



**MINISTERUL JUSTIȚIEI  
AL REPUBLICII MOLDOVA**

str. 31 August 1989, nr. 82  
MD- 2012, mun. Chișinău,  
tel.: 0 22 23 47 95, fax: 0 22 23 47 97  
[www.justice.gov.md](http://www.justice.gov.md)

Nr. 04/12596 din 23.12.2019

**Ministerul Sănătății,  
Muncii și Protecției Sociale**

Cu referire proiectul de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (număr unic nr. 429/MSMPS/2019) și proiectul hotărârii Guvernului cu privire la aprobarea acestuia, remis spre reavizare, comunicăm următoarele.

La art. 111 alin. (5) din *Codul muncii* prevederea referitoare la transferul unor zile de repaus (de lucru) în alte zile nu a fost ajustată corespunzător observației Ministerului Justiției, or, ministerul a propus ca Guvernul să aibă dreptul de a transfera zilele date pentru toate autoritățile publice și nu doar pentru instituții publice.

**Secretar de stat**

**Radu FOLTEA**

Digitally signed by Foltea Radu  
Date: 2019.12.23 15:12:47 EET  
Reason: MoldSign Signature  
Location: Moldova





MD-2005, mun. Chişinău, str. Constantin Tănase, 7  
[www.mf.gov.md](http://www.mf.gov.md), tel. (022) 26-26-00, fax (022) 26-25-17

31.12.19 nr. 15-06/1149  
La nr. unic 429/MSMPS/2019

Ministerul Sănătăţii, Muncii şi Protecţiei Sociale  
[secretariat@msmps.gov.md](mailto:secretariat@msmps.gov.md)

Ministerul Finanţelor a examinat repetat proiectul de lege pentru modificarea Codului Muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, şi în limita competenţei funcţionale comunică lipsă de obiecţii.

Totodată, suplimentar la normele incluse, se propune o modificare în art.78, alin. (1), lit.d) după cum urmează: „cuvintele „funcţii electivе în autorităţile publice” se substituie prin cuvintele „funcţii de demnitate publică””. Expresia existentă nu acoperă toate funcţiile de demnitate publică, odată ce acestea, în baza art. 2 din Legea nr.199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcţii de demnitate publică, se ocupă prin mandat direct, în urma alegerilor, sau indirect, prin numire.

Concomitent, susţinem propunerile Ministerului Finanţelor expuse anterior în avizul nr.08-06-478 din 04.09.2019, şi anume:

- ca art.60, alin. (2) să fie expus în următoarea redacţie: „În perioada de probă nu se include perioada aflării salariatului în concediu medical şi alte perioade în care el a absentat de la lucru mai mult de 7 zile calendaristice din motive întemeiate, confirmate documentar.”;
- la art.121, se propune completarea alin.(4) cu sintagma „în întregime sau divizate în perioade stabilite de comun acord cu angajatorul”.

Viceprim-ministru,  
Ministrul Finanţelor

Serghei Puşcuţa



Ministerul Economiei  
și Infrastructurii  
al Republicii Moldova

nr. 05/2-8474 din 17.12.2019

La nr. 09/7048 din 12.12.2019

**Ministerul Sănătății, Muncii  
și Protecției Sociale**  
e-mail: [secretariat@msmps.gov.md](mailto:secretariat@msmps.gov.md)

Urmare examinării proiectului definitivat de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003” (nr. unic 429/MSMPS/2019), parvenit, spre reavizare, Ministerul Economiei și Infrastructurii, comunică lipsă de propuneri și obiecții.

**Secretar de Stat**

Digitally signed by Tarlev Vitalie  
Date: 2019.12.20 09:19:57 EET  
Reason: MoldSign Signature  
Location: Moldova



**Vitalie TARLEV**

Ex. T. Olteanu,  
tel.: (022) 250 625

*Acest document conține date cu caracter personal, prelucrate în cadrul Registrului de evidență a petițiilor parvenite în adresa Ministerului Economiei și Infrastructurii nr.0000537-006, înregistrat în Registrul de evidență al operatorilor de date cu caracter personal [www.registru.datepersonale.md](http://www.registru.datepersonale.md). Prelucrarea ulterioară a acestor date poate fi efectuată numai în condițiile prevăzute de Legea nr.133 din 08 iulie 2011 privind protecția datelor cu caracter personal.*

Ministerul Educației, Culturii  
și Cercetării al Republicii Moldova

2033-MD, or. Chișinău, Piața Marii Adunări Naționale,  
tel. (37322) 227620, fax (3722) 232388



Ministry of Education, Culture and  
Research of the Republic of Moldova

2033-MD, Chișinău, 1, Piața Marii Adunări Naționale  
tel. (37322) 227620, fax (3722) 232388

---

Nr. 08/5-09/ 7301 din 18. 12. 2019  
Ref. nr.: 09/7048 din 12.12.2019

### Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale

Ministerul Educației, Culturii și Cercetării a examinat proiectul definitivat al hotărârii Guvernului „*cu privire la aprobarea proiectului legii pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003*”, număr unic 429/MSMPS/2019 și, în limita competențelor funcționale, comunică lipsa de obiecții și propuneri.

Ministru

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'C. Popovici'.

Corneliu POPOVICI



## MINISTERUL APĂRĂRII AL REPUBLICII MOLDOVA

șoseaua Hîncești, 84, MD-2021, mun.Chișinău  
Tel. +373 22 25-20-70; Fax. +373 25-22-93  
e-mail: [cancelariama@army.gov.md](mailto:cancelariama@army.gov.md); web: [www.army.md](http://www.army.md)

Nr. 11/11 din 10.01.2020  
La nr.09/7048 din 12.12.2019

### Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale

Ministerul Apărării a examinat proiectul de lege pentru modificarea Codului Muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (număr unic 429/MSMPS/2019) și comunică că, obiecțiile și propunerile formulate de către Ministerul Apărării în cadrul procesului de avizare au fost luate în considerare, proiectul fiind revizuit prin prisma recomandărilor înaintate.

Secretar de stat

Aurel FONDOS

Ex. Alexandru Dragomir  
tel.022 25-22-23  
e-mail: [alexandru.dragomir@army.md](mailto:alexandru.dragomir@army.md)



---

MD-2005 mun. Chișinău, str. Constantin Tănase, 9  
Tel. 20 45 81; Fax 22 07 48, E-mail: [madrm@madrm.gov.md](mailto:madrm@madrm.gov.md), WEB: [www.madrm.gov.md](http://www.madrm.gov.md)

17 decembrie 2019 Nr. 04/1-05/4710

La număr unic 429/MSMP/2019

**Ministerul Sănătății,  
Muncii și Protecției Sociale**

În contextul examinării proiectului definitivat a legii pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (număr unic 429/MSMPS/2019), Vă comunicăm susținerea acestuia cu reiterarea observației formulată prin avizul nr. 04/1-05/3256 la 13 septembrie 2019 la punctul 25, intenția de completare a articolului 184 alineatul (1) cu litera c), potrivit cărei în opinia Ministerului Codul muncii urmează a fi completat cu o normă ce ar reglementa un termen de decădere al angajatorului din dreptul de a concedia salariatul pe motivul obținerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă, precum și a atingerii vîrstei de 65 de ani de către conducătorul unității de stat, inclusiv municipale, sau al unității cu capital majoritar de stat, întrucît în practică s-a pus problema dacă angajatorul poate înceta raporturile de muncă după o anumită perioadă de timp (2 sau 3 ani) de la survenirea cazului reglementat la articolul 82 litera i) din Codul muncii. Or, instituirea termenului de decădere ar pune capăt dezbaterilor pe acest subiect.

Ministru

Ion PERJU



**Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova**  
The National Confederation of Employers of the Republic of Moldova

*Facem vocea business-ului auzită*

**Ministerul Sănătății, Muncii  
și Protecției Sociale al Republicii Moldova**

**str. Vasile Alecsandri, 2  
MD 2009, Chișinău**

Nr. 0511-400 din 29.10. 2019  
La nr. 09/5827 din 21.10.2019  
Număr unic: 429/MSMPS/2019

Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova (CNPM) a examinat și avizează favorabil proiectul hotărârii de Guvern cu privire la aprobarea proiectului legii pentru modificarea Codului muncii nr. 154/2003.

CNPM salută efortul Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale de modernizare a relațiilor de muncă, inclusiv în partea ce ține de crearea unor premise în care salariatul împreună cu angajatorul să-și creeze cele mai convenabile aranjamente de muncă.

Opiniile controversate, exprimate pe durata negocierilor nu trebuie să reprezinte un obstacol în procesul de modernizare a legislației muncii. În mare măsură preluarea unor practici bune în domeniul relațiilor de muncă, aplicate de țări cu experiență bogată, reprezintă o cale de deblocare a situației. Cu certitudine că rigiditatea, suprareglementarea și conservatismul acestor relații face piața forței de muncă neatractivă și în condițiile unei lipse acute de cadre este afectată dezvoltarea statului în plan economic și social.

Leonid Cerescu

Președinte

**CONFEDERAȚIA NAȚIONALĂ  
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. Кишинэу, ул. 31 Август 1989, 129  
Тел. 266502; 237304; Тел/факс: 234508  
e-mail: office@cnsm.md

18.12.19 Nr. 04-17/ 997

La nr. 429/MSMPS/2019

**Doamnei Viorica DUMBRĂVEANU,  
ministru al Sănătății, Muncii și  
Protecției Sociale al Republicii Moldova**

**Stimată doamnă ministru,**

Prin prezenta, vă transmitem anexat avizul (*aprobat prin Htărîrea Comitetului Confederal al Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova nr. 11-3 din 18.12.2019 – se anexează*) la proiectul legii pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003, prezentat spre reavizare prin nr. 09/7048 din 12.12.2019,.

Totodată, rugăm să ne informați despre rezultatele examinării prezentului aviz, conform art. 14 din Legea sindicatelor nr. 1129 din 07.07.2000.

Anexe: pe 6 file în 1 ex.

**Cu respect,**

**Președinte**

**Oleg BUDZA**



**HOTĂRÎRE**  
mun. Chișinău

18 decembrie 2019

Nr. 11-3

**Cu privire la avizul Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova la proiectul de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003**

Examinînd proiectul de lege de modificare și completare a Codului muncii al Republicii Moldova, Comitetul Confederal al Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova (CNSM) **HOTĂRĂȘTE:**

1. Se ia act de informația prezentată de dl Sergiu Sainciuc, vicepreședinte al CNSM, cu privire la avizul CNSM la proiectul de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova (se anexează).

2. Se solicită Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova:

- înaintarea proiectului de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 Biroului Internațional al Muncii (BIM), pentru expertizare prin prisma standardelor internaționale în domeniul muncii;

- înaintarea proiectului de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, după obținerea expertizei BIM, Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, pentru coordonare.

3. Controlul asupra executării prezentei hotărâri se pune în sarcina dlui Sergiu Sainciuc, vicepreședinte al CNSM.

Președinte

Oleg BUDZA

## Avizul

### Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova la proiectul de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003

(înaintat spre reavizare de Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale prin nr. 09/7048 din 12.12.2019)

Examinînd, repetat, proiectul de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, precum și luînd în considerare obiecțiile, propunerile centrelor sindicale național-ramurale, menționăm următoarele.

1. Excluderea din proiectul de lege a propunerii care se referea la completarea alin. (3) din art. 56 în vederea înregistrării contractelor individuale de muncă într-un registru electronic al tuturor angajaților din Republica Moldova, nu are o justificare temeinică. Pe lângă faptul că asemenea formă de evidență a persoanelor angajate a devenit necesară din cauza eliminării carnetelor de muncă, aceasta va spori și eficiența controalelor efectuate de Inspectoratul de Stat al Muncii și mai cu seamă, va contribui la contracararea muncii nedeclarate.

Mai mult decît atît, considerăm că, în caz de adoptare, această normă juridică va servi drept temei legal pentru instituirea acestui mecanism de evidență al salariaților, care este bazat inclusiv pe experiența internațională (ex.: România – “Registrul general de evidenta a salariaților” REVISAL).

Concomitent, accentuăm că propunerea respectivă a fost examinată în cadrul grupului de lucru tripartit și susținută în unanimitate de toți partenerii sociali.

Prin urmare, nu susținem excluderea propunerii sus-menționate și solicităm reintroducerea acesteia în proiectul de lege.

2. De asemenea, nu este susținută excluderea din cuprinsul proiectului de lege a art. 57<sup>1</sup> privind examenul medical la angajare sau transfer și examenelor medicale periodice. Or, completarea respectivă:

a) are drept scop asigurarea respectării drepturilor și intereselor legale ale salariaților;

b) are la bază:

- art. 30 pct. 6) din Legea privind supravegherea de stat a sănătății publice nr. 10-XVI din 3 februarie 2009 (*prevede că persoanele juridice sînt obligate să organizeze examenul medical al angajaților în cazurile prevăzute de legislație*);

- art. 21 din Legea securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008 (*reglementează examenul medical*);

- prevederile Hotărîrii Guvernului nr. 1025 din 7 septembrie 2016 pentru aprobarea Regulamentului sanitar privind supravegherea sănătății persoanelor expuse acțiunii factorilor profesionali de risc;

- prevederile art. 57 alin. (1) lit. e), ale art. 74 alin. (2), ale art. 211<sup>1</sup> lit. g) din Codul muncii.

De menționat că redacția art. 57<sup>1</sup> reprezintă un obiect de compromis al partenerilor sociali, după discuțiile care au avut loc în cadrul grupului de lucru tripartit.

În această ordine de idei, solicităm reintroducerea art. 57<sup>1</sup> în proiectul de lege, în redacția agreată de partenerii sociali.

3. Propunerea de la pct. 6, referitoare la completarea art. 74 (*Transferul la o altă muncă*) din Codul muncii în vederea legiferării transferului la alt loc de muncă în

cadrul aceleiași unități, nu poate fi susținută, întrucît nu este însoțită de argumente convingătoare.

Mai mult decît atît, adoptarea acestei completări va avea drept efect iminent abuzuri din partea angajatorilor și încălcarea drepturilor și intereselor legale ale salariaților (*salariatul va fi impus de angajator, prin diferite metode și sub diferite pretexte, să accepte transferul temporar pe o perioadă de o lună, iar ulterior prelungirea acestui termen pînă la un an*).

După cum s-a menționat în cadrul ședințelor de lucru ale grupului tripartit, dar și în avizul precedent, prin aceste completări se urmărește de fapt revenirea la un mecanism reglementat anterior de Codul muncii, potrivit căruia, angajatorul avea dreptul **oricînd** să-l permute pe salariat în cadrul aceleiași unități la un alt loc de muncă, în altă subdiviziune a unității situată în aceeași localitate, în limitele specialității, calificării sau funcției specificate în contractul individual de muncă (*acest mecanism a fost exclus din Codul muncii în contextul transpunerii Directivei 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă – transpusă prin Legea pentru modificarea și completarea Codului muncii nr. 52 din 1 aprilie 2016*).

De asemenea, reiterăm faptul că actualmente în legislația muncii nu există o insuficiență de reglementare în ceea ce privește suplinirea locurilor temporar libere în unitate. Aceasta poate fi realizată prin angajarea unor persoane noi, conform prevederilor Codului muncii sau, prin utilizarea cumulului de funcții sau redistribuirea atribuțiilor de serviciu ale salariatului temporar absent între doi sau mai mulți angajați ai unității (*art. 156 din Codul muncii*).

Pe lîngă acest fapt, accentuăm că art. 73 din Codul muncii permite angajatorului să schimbe temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul și specificul muncii salariatului fără consimțămîntul acestuia și fără operarea modificărilor respective în contractul individual de muncă, în cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104, alin. (2) lit. a) și b) din același cod, pentru:

- efectuarea lucrărilor necesare pentru apărarea țării, pentru preîntîmpinarea unei avarii de producție ori pentru înlăturarea consecințelor unei avarii de producție sau a unei calamități naturale (*lit. a)*);

- efectuarea lucrărilor necesare înlăturării unor situații care ar putea periclita buna funcționare a serviciilor de aprovizionare cu apă și energie electrică, de canalizare, poștale, de telecomunicații și informatică, a căilor de comunicație și a mijloacelor de transport în comun, a instalațiilor de distribuire a combustibilului, a unităților medico-sanitare (*lit. b)*).

În acest context, precum și pentru neadmiterea creării posibilităților de abuz din partea angajatorului, considerăm imperioasă excluderea acestei propuneri din proiectul de lege.

4. Privitor la propunerile de la pct. 7 privind modificarea art. 100 din Codul muncii, sau, mai bine zis, abrogarea alin. (7) și (9) din acest articol, de asemenea, nu este susținută, întrucît în procesul de examinare a acestor modificări, adică, în cadrul grupului de lucru tripartit, nu au fost prezentate argumente justificative. Or, asemenea argumente, nu se regăsesc nici în nota informativă la proiectul legii.

În același timp, considerînd necesară concretizarea normei din alin. (7) al art. 100 din Codulul muncii, se propune completarea acestui alineat cu o propoziție nouă cu următorul cuprins:

„În cazul programelor individualizate de muncă cu un regim flexibil al timpului de muncă, durata programului de muncă, timpul începerii și terminării lucrului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și nelucrătoare se stabilesc prin acordul părților în contractul individual de muncă, ținîndu-se cont de prevederile prezentului cod”. Completarea respectivă are la bază teoria dreptului muncii, prevederile art. 98 alin. (4) din Codul muncii, precum și practica aplicării legislației muncii în vigoare. Iar susținerea acesteia va exclude interpretările diferite și neclaritățile în procesul de aplicare în practică a alin. (7) din art. 100 al Codulul muncii și va asigura aplicarea corectă și uniformă a acestei norme juridice.

5. Cît privește propunerea de la pct. 8, care prevede completarea Codulul muncii cu un articol nou, 100<sup>1</sup> „Program flexibil de muncă”, reiterăm că articolul vizat nu aduce claritate în ceea ce privește aplicarea în practică a programelor individualizate de muncă cu un regim flexibil al timpului de muncă.

O bună parte din dispozițiile articolului respectiv reprezintă o simplă reproducere a prevederilor care actualmente se conțin în alin. (7) și (9) din art. 100 al Codulul muncii (*a se vedea alineatele (1) și (6) din art. 100<sup>1</sup>*).

Mai mult decît atît, articolul nou propus cuprinde reglementări neclare și defectuoase, care pot avea ca efect diferite interpretări și neclarități în procesul de aplicare în practică (*spre exemplu – „mod diferit de organizare a timpului de muncă” – alin. (2), „monitorizarea de către angajator a orei de sosire și de plecare” – alin. (3)*).

Pe lîngă acestea, articolul respectiv este intitulat „Program flexibil de muncă”, deși, în realitate reglementează două regimuri distincte de muncă – „regim flexibil al timpului de muncă” și „împărțirea zilei de muncă în două segmente: o perioadă fixă și o perioadă variabilă (mobilă)”.

Or, reglementările actuale referitoare la programele individualizate de muncă, cu un regim flexibil al timpului de muncă, pot fi concretizate prin perfecționarea alin. (7) din art. 100 al Codulul muncii (*a se vedea completarea propusă supra*).

6. Potrivit art. 102, alin. (1) din Codul muncii, *durata zilei de muncă (schimbului) din ajunul zilei de sărbătoare nelucrătoare se reduce cu cel puțin o oră pentru toți salariații, cu excepția celor cărora li s-a stabilit, conform art. 96, durata redusă a timpului de muncă sau, conform art. 97, ziua de muncă parțială. Totodată, alin. (3) al aceluiași articol stipulează că durată concretă redusă a zilei de muncă din ajunul zilei de sărbătoare nelucrătoare prevăzută la alin. (1) se stabilește în contractul colectiv de muncă, în regulamentul intern al unității sau în ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului, emis cu consultarea prealabilă a reprezentanților salariaților.*

Cu alte cuvinte, la nivel de unitate durată concretă redusă a timpului de muncă din ajunul zilei de sărbătoare nelucrătoare poate fi și mai mare decît o oră.

Prin urmare, alin. (4) cu care se propune a fi completat art. 102 din Codul muncii, necesită a fi completat după cuvîntul „ora” cu cuvîntul „(orele)”.

7. Referitor la propunerile de la pct. 11 și 19, care au drept scop completarea art. 104 (*Munca suplimentară*) și abrogarea alin. (3) al art. 157 (*Retribuirea muncii*

*suplimentare*) din Codul muncii, pentru admiterea înlocuirii garanției legale privind plata dublă pentru munca suplimentară cu ore libere, accentuăm următoarele.

Compensarea muncii suplimentare prin ore libere contravine standardelor internaționale în domeniul muncii, printre care:

- art. 4 din Carta Socială Europeană\* (revizuită), care statuează că „în vederea asigurării exercitării efective a dreptului la o salarizare echitabilă, părțile se angajează [...] să recunoască dreptul lucrătorilor la o **rată majorată a salarizării pentru orele suplimentare de muncă**”;

- pct. 19 din Recomandarea Organizației Internaționale a Muncii nr. 116 „Cu privire la reducerea duratei timpului de muncă”, care prevede că „Munca orelor suplimentare se plătește cu o rată **care depășește** rata de plată pentru munca prestată în orele normale de lucru”.

În acest context, abrogarea alin. (3) al art. 157 din Codul muncii, ar constitui o derogare de la normele internaționale, favorabile salariatului.

În altă ordine de idei, este de menționat că reglementarea posibilității compensării orelor de muncă suplimentară cu ore libere prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate sau prin contractul individual de muncă, pe lângă faptul că ar cauza incompatibilități dintre legislația națională și standardele internaționale, aceasta ar crea un conflict chiar între normele Codului muncii. Or, potrivit art. 11 alin. (2) din Codul muncii, contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă și convențiile colective pot stabili pentru salariați doar drepturi și garanții de muncă **suplimentare** la cele prevăzute de Codul muncii și de alte acte normative.

Astfel, diminuarea, prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate sau prin contractul individual de muncă a garanțiilor prevăzute de art. 157 alin. (1) - (2)<sup>1</sup> din Codul muncii, nicidecum nu poate fi tratată ca îmbunătățire a situației salariaților, în comparație cu legislația muncii în vigoare.

O altă incompatibilitate care s-ar crea între normele Codului muncii, ar ține de prevederile art. 9 și 12 din cod, potrivit cărora:

- salariații nu pot renunța la drepturile care le sînt recunoscute prin lege, iar înțelegerea prin care se urmărește renunțarea salariatului la drepturile sale de muncă sau limitarea acestora este nulă, și respectiv,

- clauzele 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 în comparație cu legislația muncii sînt **nule** și nu produc efecte juridice.

Prin urmare, completarea cuprinsă în pct. 11, precum și propunerea de la pct. 19 privind abrogarea alin. (3) din art. 157 din Codul muncii, nu pot fi susținute, fapt pentru care reiterăm poziția privind excluderea din proiectul de lege a propunerilor respective.

8. Suplimentar, atragem atenția că din proiectul de lege avizat, a fost exclusă, fără prezentarea vreunui argument, propunerea noastră de completare a art. 84 din Codul muncii cu alin. (6) cu următorul cuprins: „(6) Salariatul, care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă declarat nul, are dreptul la remunerare pentru munca prestată.”

Completarea în cauză:

1) derivă din prevederile art. 84 alin. (2) din Codul muncii, potrivit căruia, constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte doar pentru viitor;

2) are drept scop:

- concretizarea și îmbunătățirea conținutului normativ al art. 84 din Codul muncii;

- asigurarea respectării drepturilor și intereselor legale ale salariaților care au prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă, declarat ulterior nul.

Mai mult decât atât, accentuăm că propunerea respectivă a fost examinată în cadrul grupului de lucru tripartit și agreată de partenerii sociali.

În acest context, solicităm ca completarea sus-menționată să fie reintrodusă în proiectul de lege.

9. Luînd în considerare cele enumerate supra, precum și faptul că unele din soluțiile legislative promovate prin proiectul de lege avizat, vin în contradicție cu practicile și standardele internaționale în domeniul muncii și asupra cărora partenerii sociali nu au reușit atingerea unui compromis, considerăm imperios necesară expertizarea acestuia de către Biroul Internațional al Muncii (BIM). Or, această soluție a fost propusă de conducerea Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale și acceptată de grupul de lucru și Coordonatorul național al Organizației Internaționale a Muncii.

Totodată, ținem să menționăm că potrivit art. 5, alin. (3) din Legea nr. 245/2006 privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial, **proiectele de acte normative din domeniul muncii și cel social-economic sînt coordonate în mod obligatoriu cu Comisia națională. Avizul ei asupra unui proiect de act normativ însoțește proiectul pînă la adoptare.**

Astfel, insistăm ca proiectul de lege avizat, să fie coordonat în mod obligatoriu cu Comisia națională pentru consultări și negocieri colective. Acest lucru, însă, îl considerăm oportun de realizat numai după obținerea expertizei BIM.

Luarea în considerare a propunerilor sus-menționate la definitivarea proiectului de lege pentru modificarea Codului muncii, cu certitudine ar conduce la susținerea integrală a acestuia de către sindicate, fapt care ar servi drept un argument elocvent atât pentru Comisia națională pentru consultări și negocieri colective, cît și pentru Guvern și Parlament în procesul de promovare spre adoptare a proiectului.