cel puțin 12 luni în ultimele 24 de luni calendaristice premergătoare datei înregistrării cererii; c) sunt angajați cu timp de muncă parțial”.

În sensul art.54 alin.(1) lit.a) din Legea cu privire la actele normative nr.100/2017, „textul proiectului actului normativ se elaborează în limba română, cu respectarea următoarelor reguli: a) conținutul proiectului se expune într-un limbaj simplu, clar și concis, pentru a se exclude orice echivoc, cu respectarea strictă a regulilor gramaticale, de ortografie și de punctuație;”.

Prevederile art.97<sup>2</sup> alin.(8) lit.a) și alin. (9) din proiectul hotărârii examinat nu oferă o claritate dacă directorii instituțiilor de învățământ general și a directorii instituțiilor profesional tehnic care au calitatea de angajatori în raport cu cadrele didactice, însă din raportul de muncă încheiat cu organul local de specialitate în domeniul învățământului și Ministerul Educației și Cercetării au calitatea de salariat o să beneficieze de regimul de activitate redus.

Ministru  Anatolie TOPALĂ



MD-2004 mun. Chişinău, bd. Ştefan cel Mare şi Şant, 162  
Tel. 20 45 81; Fax 22 07 48

Nr. 04/1-05/3225 din 29.09.2021

La nr. \_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_

Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale

Copie: Cancelaria de Stat

Cu referire la solicitarea privind avizarea proiectului de hotărâre a Guvernului cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (număr unic 351/MMPS/2021), ministerul comunică despre lipsa propunerilor şi obiecţiilor.

Secretar de stat

Iordanca-Rodica IORDANOV