



PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA

Comisia protecție socială, sănătate și familie

MD-2073, Chișinău, bd. Ștefan cel Mare și Sfânt 105

www.parlament.md

20 iulie 2017

CPS nr. 154

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

(nr. 173 din 02.06.2017, lectura II)

Comisia protecție socială, sănătate și familie a examinat proiectul de lege pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003, prezentat de către Guvern (nr. 173 din 02.06.2017, lectura II).

Proiectul sus-menționat a fost avizat pozitiv de către Comisia politică externă și integrare europeană, Comisia juridică, numiri și imunități, Comisia economie, buget și finanțe, Comisia cultură, educație, cercetare, tineret, sport și mass-media, Comisia administrare publică, dezvoltare regională, mediu și schimbări climatice, Comisia drepturile omului și relații interetnice, Comisia agricultură și Industrie Alimentară. Un amendament a fost propus de către deputatul Valeriu Ghilețchi, care împreună cu obiecțiile și propunerile de ordin redacțional ale Direcției generale juridice ale Secretariatului Parlamentului se regăsesc în Sinteza propunerilor și obiecțiilor la acest proiect, care este parte integrantă a Raportului.

Urmare a dezbaterilor și a votării pe marginea proiectului, cu votul unanim al membrilor săi prezenți în ședință (8 membri au votat "pentru"), Comisia propune examinarea și adoptarea proiectului nr. 173 din 02.06.2017 în ședința de plen a Parlamentului în lectura II.

Oxana DOMENTI
Președintele Comisiei

Sinteza
propunerilor și obiecțiilor pe marginea proiectului de lege pentru modificarea
și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28.03.2003

(nr. 173 din 02.06.2017, lectura II)

Nr. crt.	*Textul părții constitutive a actului legislativ în vigoare care se propune a fi modificat, completat sau abrogat	Textul constitutive a actului legislativ la care se propun amendamente, propuneri, obiecții	Autorul amendamentului și propunerii, obiecției	Conținutul amendamentului, propunerii, obiecției	Rezultatul examinării de către comisia sesizată în fond	Note
1	2	3	4	5	6	7
I.		<p>la pct. 1, art.1: „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;</p>	<p>Direcția generală Juridică a Secretariatului Parlamentului</p>	<p>Referitor la noțiunile ”femeie gravidă”, ”femeie care a născut de curînd”, ”femeie care alăptează”, propuse pentru completarea art.1 din Codul muncii, semnalam necesară coroborarea acestora cu prevederile art.2 din Directiva 92/85/CEE în care sunt definite și utilizate noțiunile ”lucrătoare gravidă”, ”lucrătoare care a născut de curînd” și ”lucrătoare care alăptează”, precum și cu noțiunile</p>	<p>Nu se acceptă. Cele 3 noțiuni menționate sînt definite potrivit prevederilor art.2 din Directiva 92/85/CEE. În același timp, menționăm că definițiile sînt adaptate la conținutul Codului muncii național, care nu folosește termenii ”lucrătoare gravidă” și ”document medical”, ci ”femeie gravidă” și ”certificat medical”. Termenii ”femeie</p>	

	<p><i>femeie care a născut de curînd</i> – 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;</p> <p><i>femeie care alăptează</i> – orice femeie care, la reluarea activității de muncă după folosirea concediului postnatal, își alăptează copilul și anunță angajatorul în scris despre aceasta;”.</p>		<p>specificate la pct. 1 din Hotărîrea Guvernului nr. 1408/2016 privind Cerințele minime de securitate și sănătate în muncă pentru protecția salariaților gravide, care au născut de curînd sau care alăptează, care transpun Secțiunea 1 art. I și 2. Secțiunea II art.4-6 și anexele nr. 1 și nr. 2 din Directiva Parlamentului European și Consiliului 92/85/CEE din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de munca în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curînd 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, seria L, nr.348/1 din 28 noiembrie 1992, în care aceste noțiuni sunt definite astfel: ”salariați gravida”, ”salariați care a născut de curînd” și ”salariați care alăptează”. Mai mult, potrivit legislației naționale în materie de muncă, în special, a Codului muncii, orice persoana fizică (bărbat sau femeie) care</p>	<p>gravida” și ”certificat medical” sunt folosiți în tot cuprinsul Codului muncii. Din acest motiv s-a decis menținerea lor, fără ca acest lucru să afecteze calitatea transpunerii</p>
--	--	--	---	---

prestează o muncă conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă, este definită ca "salariat" (a se vedea art. 1 din Codul muncii). Concomitent, și art.19 lit. e) din Legea nr.780/2001 privind actele legislative prevede că terminologia utilizată în actul elaborat trebuie să fie constantă și uniformă ca și în celelalte acte legislative și în reglementările legislației comunitare, utilizându-se unul și același termen, iar folosirea lui repetată exclude confuzia.

În aceste condiții, cuvântul "femeie" din textul noțiunilor specificate la pct. 1 al articolului unic din proiectul de lege, urmează să fi substituit cu cuvântul "salariată".

Această observație este valabilă, în mod corespunzător și pentru pct.8 (a se vedea textul propus pentru alin.(2) art.97 din Codul muncii), precum și pentru pct.10, pct.13 și pct.14 din proiectul de lege.

2.	<p>Articolul 9. Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului</p> <p>Articolul 9. Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului are dreptul:</p> <p>(1) Salariatul are</p>	<p><i>la pct.2,</i> Articolul 9: alineatul (1): se completează cu alineatul (1') cu următorul cuprins: „(1') 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.”</p>	<p>Direcția generală Juridică a Secretariatului Parlamentului</p>	<p>Semnalăm că textul propus pentru alin.(1') din art.9 din Codul muncii, în esență constituie o repetare a art.12 (<i>Nulitatea clauzelor din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă și din convențiile colective sau din actele juridice emise de autoritățile administrației publice, care înrăutățesc situația salariaților</i>) din prezentul cod, care prevede astfel: "Clauzele din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă și din convențiile colective sau din actele juridice emise de autoritățile administrației publice menționate la art.4 lit. d) și e), care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii sunt nule și nu produc efecte juridice." În aceste condiții, sugerăm revederea oportunității soluției legislative propuse la pct.2 al articolului unic din proiectul de lege;</p>	<p>Nu se acceptă. Alineatul (1'), cu care se propune de completat articolul 9 din Codul muncii, nu repetă prevederile art.12 din Cod, ci preia norma cuprinsă la art.64 alin.(2) din redacția actuală a Codului (<i>potrivit proiectului, art.64 se abrogă</i>).</p>
----	--	--	---	--	---

	<p>la pct.6, Articolul 42¹. Informarea și consultarea salariaților (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. (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</p>	<p>Direcția generală Juridică a Secretariatului Parlamentului</p>	<p>Textul acestuia urmează a fi reformulat, într-un limbaj și stil juridic specific normativ, care să excludă orice echivoc și fără termeni cu încălcătura afectivă, gen <i>''anumite măsuri''</i>, <i>''în timp util''</i>, etc. Or, textul legislativ trebuie să fie formulat clar, fluent și inteligibil, iar forma și estetica exprimării să nu prejudicieze stilul juridic, cât și precizia dispozițiilor.</p>	<p>Nu se acceptă. Art.42¹ transpune art.4 din Directiva 2002/14/CE de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană. Comisia consideră că conținutul art.42¹ este unul clar, poate fi ușor înțeles de orice subiect interesat și nu necesită a fi perfecționat.</p>
--	---	---	---	---

4.	<p>Articolul 248. Lucrările la care este interzisă utilizarea muncii femeilor (1) Este interzisă utilizarea muncii femeilor la lucrări cu condiții de muncă grele și vătămătoare, precum și la lucrări subterane, cu excepția lucrărilor subterane de deservire sanitară și socială și a celor care nu implică munca fizică. (2) Este interzisă ridicarea sau transportarea manuală de către femei a greutăților care depășesc normele maxime stabilite</p>	<p>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).</p>	<p>Direcția generală Juridică a Secretariatului Parlamentului</p>	<p><i>Sintagma "cerințelor minime" din textul propus pentru art.248 din Codul muncii, urmează a fi substituită cu textul deplin al titlului actului normativ, astfel cum e prevăzut în Hotărârea Guvernului nr.1408 din 27.12.2016, în vigoare din 01.01.2017: "Cerințelor minime de securitate și sănătate în muncă pentru protecția salariaților gravide, care au născut de curând sau care alăptează...."</i></p>	<p>Nu se acceptă. Modificarea propusă la art.248 din Codul muncii: - transpune art.6 din Directiva 92/85/CEE 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; - aduce prevederile Codului muncii în concordanță cu prevederile art.8 din Carta socială europeană revizuită. Cît privește indicarea în redacția nouă a art.248 a titlului deplin a Cerințelor</p>	
----	---	---	---	--	---	--

	<p>pentru ele.</p> <p>(3) Nomenclatorul lucrărilor cu condiții de muncă grele și vătămătoare la care este interzisă folosirea muncii femeilor, precum și normele de solicitare maximă admise pentru femei la ridicarea și transportarea manuală a greutăților, se aprobă de Guvern după consultarea patronatelor și sindicatelor.</p>	<p>sănătatea lor, ori pot avea repercusiuni asupra sarcinii sau alăptării, conform cerințelor minime aprobate de Guvern.</p>	<p>Direcția generală Juridică a Secretariatului Parlamentului</p>	<p>Cu titlu de recomandare, pe lângă completarea propusă la pct.1 din <i>Articolul unic</i> din proiectul de lege, a art. 1 din Codul muncii cu noțiunile și definițiile respective ale termenilor "cedent" și "cesionar", avînd ca scop transpunerea Directivei 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități.</p>	<p>minime de securitate și sănătate în muncă, aprobate prin Hotărîrea Guvernului nr.1408 din 27 decembrie 2016, menționăm că acest lucru este inoportun, întrucît Guvernul pe viitor poate aproba și alte cerințe minime de securitate și sănătate în muncă pentru protecția salariaților gravide, care au născut de curînd sau care alăptează.</p>	
<p>5.</p>				<p>Nu se acceptă.</p> <p>Noțiunile de "cedent" și "cesionar" sînt definite potrivit prevederilor art. 2 din Directiva 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități.</p> <p>Cît privește protecția salariaților în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități, menționăm că subiectul</p>		

				<p>consacrată protecției salariaților în cazul transferului unității sau a unor părți ale acesteia de la cedent către cesionar, precum și, drepturilor și obligațiilor cedentului și a cesionarului, după următorul model:</p> <p><i>"(1) Salariații beneficiază de protecția drepturilor lor în cazul în care se produce un transfer al unității sau al unor părți ale acesteia către alt angajator, în conformitate cu legislația în vigoare.</i></p> <p><i>(2) Drepturile și obligațiile cedentului, care decurg dintr-un contract individual de muncă sau raport de muncă existent la data transferului, vor fi transferate integral cesionarului.</i></p> <p><i>(3) Transferul unității sau al unor părți ale acesteia nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaților de către cedent sau de către cesionar.</i></p> <p><i>(4) Cedentul și cesionarul au obligația de a informa și de a consulta, anterior transferului, sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților cu privire la implicațiile juridice,</i></p>	<p>respectiv este reglementat de art.197¹ "Garanții în caz de reorganizare a unității, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia", cu care se propune completarea Codul muncii (punctul 12 din proiectul de Lege).</p>
--	--	--	--	---	--



11 iulie 2017

VG nr. 28/017

**Amendament la proiectul de lege nr. 173/2017
pentru modificarea și completarea Codului muncii
al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003**

Amendamentul 1

Articolul I – Codul muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie

- La articolul 42¹ alineatul (9) cuvântul „experți” se înlocuiește cu cuvântul „expert”.
- La articolul 42¹ alineatul (9) expresia „nu sînt autorizați să divulge” se înlocuiește cu expresia „nu vor divulga”.

Argument: Utilizarea cuvântului „autorizat” nu este oportună. În contextul în care este interzisă divulgarea informațiilor confidențiale, atunci este mult mai potrivit să fie expres menționat acest lucru. Totodată, în același alineat se menționează că „salariații nu vor divulga informațiile confidențiale”.

Valeriu GHILEȚCHI

Deputat în Parlamentul Republicii Moldova

Secretar al Comisiei Politică Externă și Integrare Europeană