



CANCELARIA DE STAT A REPUBLICII MOLDOVA

Nr. 1104-338

Chișinău

17 iunie 2015

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. 372 din 16 iunie 2015.

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

Anexă:

1. Hotărârea Guvernului nr. 372 din 16 iunie 2015 - 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 adjunct
al Guvernului**



ROMAN CAZAN

ex.Bogdan L.,
022250446

SECRETARIATUL PARLAMENTULUI REPUBLICII MOLDOVA		
D.D.P. Nr. <u>253</u>		
<u>17</u>	<u>06</u>	<u>15</u>
Ora _____		



Republica Moldova

GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

HOTĂRÎRE nr. 372

din 16 iunie 2015

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



CHIRIL GABURICI

Contrasemnează:

Ministrul muncii,
protecției sociale și familiei

Ruxanda Glavan

Ministrul justiției

Vladimir Grosu

PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA

LEGE
pentru modificarea și completarea
Codului muncii al Republicii Moldova

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

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 18, litera c) se completează în final cu cuvintele „și în municipii”.

2. Articolul 33:

alineatul (1) se completează cu următoarea propoziție: „Un exemplar al contractului colectiv de muncă se remite de către una dintre părțile semnatare, în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii, la inspecția teritorială de muncă.”;

alineatul (7) va avea următorul cuprins:

„(7) Sub incidența contractului colectiv de muncă încheiat pe unitate în ansamblu cad salariații unității, ai filialelor și ai reprezentanților acesteia, care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie contractul colectiv de muncă în numele lor.”

3. La articolul 38, alineatul (2) va avea următorul cuprins:

„(2) Convențiile colective de nivel ramural și teritorial intră în vigoare la momentul semnării de către părți sau la data stabilită în convenție. Un exemplar al convenției colective de nivel ramural și teritorial se remite de una dintre părțile semnatare, în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii, la Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei.”

4. Articolul 40 se abrogă.

5. La articolul 49, alineatul (1) se completează cu litera f¹) cu următorul cuprins:

„f¹) denumirea lucrării ce urmează a fi îndeplinită (în cazul contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări – art.312-316);”.

6. La articolul 53 alineatul (1), cuvintele „un an” se substituie cu cuvintele „doi ani”.

7. Articolul 54 se completează cu alineatele (4) și (5) cu următorul cuprins:

„(4) Se interzice încheierea contractelor individuale de muncă pe durată determinată în scopul eschivării de la acordarea drepturilor și garanțiilor prevăzute pentru salariații angajați pe durată nedeterminată.

(5) Contractul individual de muncă încheiat pe durată determinată în lipsa unor temeiuri legale, constatată de autoritatea administrativă care exercită controlul de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, se consideră încheiat pe durată nedeterminată.”

8. Articolul 55:

din dispoziția articolului, cuvintele „numai în vederea executării unor lucrări cu caracter temporar,” se exclud;

se completează cu literele k¹)-k³) cu următorul cuprins:

„k¹) pentru perioada implementării unui proiect investițional sau a unui program de asistență tehnică și financiară;

k²) pentru efectuarea unor lucrări legate de majorarea volumului de producție sau de servicii prestate, al căror caracter temporar (pînă la un an) poate fi argumentat de angajator;

k³) cu persoanele care se angajează la unitățile create pentru o perioadă determinată;”.

9. La articolul 57, alineatul (2) se completează în final cu cuvintele „ , precum și de alte acte legislative”.

10. La articolul 60 alineatul (1), cuvintele „în cazul persoanelor cu funcție de răspundere” se substituie cu cuvintele „în cazul conducătorului unității, adjuncților lui, contabilului-șef și altor persoane cu funcție de răspundere”, iar textul „15 zile” se substituie cu textul „30 de zile”.

11. La articolul 65, alineatul (1) va avea următorul cuprins:

„(1) În baza contractului individual de muncă negociat și semnat de părți, angajatorul emite ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) de angajare.”

12. La articolul 75 alineatul (4), după textul „art.76 lit. a) și b)” se introduce textul „și art.78 alin.(1) lit. e) și e¹)”.

13. Articolul 78:

alineatul (1) se completează cu litera e¹) cu următorul cuprins:

„e¹) neachitarea sau achitarea parțială, cel puțin două luni consecutive, a salariului sau a altor plăți obligatorii;”;

se completează cu alineatele (3)-(5) cu următorul cuprins:

„(3) În cazurile prevăzute la alin.(1) lit. e) și e¹), salariatul este obligat să comunice în scris angajatorului data suspendării contractului individual de muncă.

(4) Angajatorul nu este în drept să angajeze alți salariați pentru a-i înlocui pe cei ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în temeiurile prevăzute la alin.(1) lit. e) și e¹).

(5) În cazurile de suspendate a contractului individual de muncă în temeiurile prevăzute la alin.(1) lit. e) și e¹), salariatul este obligat să-și reia activitatea de muncă în cel mult 3 zile lucrătoare de la momentul:

a) înlăturării pericolului pentru viață sau sănătate;

b) achitării salariului, altor plăți obligatorii sau informării despre transferul acestor plăți pe cardul bancar.”

14. La articolul 81:

alineatul (1) se completează cu litera a¹) cu următorul cuprins:

„a¹) prin acordul scris al părților (art.82¹);”;

alineatul (3) se completează cu următoarea propoziție: „Ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.”

15. Articolul 82 se completează cu litera j¹) cu următorul cuprins:

„j¹) restabilirea la locul de muncă, conform hotărîrii instanței de judecată, a persoanei care a îndeplinit anterior munca respectivă, dacă permutarea sau transferul salariatului la o altă muncă conform prezentului cod nu sînt posibile;”.

16. Se completează cu articolul 82¹ cu următorul cuprins:

„Articolul 82¹. Desfacerea contractului individual de muncă prin acordul scris al părților

Contractul individual de muncă poate fi desfăcut, în orice moment, prin acordul scris al părților.”

17. Articolul 83:

alineatul (1) se abrogă;

la alineatul (5), textul „la art.82 și 86, precum și, prin acordul scris al părților, în cazurile prevăzute la art.85 alin.(2)” se substituie cu textul „la art.82, 82¹, 85 și 86”.

18. Articolul 85:

la alineatul (4), textul „Pînă la expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) și (4¹), salariatul are dreptul oricînd” se substituie cu textul „Timp de 7 zile calendaristice de la data depunerii cererii de demisie, salariatul are dreptul”;

la alineatul (4¹), cuvintele „pînă la expirarea duratei contractului individual de muncă în cazurile stipulate de contract” se exclud.

19. Articolul 86 alineatul (1):

la litera h), textul „mai mult de 4 ore consecutive” se substituie cu textul „timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă)”;

litera t) se abrogă.

20. Articolul 87:

la alineatul (1), textul „art.86 alin.(1) lit. c), d), e), g) și h)” se substituie cu textul „art.86 alin.(1) lit. c), e) și g)”;

la alineatul (4), textul „dezacordul (opinia consultativă) privind concedierea salariatului” se substituie cu textul „dezacordul (opinia consultativă) argumentate în scris privind concedierea salariatului”, iar după cuvîntul „acordului” se introduc cuvintele „(opinie consultative)”.

21. Articolul 88 alineatul (1):

la litera a), după cuvintele „din punct de vedere juridic” se introduc cuvintele „sau economic”;

litera c) se completează în final cu textul „(cu condiția că astfel de loc de muncă există la unitate, iar salariatul preavizat întrunește cerințele necesare pentru suplinirea acestuia)”;

la litera i), după cuvintele „va informa” se introduc cuvintele „în scris”.

22. Se completează cu articolul 88¹ cu următorul cuprins:

„Articolul 88¹. Procedura de concediere în legătură cu transferarea la o altă unitate

(1) Angajatorul este în drept să concedieze salariații în legătură cu transferarea la o altă unitate (art.86 alin.(1) lit. u)) doar cu condiția că:

a) va primi un demers în scris din partea unui alt angajator prin care se solicită concedierea prin transfer a salariatului, cu indicarea locului de muncă (funcției) ce i se propune la unitatea nouă;

b) se va adresa în scris salariatului a cărui concediere se solicită, în vederea obținerii acordului scris al acestuia pentru concediere;

c) va obține acordul scris al salariatului pentru concediere;

d) va achita salariatului concediat, în ziua eliberării din serviciu, toate sumele ce i se cuvin de la unitate (salariul, compensația pentru concediile nefolosite etc.).

(2) Salariatul, pînă la exprimarea în scris a acordului pentru concediere, poate solicita de la noul angajator oferta de angajare, care va cuprinde toate clauzele viitorului contract individual de muncă.

(3) Oferta de angajare se prezintă salariatului în formă scrisă și este irevocabilă în termenul prevăzut de aceasta.

(4) Este interzis refuzul de angajare a salariatului concediat în legătură cu transferarea la o altă unitate, ca urmare a acordului lui și al ambilor angajatori.”

23. Articolul 89:

la alineatul (2), propoziția a doua va avea următorul cuprins: „În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanța de judecată va solicita acordul sau opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.”;

se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins:

„(3) Imediat ce a luat cunoștință de hotărîrea instanței de judecată privind restabilirea salariatului la locul de muncă, angajatorul este obligat să emită un ordin de restabilire, pe care îl aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.”

24. La articolul 101 alineatul (3), cuvintele „de comun acord cu reprezentanții salariaților” se substituie cu cuvintele „după consultarea reprezentanților salariaților”.

25. Articolul 108:

la alineatul (1), cuvîntul „curatorului” se exclude;

la alineatul (2), cuvîntul „curatorul” se exclude;

alineatul (4) se abrogă;

se completează cu alineatul (5) cu următorul cuprins:

„(5) În cazul în care angajatorul asigură în cadrul unității încăperi speciale pentru alimentarea copiilor, acestea vor îndeplini condițiile de igienă corespunzătoare normelor sanitare în vigoare.”

26. La articolul 111, alineatul (5) se completează cu următoarea propoziție: „Salariații care în ziua declarată zi de odihnă încă nu se aflau în raporturi de muncă cu unitatea în cauză, salariații ale căror contracte individuale de muncă erau suspendate la data respectivă, precum și salariații care în ziua respectivă s-au aflat în concediu medical, în concediu de maternitate, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani, în

concediu de odihnă anual, în concediu neplătit și în concediu de studii nu au obligația de a se prezenta la serviciu în ziua declarată zi lucrătoare.”

27. La articolul 120 alineatul (1), cifra „60” se substituie cu cifra „120”.

28. La articolul 126, alineatul (1) se completează cu următoarea propoziție: „În lipsa locului de muncă anterior (funcției anterioare), persoanelor menționate li se acordă un alt loc de muncă echivalent (funcție echivalentă).”

29. La articolul 148, alineatul (2) se completează cu litera e) cu următorul cuprins:

„e) pentru restituirea costului carnetului de muncă întocmit salariatului la unitate”.

30. La articolul 184 alineatul (2), cuvântul „liberă” se substituie cu cuvântul „lucrătoare”.

31. La articolul 204 alineatul (1), cuvintele „de comun acord cu reprezentanții salariaților” se substituie cu cuvintele „după consultarea reprezentanților salariaților”.

32. Articolul 208:

alineatul (1):

la prima propoziție, după cuvintele „este obligat să ceară” se introduc cuvintele „în scris”;

se completează, după prima propoziție, cu următoarea propoziție: „Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării.”;

la alineatul (2), după cuvintele „anchetă de serviciu” se introduc cuvintele „a cărei durată nu poate depăși o lună”.

33. La articolul 216 alineatul (1), textul „cu o persoană în vîrstă de pînă la 30 de ani” se substituie cu cuvintele „cu persoana”.

34. Se completează cu articolul 252¹ cu următorul cuprins:

„Articolul 252¹. Garanții pentru persoanele care educă un copil invalid

Unuia dintre părinții (tutorei, curatorului) care educă un copil invalid i se va acorda suplimentar, în baza unei cereri scrise, o zi liberă pe lună, cu menținerea salariului mediu din contul angajatorului.”

35. La articolul 261:

titlul articolului va avea următorul cuprins:

„Articolul 261. Munca prin cumul a conducătorului unității de stat, inclusiv municipale, sau al unității cu capital majoritar de stat”;

la alineatele (1) și (2), cuvintele „Conducătorul unității” se substituie cu cuvintele „Conducătorul unității de stat, inclusiv municipale, sau al unității cu capital majoritar de stat”.

36. La articolul 272 alineatul (2), cuvintele „este mai mică decât cea de la locul de muncă de bază” se substituie cu cuvintele „și la locul de muncă de bază diferă”.

37. La articolul 321 alineatul (1), cuvintele „în comun cu reprezentanții salariaților” se substituie cu cuvintele „după consultarea reprezentanților salariaților”.

38. Articolele 373-382 se abrogă.

Președintele Parlamentului

NOTĂ INFORMATIVĂ
la proiectul de Lege „Pentru modificarea și completarea
Codului muncii al Republicii Moldova”

Prezentul proiect de Lege „Pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova” a fost elaborat în cadrul unui Grup de lucru tripartit creat sub egida Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei și abilitat să examineze propunerile de modificare și completare a Codului muncii al Republicii Moldova prezentate de Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova (*în componența grupului au fost incluși reprezentanți ai Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, ai Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova, ai Confederației Naționale a Patronatului din Republica Moldova și ai Camerei de Comerț Americane din Moldova*).

Proiectul în cauză prevede modificarea și/sau completarea a circa 40 de articole ale Codului.

Printre cele mai relevante modificări și completări care se conțin în proiectul respectiv putem menționa următoarele:

1) La articolul 18, litera c) se propune de completat în final cu cuvintele „și în municipii”, ceea ce va permite crearea Comisiilor teritoriale pentru consultări și negocieri colective și, respectiv, încheierea convențiilor colective la nivel de toate municipiile Republicii Moldova (*la momentul actual doar în unitățile administrativ-teritoriale de nivel al doilea, la care se atribuie raioanele și municipiile Chișinău și Bălți*).

2) Articolul 40 se propune de abrogat, iar articolele 33 și 38 de modificat/completat după cum urmează:

- alineatul (1) din articolul 33 se propune de completat cu o propoziție nouă, cu următorul cuprins: „Un exemplar al contractului colectiv de muncă se remite de una dintre părțile semnatare, în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii, la inspecția teritorială de muncă.”;

- alineatul (2) din articolul 38 se propune de expus într-o redacție nouă, potrivit căreia, convențiile colective de nivel ramural și teritorial intră în vigoare din momentul semnării de către părți sau de la data stabilită în convenție. Un exemplar al convenției colective de nivel ramural și teritorial se remite de una dintre părțile semnatare, în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii, la Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei.

La baza acestor modificări/completări stau următoarele motive. Procedura de înregistrare a convențiilor colective și a contractelor colective de muncă s-a dovedit a fi una ineficientă și lipsită de utilitate practică, deoarece:

a) părțile semnatare ale convențiilor colective și ale contractelor colective de muncă deseori nu țin cont de obiecțiile înaintate ca urmare a examinării și înregistrării lor, motivînd că sînt libere în alegerea cercului de probleme ce pot fi negociate și incluse în convenție colectivă sau în contractul colectiv de muncă;

b) potrivit articolului 12 din Codul muncii, clauzele din contractele colective de muncă și din convențiile colective, care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii sînt nule și nu produc efecte juridice.

Prin urmare, partenerii sociali au decis anularea procedurii de înregistrare a convențiilor colective și a contractelor colective de muncă și substituirea acestora doar prin obligația părților semnatare de a prezenta un exemplar al convenției colective Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, iar un exemplar al contractului colectiv de muncă – inspecției teritoriale de muncă.

3) La articolul 53 alineatul (1), se propune de majorat termenul de păstrare a confidențialității datelor sau informațiilor de care salariatul a luat cunoștință în perioada executării contractului individual de muncă pînă la 2 ani după încetarea acestuia (*actualmente 1 an*).

Clauza de confidențialitate este una din clauzele specifice ale contractului individual de muncă, în schimbul respectării căreia salariatul beneficiază de dreptul la o indemnizație specifică și/sau de alte drepturi, conform contractului individual de muncă.

Ținînd cont de cele expuse, partenerii sociali consideră că majorarea termenului de păstrare a confidențialității datelor sau informațiilor de care salariatul a luat cunoștință în perioada executării contractului individual de muncă pînă la 2 ani după încetarea acestuia este una rezonabilă și argumentată.

4) Articolul 54 se propune de completat cu alineatele (4) – (5) cu următorul cuprins:

”(4) Se interzice încheierea contractelor individuale de muncă pe durată determinată în scopul eschivării de la acordarea drepturilor și garanțiilor prevăzute pentru salariații angajați pe o durată nedeterminată.

(5) Contractul individual de muncă încheiat pe o durată determinată în lipsa unor temeuri legale, constatată de autoritatea administrativă care exercită controlul de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, se consideră încheiat pe o durată nedeterminată.”

Completările respective au drept scop eliminarea cazurilor de încheiere neargumentată a contractului individual de muncă pe o durată determinată și asigurarea respectării drepturilor și intereselor legitime ale salariaților.

5) La articolul 55:

- Din dispoziția articolului se propune de exclus cuvintele „numai în vederea executării unor lucrări cu caracter temporar”.

Modificarea în cauză se impune ținând cont de faptul că nu toate lucrările prevăzute de articolul respectiv au caracter temporar.

- Se propune de completat articolul cu literele k¹) – k³) cu următorul cuprins (*stabiles cîteva cazuri noi de încheiere a contractului individual de muncă pe durată determinată*):

“k¹) pentru perioada implementării unui proiect investițional sau unui program de asistență tehnică și financiară;”.

k²) pentru efectuarea unor lucrări legate de majorarea volumului de producție sau de servicii prestate, caracterul temporar al cărora (pînă la un an) poate fi argumentat de angajator;

k³) cu persoanele care se angajează la unitățile create pentru o perioadă determinată;”.

Completările propuse au drept scop:

- perfecționarea art.55 în vederea asigurării aplicării efective a prevederilor art.54 alin.(2) din Codul muncii (*permite încheierea contractului individual de muncă pe o durată determinată ce nu depășește 5 ani, în condițiile prevăzute de respectivul cod*);

- îmbunătățirea climatului investițional în Republica Moldova.

6) La articolul 57, alineatul (2) se propune de completat în final cu cuvintele „precum și de alte acte legislative”.

Completarea respectivă are drept scop concretizarea și îmbunătățirea conținutului normativ al normei juridice invocate, întrucît unele legi organice pot prevedea prezentarea la angajare și a altor documente decît cele prevăzute la alin.(1) din art.57 al Codului muncii – spre exemplu, certificatul de cazier judiciar.

7) La articolul 60 alineatul (1), cuvintele „în cazul persoanelor cu funcție de răspundere” se propune de substituit cu cuvintele „în cazul conducătorului unității, adjuncților lui, contabilului-șef și altor persoane cu funcție de răspundere”, iar cuvintele ”15 zile calendaristice” se propune de substituit cu cuvintele ”30 de zile calendaristice”.

Astfel, Codul muncii va prevedea expres că durata perioadei de probă pentru conducătorul unității, adjuncții lui și contabilul-șef constituie 6 luni. De asemenea, se va majora de la 15 pînă la 30 de zile calendaristice durata perioadei de probă pentru muncitorii necalificați, pentru a asigura verificarea efectivă a aptitudinilor profesionale ale acestora.

8) La articolul 65, alineatul (1) se propune de expus într-o redacția nouă, potrivit căreia, în baza contractului individual de muncă negociat și semnat de părți angajatorul emite ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) de angajare.

Modificarea respectivă are drept scop concretizarea și îmbunătățirea conținutului normativ al normei juridice invocate.

9) La articolul 75 alineatul (4), după cuvintele ”art.76 lit. a) și b)” se propune de introdus cuvintele „și art.78 alin.(1) lit. e) și e¹)”.

Completarea respectivă are menirea de a concretiza procedura de suspendare a contractului individual de muncă în caz de necorespondere a condițiilor de muncă cerințelor de securitate și sănătate în muncă și în caz de neachitare sau achitare parțială, cel puțin două luni consecutive, a salariului sau a altor plăți obligatorii – contractul va fi suspendat doar prin comunicarea în scris angajatorului a datei suspendării contractului individual de muncă, fără emiterea ordinului angajatorului. Completarea în cauză urmează a fi examinată în context cu completările propuse la articolul 78.

10) La articolul 78:

- Alineatul (1) se propune de completat cu litera e¹) cu următorul cuprins:

„e¹) neachitarea sau achitarea parțială, cel puțin două luni consecutive, a salariului sau a altor plăți obligatorii;”.

Completarea în cauză are drept scop protejarea drepturilor și intereselor salariaților în caz de neachitare sau achitare parțială, cel puțin două luni consecutive, a salariului sau a altor plăți obligatorii, acordându-i dreptul de a suspenda din inițiativă proprie contractul individual de muncă.

- Se propune de completat articolul cu alineatele (3) – (5) cu următorul cuprins:

„(3) În cazurile prevăzute la alin.(1) lit. e) și e¹) salariatul este obligat să comunice în scris angajatorului data suspendării contractului individual de muncă.”

Completarea respectivă are menirea de a reglementa procedura de suspendare a contractului individual de muncă în caz de necorespondere a condițiilor de muncă cerințelor de securitate și sănătate în muncă și în caz de neachitare sau achitare parțială, cel puțin două luni consecutive, a salariului sau a altor plăți obligatorii.

”(4) Angajatorul nu este în drept să angajeze alți salariați pentru a-i înlocui pe cei ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în temeiurile prevăzute la alin.(1) lit. e) și e¹).”

Completarea corespunzătoare garantează menținerea raporturilor de muncă cu salariații ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în temeiurile prevăzute la alin.(1) lit. e) și e¹).

”(5) În cazurile de suspendate a contractului individual de muncă în temeiurile prevăzute la alin.(1) lit. e) și e¹) salariatul este obligat să-și reia activitatea de muncă în cel mult 3 zile lucrătoare din momentul:

a) înlăturării pericolului pentru viață sau sănătate;

b) achitării salariului, altor plăți obligatorii sau informării despre transferul acestor plăți pe cardul bancar.”

Completarea în cauză are drept scop de a reglementa momentul reîntoarcerii la muncă a salariaților ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în temeiurile prevăzute la alin.(1) lit. e) și e¹).

11) La articolul 81:

- Alineatul (1) se propune de completat cu litera a¹) cu următorul cuprins:
"a¹) prin acordul scris al părților (art.82¹);".

Urmare a acestei completări, contractul individual de muncă va putea fi desfăcut prin acordul scris al părților, ceea ce nu este posibil la momentul actual.

- Alineatul (3) se propune de completat cu o propoziție nouă, potrivit căreia, ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.

Completarea respectivă are drept scop concretizarea normei juridice invocate și aducerea acesteia în concordanță cu prevederile art.66 alin.(3) din Codul muncii și pct.14 și 59 din Regulamentul privind completarea, păstrarea și evidența carnetului de muncă, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr.1449 din 24 decembrie 2007.

12) Se propune de completat Codul muncii cu articolul 82¹ intitulat "Desfacerea contractului individual de muncă prin acordul scris al părților".

Urmare a acestei completări, contractul individual de muncă va putea fi desfăcut prin acordul scris al părților, ceea ce nu este posibil la momentul actual.

13) La articolul 83:

- Alineatul (1) se propune de abrogat.

Înștiințarea salariatului despre încetarea contractului individual de muncă pe durată determinată, în opinia partenerilor sociali, este lipsită de utilitate practică și de sens, deoarece:

a) potrivit art.48 din Codul muncii, anterior încheierii contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea cu privire la principalele clauze pe care le va cuprinde contractul individual de muncă, inclusiv despre durata contractului;

b) conform art.56 alin.(3) din Codul muncii, contractul individual de muncă se întocmește în două exemplare. Un exemplar al contractului individual de muncă se înmânează salariatului.

- La alineatul (5), cuvintele "la art.82 și 86, precum și, prin acordul scris al părților, în cazurile prevăzute la art.85 alin.(2)" se propune de substituit cu cuvintele "la art.82, 82¹, 85 și 86".

Modificarea respectivă are drept scop concretizarea și îmbunătățirea conținutului normativ al normei juridice invocate. Contractul individual de muncă pe durată determinată poate înceta înainte de termen în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82), prin acordul scris al părților (art.82¹), la inițiativa salariatului (art.85) și la inițiativa angajatorului (art.86).

14) La articolul 85:

- La alineatul (4), cuvintele „Până la expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) și (4¹), salariatul are dreptul oricând” se propune de substituit cu cuvintele „Timp de 7 zile calendaristice de la data depunerii cererii de demisie, salariatul are dreptul”.

Urmare a acestei modificări, salariatul va avea dreptul să-și retragă cererea de demisie sau să depună o nouă cerere, prin care să o anuleze pe primă, timp de 7 zile calendaristice de la data depunerii cererii de demisie. Modificarea respectivă are drept scop responsabilizarea salariaților care au decis să demisioneze, excluderea abuzului din partea salariaților de dreptul de a retrage cererea de demisie, precum și protejarea drepturilor și intereselor legitime ale angajatorului.

- La alineatul (4¹), cuvintele „până la expirarea duratei contractului individual de muncă în cazurile stipulate de contract” se propune de exclus.

Modificarea respectivă va permite conducătorului unității, adjuncților lui și contabilului-șef se demisioneze din funcție oricând, ci nu doar în cazurile stipulate expres în contractul individual de muncă.

15) La articolul 86 alineatul (1):

- La litera h), cuvintele „mai mult de 4 ore consecutive” se propune de substituit cu cuvintele „timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă)”.

Modificarea respectivă are drept scop concretizarea și îmbunătățirea conținutului normativ al acestei norme juridice, deoarece la momentul actual norma în cauză este inaplicabilă – după 4 ore de muncă, de regulă, urmează pauza de masă și, astfel, salariatul nicidecum nu va lipsi de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă.

- Litera t) se propune de abrogat.

În opinia partenerilor sociali, restabilirea la locul de muncă, conform hotărârii instanței de judecată, a persoanei care a îndeplinit anterior munca respectivă, dacă permutarea sau transferul salariatului la o altă muncă conform Codului muncii nu sînt posibile, constituie în esență un motiv de desfacere a contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților și nu un motiv de concediere (*desfacere a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului*). Mai mult ca atît, este necesar de menționat că în cazul în care salariatul se află în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani, îndeplinește obligațiile de stat sau obștești, sau este detașat, concedierea acestuia în baza lit. t) devine imposibilă (*a se vedea art.86 alin.(2)*). Prin urmare, se propune excluderea motivului respectiv de încetare a contractului individual de muncă din art.86 și plasarea lui în art.82 (*a se vedea pct.16 din proiectul de Lege*).

16) La articolul 87:

- La alineatul (1), cuvintele "art.86 alin.(1) lit. c), d), e), g) și h)" se propune de substituit cu cuvintele "art.86 alin.(1) lit. c), e) și g)".

Ca urmare a acestei modificării, concedierea salariatului în legătură cu constatarea faptului că acesta nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical (*art.86 alin.(1) lit. d)*) și în legătură cu absența fără motive întemeiate de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă (*art.86 alin.(1) lit. h)*) va fi posibilă doar cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical din unitate (*actualmente este posibilă doar cu acordul preliminar scris al organului (organizatorului) sindical din unitate*)).

- La alineatul (4), cuvintele "dezacordul (opinia consultativă) privind concedierea salariatului" se propune de substituit cu cuvintele "dezacordul (opinia consultativă) argumentate în scris privind concedierea salariatului", iar după cuvântul "acordului" se introduc cuvintele "(opinie consultativă)".

Modificarea propusă are drept scop responsabilizarea organului (organizatorului) sindical din unitate. Urmare a acestei modificări, organul (organizatorul) sindical din unitate va trebui să-și argumenteze acordul, dezacordul și opinia consultativă privind concedierea salariatului.

17) În scopul concretizării prevederilor alineatului (1) din articolul 88:

- La litera a), după cuvintele „din punct de vedere juridic” se propune de introdus cuvintele „sau economic”.

La momentul actual ordinul angajatorului cu privire la lichidarea unității ori reducerea numărului sau a statelor din personal poate fi motivat doar din punct de vedere juridic. Însă, deseori, motivele care stau la baza lichidării unității sau reducerii numărului ori a statelor de personal sînt de ordin economic și nu juridic. Urmare a acestei completări, ordinul angajatorului cu privire la lichidarea unității ori reducerea numărului sau a statelor din personal va putea fi motivat atît din punct de vedere juridic, cît și din punct de vedere economic.

- Litera c) se propune de completat în final cu cuvintele „(cu condiția că astfel de loc de muncă există la unitate, iar salariatul preavizat întrunește cerințele necesare pentru suplinirea acestuia)”.

Urmare a acestei completări, o dată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, angajatorul va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective doar dacă astfel de loc de muncă există la unitate, iar salariatul preavizat întrunește cerințele necesare pentru suplinirea acestuia.

- La litera i), după cuvintele „va informa” se propune de introdus cuvintele „în scris”.

Modificarea respectivă are drept scop concretizarea și îmbunătățirea conținutului normativ al normei juridice invocate.

18) Se propune de completat Codul muncii cu articolul 88¹, intitulat "Procedura de concediere în legătură cu transferarea la o altă unitate".

Completarea are drept scop reglementarea detaliată a procedurii de concediere în legătură cu transferarea la o altă unitate și, respectiv, protejarea drepturilor și intereselor legitime ale salariaților în caz de concediere în legătură cu transferarea la o altă unitate.

19) La articolul 89:

- La alineatul (2), propoziția a doua se propune de expus într-o redacție nouă, potrivit căreia, în cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanța de judecată va solicita acordul sau opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.

Norma juridică care se conține actualmente în propoziția a doua din alin.(2) al art.89 practic exclude examinarea cauzei în fond. Modificarea respectivă va asigura accesul liber la justiție (*garantat de art.20 din Constituția Republicii Moldova*) atât a salariatului, cât și a angajatorului. Totodată, instanța de judecată va fi obligată să consulte opinia organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului în cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, întrucât practica arată că angajatorii deseori se eschivează de la solicitarea nu doar a opiniei consultative, dar și a acordului organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului.

- Se propune de completat articolul cu alineatul (3), potrivit căreia, imediat ce a luat cunoștință de hotărîrea instanței de judecată privind restabilirea salariatului la locul de muncă, angajatorul este obligat să emită un ordin de restabilire, pe care îl aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii".

Completarea are drept scop concretizarea procedurii de restabilire a salariatului la locul de muncă.

20) La articolul 108:

- La alineatul (1), cuvîntul "curatorului" se propune de exclus.

- La alineatul (2), cuvîntul "curatorul" se propune de exclus.

Modificările respective au drept scop aducerea prevederilor alineatelor (1) și (2) din art.108 în concordanță cu prevederile art.142 alin.(3) din Codul familiei – curatela se instituie asupra copiilor în vîrstă de la 14 la 18 ani.

- Alineatul (4) se propune de abrogat.

Art.108 reglementează acordarea pauzelor suplimentare pentru alimentarea copilului, pe cînd alin.(4) prevede acordarea unuia dintre părinți (tutorei, curatorului) care educă un copil invalid, în baza unei cereri scrise, a unei zile libere pe lună, cu menținerea salariului mediu din contul angajatorului. Astfel, partenerii sociali au propus plasarea acestei norme juridice în Capitolul II din Titlul X al Codului

muncii, care reglementează munca femeilor, a persoanelor cu obligații familiale și altor persoane (*a se vedea pct.35 din proiectul de Lege*).

- Se propune de completat articolul cu un nou alineat (4), potrivit căruia, în cazul în care angajatorul asigură în cadrul unității încăperi speciale pentru alimentarea copiilor, acestea vor îndeplini condițiile de igienă corespunzătoare normelor sanitare în vigoare.

Completarea respectivă are la bază prevederile pct.9 din Recomandarea Organizației Internaționale a Muncii nr.191 "Privind protecția maternității.

21) Alineatul (5) din articolul 111 se propune de completat cu o nouă propoziție avînd următorul cuprins: „Salariații care în ziua declarată zi de odihnă încă nu se aflau în raporturi de muncă cu unitatea în cauză, salariații ale căror contracte individuale de muncă erau suspendate la data respectivă, precum și salariații care în ziua respectivă s-au aflat în concediu medical, în concediu de maternitate, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani, în concediu de odihnă anual, în concediu neplătit și în concediu de studii, nu au obligația de a se prezenta la serviciu în ziua declarată zi lucrătoare.”

Completarea respectivă are drept scop concretizarea modalității de recuperare a zilelor care au fost declarate de Guvern ca fiind zile de odihnă și protejarea drepturilor și intereselor salariaților care nu au beneficiat de aceste zile de odihnă, deoarece în ziua respectivă încă nu se aflau în raporturi de muncă cu unitatea în cauză, au avut contracte individuale de muncă suspendate la data respectivă, s-au aflat în ziua respectivă în concediu medical, în concediu de maternitate, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani, în concediu de odihnă anual, în concediu neplătit sau în concediu de studii.

22) La articolul 120 alineatul (1), cuvintele „60 de zile calendaristice” se propune de substituit cu cuvintele „120 de zile calendaristice”.

La momentul actual deseori au loc situații, cînd salariatul are nevoie de un concediu neplătit cu o durată mai mare de 60 de zile calendaristice, însă, potrivit Codului muncii, această durată este maximală. Chiar și în situația cînd angajatorul este de acord să acorde salariatului concediul neplătit cu o durată mai mare de 60 de zile calendaristice, legea nu-i permite acest lucru. Situația se rezolvă prin depunerea de către salariat a mai multor cereri de acordare a concediului neplătit și, respectiv, prin emiterea de către angajator a mai multor ordine privind acordarea concediului respectiv.

Modificarea propusă va permite acordarea salariaților, în baza unei cereri scrise, a concediului neplătit cu o durată de pînă la 120 de zile calendaristice și va exclude necesitatea depunerii mai multor cereri de acordare a concediului neplătit și, respectiv, emiterii mai multor ordine privind acordarea concediului respectiv.

23) La articolul 126, alineatul (1) se propune de completat cu o nouă propoziție cu următorul cuprins:

„În lipsa locului de muncă anterior (funcției anterioare), persoanelor menționate li se acordă un alt loc de muncă echivalent (funcție echivalentă).”

Ca urmare a acestei completări, angajatorul va dispune de posibilitatea să reducă, în caz de necesitate, locul de muncă (funcția) din care salariatul a plecat în concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani. Totodată, angajatorul va fi obligat să acorde salariaților respectivi, la reluarea activității de muncă, un alt loc de muncă echivalent (funcție echivalentă).

La formularea acestei completări partenerii sociali s-au condus de prevederile art.388 alin.(1) din Codul muncii, potrivit căruia, salariaților al căror contract individual de muncă este suspendat în legătură cu alegerea lor în funcții electivă în organele sindicale, după expirarea mandatului li se acordă locul de muncă anterior, iar în lipsa acestuia – un alt loc de muncă (funcție) echivalent sau, cu acordul salariatului, la o altă unitate.

24) La articolul 148, alineatul (2) se propune de completat cu litera e) cu următorul cuprins:

„e) pentru restituirea costului carnetului de muncă întocmit salariatului la unitate”.

Completarea respectivă va permite angajatorului să facă rețineri din salariul angajatului pentru restituirea costului carnetului de muncă întocmit salariatului la unitate.

25) La articolul 208:

- La alineatul (1), după prima propoziție se propune de introdus o propoziție nouă cu următorul cuprins:

”Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare din data solicitării”.

Modificarea în cauză are drept scop concretizarea termenului de prezentare de către salariat a explicației scrise privind fapta comisă, pentru a nu admite expirarea termenelor de aplicare a sancțiunilor disciplinare prevăzute de art.209 din Codul muncii.

- La alineatul (2), după cuvintele „anchetă de serviciu” se propune de introdus cuvintele „durata căreia nu poate depăși o lună”.

Completarea respectivă:

- are drept scop concretizarea și îmbunătățirea conținutului normativ al acestei norme juridice (*la momentul actual Codul muncii nu reglementează durata maximă a anchetei de serviciu*);

- este în concordanță cu prevederile art.209 alin.(1) din Codul muncii, potrivit căruia, sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei;

- va exclude abuzuri din partea angajatorului.

26) La articolul 216 alineatul (1), cuvintele "cu o persoană în vîrstă de pînă la 30 de ani" se propune de substituit cu cuvintele "cu persoana".

Modificarea respectivă va permite încheierea contractului de ucenicie cu orice persoană care este în căutarea unui loc de muncă și care nu are o calificare profesională, ci nu doar cu persoanele în vîrstă de pînă la 30 de ani.

27) Se propune de completat Codul muncii cu art.252¹ cu următorul cuprins:

"Articolul 252¹. Garanții pentru persoanele care educă un copil invalid

Unuia dintre părinți (tutorelui, curatorului) care educă un copil invalid i se va acorda suplimentar, în baza unei cereri scrise, o zi liberă pe lună, cu menținerea salariului mediu din contul angajatorului".

La momentul actual norma juridică corespunzătoare se conține în alin.(4) din art.108 al Codului muncii, care reglementează acordarea pauzelor suplimentare pentru alimentarea copilului. Astfel, partenerii sociali au propus excluderea normei respective din art.108 al Codului muncii (*a se vedea pct.26 din proiectul de Lege*) și plasarea acesteia în Capitolul II din Titlul X al Codului, care reglementează munca femeilor, a persoanelor cu obligații familiale și altor persoane.

28) La articolul 261:

- Titlul articolului se propune de expus în următoarea redacție:

"Munca prin cumul a conducătorului unității de stat, inclusiv municipale, sau al unității cu capital majoritar de stat";

- La alineatele (1) și (2), după cuvintele "Conducătorul unității" se propune de introdus cuvintele "de stat, inclusiv municipale, sau al unității cu capital majoritar de stat".

La momentul actual conducătorul unității (*atît de stat, cît și celei private*) nu poate să presteze munca prin cumul la o altă unitate sau să cumuleze funcții la unitatea pe care o conduce, cu excepțiile prevăzute de legislația în vigoare (*cînd este concomitent și proprietar al unității și, de asemenea, poate îndeplini activitatea didactică, științifică și de creație*). Ca urmare a completării propuse, restricția prevăzută de art.261 se va răsfrînge doar asupra conducătorilor unităților de stat, inclusiv municipale, sau al unităților cu capital majoritar de stat, pe cînd conducătorii unităților private vor putea să presteze munca prin cumul conform prevederilor generale.

29) La articolul 272 alineatul (2), cuvintele "este mai mică decît cea de la locul de muncă de bază" se propune de substituit cu cuvintele "și la locul de muncă de bază diferă".

Potrivit art.272 alin.(2) în redacție actuală, salariatul beneficiază de un concediu suplimentar neplătit în cazul în care durata concediului la locul de muncă prin cumul este mai mică decît cea de la locul de muncă de bază. În același timp, Codul muncii

nu spune nimic despre situația când durata concediului la locul de muncă de bază este mai mică decât cea de la locul de muncă prin cumul. Astfel, modificarea propusă are drept scop de a lichida golul menționat în legislația muncii în vigoare.

30) Articolele 373-382 se propune de abrogat.

Modificarea respectivă:

a) are la bază solicitarea conducerii Inspectoratului de Stat al Muncii;

b) are drept scop:

- excluderea dublării de Codul muncii a prevederilor Legii privind Inspectoratul de Stat al Muncii nr.140-XV din 10 mai 2001;

- excluderea unor neconcordanțe dintre prevederile Codului muncii și ale Legii privind Inspectoratul de Stat al Muncii nr.140-XV din 10 mai 2001.

Adoptarea proiectului respectiv va avea ca efect:

a) armonizarea prevederilor Codului muncii cu prevederile altor acte normative în vigoare;

b) perfecționarea legislației muncii în vigoare;

c) flexibilizarea legislației muncii în vigoare și aducerea acesteia în concordanță cu cerințele moderne ale economiei de piață;

d) asigurarea respectării drepturilor și intereselor legitime ale ambelor părți a raporturilor de muncă.

Reieșind din cele expuse, considerăm adoptarea proiectului sus-menționat ca fiind un act oportun și necesar.



**/Ruxanda GLAVAN,
Ministru**