



CANCELARIA DE STAT A REPUBLICII MOLDOVA

Nr. 1104-40

Chișinău

„ 8 ” februarie 2016

Biroul Permanent al Parlamentului

În temeiul articolului 73 din Constituția Republicii Moldova, se prezintă Parlamentului spre examinare proiectul de lege pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.62 din 5 februarie 2016.

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

Anexă:

1. Hotărârea Guvernului nr.62 din 5 februarie 2016 – 2 ex. (limba română și rusă)
2. Proiectul de lege nominalizat - 1 ex.(limba română și rusă)
3. Nota informativă (limba română și rusă)
4. Expertiza Centrului Național Anticorupție
5. Avizul Ministerului Justiției

Secretar general al Guvernului

Tudor COPACI

ex.Bogdan L.,
tel. 022250446

SECRETARIATUL PARLAMENTULUI REPUBLICII MOLDOVA	
D.D.P. Nr.	18
„OB”	02
Ora	2016



GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

HOTĂRÎRE nr. 62

din 5 februarie 2016
Chișinău

**Cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea
și completarea Codului muncii al Republicii Moldova**

Guvernul HOTĂRĂȘTE:

Se aprobă și se prezintă Parlamentului spre examinare proiectul de lege pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova.

Prim-ministru

PAVEL FILIP

Contrasemnează:

Ministrul muncii, protecției
sociale și familiei

Stela Grigoraș

Ministrul justiției

Vladimir Cebotari

PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA**LEGE****pentru modificarea și completarea Codului muncii
al Republicii Moldova**

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Prezenta lege asigură transpunerea Directivei nr. 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene L 288/32 din 18 octombrie 1991, și a Directivei nr. 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene L 175/43 din 10 iulie 1999.

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 și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. La articolul 34:

alineatul unic devine alineatul (1);

se completează cu alineatul (2) cu următorul cuprins:

„(2) Orice modificare sau completare a contractului colectiv de muncă urmează a fi adusă la cunoștința salariaților unității de către angajator în termen de 5 zile lucrătoare de la data operării, 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.”

2. La articolul 38 alineatul (7), după cuvântul „teritorial” se introduc cuvintele „, , precum și a modificărilor și completărilor operate în acestea”.

3. Articolul 48 va avea următorul cuprins:

„**Articolul 48.** Informarea privind condițiile de activitate

(1) Anterior angajării sau transferării într-o nouă funcție, angajatorul are obligația de a informa persoana care urmează a fi angajată sau transferată despre condițiile de activitate în funcția propusă, oferindu-i informația menționată la

art. 49 alin. (1), precum și informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității. Informația în cauză va face obiectul unui proiect de contract individual de muncă sau al unei scrisori oficiale, ambele semnate de angajator.

(2) La angajare, salariatului îi vor fi puse la dispoziție suplimentar convențiile colective care-i sînt aplicabile, contractul colectiv de muncă, Regulamentul intern al unității, precum și informația privind cerințele de securitate și sănătate în muncă aferente activității sale.

(3) În cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i furniza, în timp util, toată informația prevăzută la art. 49 alin. (1) și, suplimentar, informații referitoare la:

- a) durata muncii în străinătate;
- b) moneda în care va fi retribuită munca, precum și modalitatea de plată;
- c) compensațiile și avantajele în numerar și/sau în natură aferente plecării în străinătate;
- d) condițiile specifice de asigurare;
- e) condițiile de cazare;
- f) aranjamentele de călătorie tur-retur.

(4) La angajarea în Republica Moldova a cetățenilor străini, se vor lua în considerare, de asemenea, prevederile legislației în domeniul migrației de muncă, precum și dispozițiile relevante ale tratatelor internaționale la care Republica Moldova este parte.”

4. Articolul 49:

la alineatul (1):

litera i) va avea următorul cuprins:

„i) condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), precum și periodicitatea achitării acestora;”

litera k) va avea următorul cuprins:

„k) locul de muncă; dacă locul de muncă nu este fix, se menționează că salariatul poate avea diferite locuri de muncă și se indică adresa juridică a unității sau, după caz, domiciliul angajatorului;”

litera l) se completează în final cu cuvintele „, inclusiv durata zilei și a săptămînii de muncă a salariatului”;

se completează cu litera s) cu următorul cuprins:

„s) clauzele specifice (art. 51), după caz”;

alineatele (4) și (5) se abrogă.

5. La articolul 54, alineatul (2) se completează în final cu propoziția:
 „Temeiul legal al încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată se indică în contract.”

6. La articolul 55:

alineatul unic devine alineatul (1);

se completează cu alineatul (2) cu următorul cuprins:

„(2) În cazurile enumerate la alin. (1) lit. e), g), i), l) și m), încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată sau prelungirea, pe durată determinată, a unui contract existent sînt permise doar atunci cînd stabilirea unui raport de muncă permanent nu este posibilă din motive obiective (cum ar fi: disponibilitatea persoanelor care își fac studiile la secția de zi doar în perioada vacanțelor, existența unor legi organice care permit sau prescriu angajarea anumitor salariați pe durată determinată etc.). Motivele respective, de rînd cu temeiurile legale ale limitării duratei raportului de muncă, urmează a fi indicate în contract sau în acordul suplimentar la acesta.”

7. Codul se completează cu articolul 55¹ cu următorul cuprins:

„**Articolul 55¹**. Garanții pentru salariații angajați pe o durată determinată

(1) Nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților angajați pe o durată determinată în raport cu salariații permanenți care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate, dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata raportului de muncă și nu are o justificare obiectivă.

(2) Interdicția prevăzută la alin. (1) se va aplica cel puțin:

a) vechimii în muncă necesare pentru ocuparea anumitor funcții;

b) oportunităților de instruire;

c) posibilității de a ocupa o funcție permanentă în cadrul unității.

(3) În vederea asigurării accesului egal la locurile de muncă, vechimea în muncă stabilită pentru ocuparea unei funcții va fi aceeași pentru salariații angajați pe durată nedeterminată și cei angajați pe o durată determinată.

(4) Pentru a îmbunătăți competențele profesionale, dezvoltarea carierei și mobilitatea profesională a salariaților angajați pe durată determinată, angajatorul va facilita accesul acestora la oportunități adecvate de formare profesională, în conformitate cu prevederile prezentului cod (titlul VIII).

(5) Angajatorul va informa salariații angajați pe o durată determinată despre funcțiile vacante apărute în cadrul unității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției lor, astfel ca salariații respectivi să poată accede la funcții permanente în condiții egale cu ceilalți salariați. Informația privind funcțiile vacante va fi adusă la cunoștința salariaților, precum și a 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.”

8. La articolul 65, alineatul (3) se abrogă.

9. La articolul 68:

alineatul (2) va avea următorul cuprins:

„(2) Modificare a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare care vizează cel puțin una dintre clauzele prevăzute la art. 49 alin. (1).”;

alineatul (3) se abrogă.

10. La articolul 69, alineatul (1) va avea următorul cuprins:

„(1) Prin derogare de la prevederile art. 68 alin. (1), locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator, fără efectuarea modificărilor în contractul individual de muncă, în cazul deplasării sau detașării, conform art. 70 și 71.”

11. La articolul 74:

din titlul articolului se exclud cuvintele „și permutarea”;
alineatul (4) se abrogă.

12. La articolul 82 litera j¹), cuvintele „permutarea sau” se exclud.

13. Articolul 164 va avea următorul cuprins:

„**Articolul 164.** Menținerea salariului în caz de transfer la o altă muncă permanentă cu retribuție mai mică

În cazul în care salariatul este transferat la o altă muncă permanentă cu retribuție mai mică în cadrul aceleiași unități sau într-o altă localitate împreună cu unitatea, conform art.74 alin.(1), acestuia i se menține salariul mediu de la locul de muncă precedent timp de o lună din ziua transferării, cu respectarea prealabilă a prevederilor art. 68.”

14. La articolul 199, alineatul (7) se completează în final cu cuvintele „și se aduce la cunoștința salariaților în termenul și modul prevăzute la alin. (4) și (5)”.

15. La articolul 225 alineatul (4), cuvintele „prin transfer sau permutare, alt lucru, corespunzător” se substituie cu cuvintele „o altă muncă, corespunzătoare”.

16. La articolul 250 alineatul (1), cuvintele „prin transfer sau permutare” se exclud.

Președintele Parlamentului

Notă informativă

la proiectul Legii pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova

Ratificînd, în 2014, Acordul de Asociere cu Uniunea Europeană, Republica Moldova și-a asumat responsabilitatea pentru crearea și menținerea unui cadru normativ ajustat la aquis-ul comunitar, ceea ce presupune inclusiv obligația transpunerii în legislația și practica națională a directivelor europene în domeniul raporturilor de muncă.

Potrivit pct. 37 din *Planul național de acțiuni pentru implementarea Acordului de Asociere Republica Moldova - Uniunea Europeană în perioada 2014-2016* (aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr. 808 din 7 octombrie 2014), precum și pct. 66 din *Planul național de armonizare a legislației pentru anul 2015* (aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr. 16 din 26 februarie 2015), pe parcursul anului 2015 Republica Moldova urma să transpună Directivele nr. 91/533/CEE din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă și nr. 1999/70/CE din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP. Prevederile Acordului de Asociere, precum și ale Planurilor nominalizate, au servit drept bază pentru elaborarea proiectului de Lege pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova, pe care îl prezentăm spre examinare.

În acest context, ținem să menționăm că în Codul muncii sunt deja prevăzute atît dreptul salariatului la informare asupra condițiilor de angajare, cît și regula generală privind încheierea contractelor individuale de muncă pe o durată nedeterminată atunci cînd nu există motive pentru a restrînge durata raporturilor de muncă. Totuși, prevederile Codului muncii nu sunt pe deplin conforme celor două directive, urmînd a fi ajustate și completate corespunzător.

Astfel, urmînd dispozițiile directivelor menționate mai sus, proiectul instituie un șir de norme noi, care prevăd:

a) Potrivit Directivei 91/533/CEE:

- obligația angajatorului de a prezenta salariatului înainte de angajare inclusiv informația referitoare la durata normală a zilei și a săptămînii sale de muncă, precum și la perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în caz de încetare a activității (pct. 3 și 4 din proiect);
- obligația familiarizării salariatului, la angajare, nu doar cu contractul colectiv de muncă și Regulamentul intern, ci și cu convențiile colective care-i sunt aplicabile (pct. 3 din proiect);
- obligația angajatorului de a aduce la cunoștința salariaților unității modificările operate în contractul colectiv de muncă și în Regulamentul intern al unității (pct. 1 și 14 din proiect).

b) Potrivit Directivei 1999/70/CE:

- principiul nediscriminării salariaților în baza termenului determinat al contractului (pct. 7 din proiect);
- obligația angajatorului de a informa salariații angajați pe durată determinată (și reprezentanții salariaților la nivel de unitate) despre posturile vacante apărute pentru a

le asigura accesul la locurile de muncă permanente în condiții de egalitate cu ceilalți salariați (pct. 7 din proiect);

- obligația angajatorului de a le facilita salariaților angajați pe durată determinată accesul la șanse de formare adecvate, pentru a le îmbunătăți competențele profesionale, dezvoltarea carierei și mobilitatea profesională (pct. 7 din proiect);
- cerința de a stabili aceeași vechime în muncă pentru ocuparea anumitor posturi pentru salariații angajați pe durată nedeterminată și cei angajați pe o durată determinată (pct. 7 din proiect);
- condiția existenței, pe lângă temeiurile legale enumerate în art. 55 din Codul muncii, a unor motive obiective pentru încheierea contractelor individuale de muncă pe durată determinată cu salariații menționați la lit. e), g), i), l) și m) din art. 55, a căror statut nu oferă în sine un motiv valabil pentru încheierea cu aceștia a contractelor pe durată determinată (pct. 6 din proiect);
- obligația indicării în contractul individual de muncă pe durată determinată a temeiurilor legale și, după caz, a motivelor de fapt ce au condiționat limitarea duratei contractului sau a perioadei de prelungire a acestuia (pct. 5 și 6 din proiect).

În vederea asigurării unei transpuneri armonioase a prevederilor celor două directive, au fost efectuate un șir de modificări de optimizare, în rezultatul cărora unele dintre dispozițiile Codului muncii și-au schimbat locația – astfel, dispozițiile cuprinse la alin. (4) și (5) din art. 49, precum și la alin. (3) din art. 65, au fost transferate la art. 48.

Articolul 48 a suportat de asemenea unele modificări în ce privește terminologia utilizată. În cuprinsul acestuia sintagma "clauzele contractului individual de muncă" a fost substituită prin sintagma "condițiile de activitate", pentru a face norma în cauză aplicabilă în sfera serviciului public. Actualmente acest articol nu li se aplică funcționarilor publici, întrucât cu aceștia nu se încheie contracte individuale de muncă. Astfel, funcționarii publici sunt privați de dreptul de a fi informați despre condițiile de angajare anterior stabilirii raporturilor de serviciu, deși aceste raporturi întrunesc toate elementele specifice raporturilor de muncă. În opinia noastră, această situație este contrară prevederilor Directivei 91/533/CEE.

Concomitent, proiectul prevede operarea unor modificări ce vizează tangențial dreptul salariatului la informarea privind condițiile de activitate. Astfel, din art. 74 al Codului au fost excluse prevederile referitoare la permutare, definită la alin. (4) ca *schimbarea de către angajator a locului de muncă al salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor în contractul individual de muncă*.

În susținerea acestei propuneri, menționăm că locul de muncă este o clauză obligatorie a contractului individual de muncă, ce face parte din elementele asupra cărora salariatul urmează a fi informat înainte de încheierea contractului, pentru a putea decide dacă acceptă sau nu oferta de angajare. Acest lucru subliniază importanța locului de muncă pentru salariat, identificându-l ca pe o componentă esențială a condițiilor de muncă. În antiteză, norma cuprinsă la art. 74 alin. (4) minimizează rolul locului de muncă, autorizând angajatorul să-l schimbe după bunul său plac, ceea ce, în opinia noastră, constituie o încălcare a dreptului persoanei la libera alegere a locului de muncă, stipulat expres în art. 6 al Codului muncii.

Mai mult decât atât, aplicarea normelor referitoare la permutare dă naștere unor situații dubioase și confuze atât din punct de vedere al logicii, cât și din punct de vedere al teoriei

dreptului. După cum am menționat mai sus, locul de muncă este o clauză obligatorie a contractului individual de muncă. Din moment ce locul de muncă a fost schimbat cu titlu permanent de către angajator, în pofida prevederilor art. 74 alin. (4) din Codul muncii această schimbare nu poate să nu fie reflectată în contract, întrucît acordarea unui alt loc de muncă decît cel indicat în contract înseamnă încălcarea contractului. Totodată, orice modificare la contract poate fi efectuată doar printr-un acord adițional *semnat de ambele părți*, de unde rezultă că permutarea nu poate fi realizată fără acordul salariatului. Contradicția este evidentă.

Odată modificările adoptate, această contradicție va fi eliminată – schimbarea locului de muncă va putea fi realizată doar prin modificarea contractului individual de muncă cu acordul salariatului, iar permutările ce nu vor implica schimbarea locului de muncă și nici a atribuțiilor funcției (cum ar fi: indicația de a trece la un alt strung, de a conduce un alt tractor etc.) vor constitui simple sarcini de muncă și nu vor necesita acordul salariatului.

Drept urmare a excluderii permutării, au fost modificate respectiv art. 68 alin. (2) și (3) și art. 69 alin. (1), precum și alte articole ale Codului, care făceau referință la permutare.

Proiectul a fost coordonat cu Ministerul Justiției, Ministerul Finanțelor, Ministerul Economiei, Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene, Centrul pentru Drepturile Omului din Moldova, Centrul Național Anticorupție, Centrul de Armonizare a Legislației, Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova și Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova. Propunerile rezonabile ale instituțiilor menționate au fost luate în considerare la definitivarea proiectului. Totodată, întrucît proiectul a avut drept scop unic transpunerea directivelor 91/533/CEE și 1999/70/CE, 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.

Ținînd cont de cele expuse mai sus, considerăm adoptarea proiectului de Lege pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova ca fiind oportună și necesară.

Ministru



Stela GRIGORAȘ