



**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

15.06.2020

Nr.04/4343

La nr. 09/3175 din 13.06.2020

**Ministerul Sănătății,
Muncii și Protecției Sociale**

Urmare examinării proiectului de lege pentru modificarea Codului Muncii al Republicii Moldova, comunicăm următoarele.

Sub aspectul intenției de reglementare, potrivit notei informative, proiectul de act normativ a fost elaborat în scopul de a reglementa, în perioada situațiilor excepționale legate de declararea stării de urgență, de asediu și de război sau declararea stării de urgență în sănătate publică, modul de detașare și rechemare din concediu a personalului din instituțiile medico-sanitare și/sau altor categorii de salariați stabilite de autoritățile competente de gestionarea stării respective.

Raționamentele expuse de inițiator în notă reflectă drept motiv al necesității intervenției respective, situațiile excepționale legate de declararea stării de urgență, de asediu și de război sau declararea stării de urgență în sănătate publică, atunci când personalul medical, cât și alte categorii de salariați din instituțiile medico-sanitare se află pe prima linie, iar de organizarea și buna funcționare a sistemului medical depinde în mare măsură depășirea situației de criză.

Astfel, proiectul prevede completarea art. 71 din Codul Muncii cu un alineat nou care va permite angajatorilor instituțiilor medico-sanitare, în perioada situațiilor excepționale legate de declararea stării de urgență, de asediu și de război sau declararea stării de urgență în sănătate publică, să dispună detașarea salariaților fără acordul scris al acestora. La fel, se propune completarea art. 122 cu un alineat nou care va permite angajatorilor instituțiilor medico-sanitare, în perioada situațiilor excepționale legate de declararea stării de urgență, de asediu și de război sau declararea stării de urgență în sănătate publică, să dispună rechemarea salariaților din concediul de odihnă anual fără acordul scris al acestora. Totodată, autorii proiectului propun norme potrivit cărora, angajatorii altor categorii de salariați stabilite de autoritățile competente de gestionarea stării de urgență, de asediu și de război sau stării de urgență în sănătate publică, vor putea să dispună detașarea salariaților, cât și rechemarea salariaților din concediul de odihnă anual fără acordul scris al acestora.

În contextul complexității eforturilor de contracarare a pandemiei COVID-19, măsurile fără precedent luate pentru prevenirea răspândirii acesteia nu contravin normei constituționale inserate la art.54 alin.(4) din legea supremă, care stabilește că, "*Restrîngerea trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o și nu poate atinge existența dreptului sau a libertății*". Or, într-o societate democratică, ingerința trebuie să fie necesară și proporțională.

Dintr-o altă perspectivă, menționăm că, la promovarea unor intervenții normative în Codul muncii, este de remarcat necesitatea asigurării unui consens între partenerii sociali (Guvern, patronate și sindicate) în cadrul Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective în procesul elaborării bazelor de reglementare a relațiilor de muncă.

Secretar de stat

Radu FOLTEA
Digitally signed by Foltea Radu
Date: 2020.06.15 17:10:48 EEST
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova





MD-2005, mun. Chișinău, str. Constantin Tănase, 7
www.mf.gov.md, tel.(022) 26-25-23, fax (022) 26-25-17

15.06.2020 nr. 08-06-226
La nr. 09/3175 din 13.06.2020

Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale

Ministerul Finanțelor, la solicitarea Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale nr.09/3175 din 13.06.2020, a examinat proiectul de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova și, reieșind din competența sa funcțională, comunică.

Se propune expunerea normelor la general, pentru toate categoriile de personal, care pot fi diferite în funcție de starea de urgență, de asediu și de război. Astfel, în punctele 1 și 2 din art. I, sintagma „din instituțiile medico-sanitare și/sau altor categorii de salariați stabilite” se va substitui prin cuvântul „stabilit”.

Concomitent se propune de analizat necesitatea modificării, în sensul propus, a legilor speciale, care pot să conțină norme privitor la detașarea și rechemarea din concedii a personalului, or, în proiect se va include o clauză în sarcina Guvernului de a înainta Parlamentului un proiect de lege pentru aducerea în concordanță a actelor normative cu prezentul proiect.

Viceprim-ministru,
Ministru al Finanțelor

Serghei PUȘCUȚA



nr.44/ 22- 1994 „ 15 ” iunie 2020
la numărul 09/3175 din 13.06.2020

Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale

Ministerul Afacerilor Interne a examinat proiectul de Lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova, și reieșind din limitele competențelor funcționale, comunică următoarele.

Conform normelor art.112 alin.(1) și (2) din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat pentru toți salariații. Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate fi obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

Totodată, potrivit art.118 alin.(1) și (3) din același Cod, concediul de odihnă se acordă anual conform programării prevăzute la art.116. Angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru ca salariații să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic. Este interzisă neacordarea concediului de odihnă anual timp de 2 ani consecutivi.

În atare circumstanțe, modificarea propusă la art. I, pct.2 din proiectul actului normativ necesită a fi revizuită astfel încât, personalului din instituțiile medico-sanitare și/sau altor categorii de salariați stabilite de autoritățile competente de gestionarea situațiilor excepționale (legate de declararea stării de urgență, de asediu și de război sau de declararea stării de urgență în sănătate publică) să le fie comunicată intenția angajatorului cu referire la necesitatea stringentă de rechemare din concediu.

Mai mult ca atât, în eventualitatea emiterii de către angajator a ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) de rechemare din concediu a salariatului fără ca ultimul să cunoască despre acest fapt, va fi imposibilă realizarea scopului normei propuse.

Sub un alt aspect, conform normelor art. 86 alin.(1) lit. h) din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum



și a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive: h) absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă.

În atare circumstanțe, reieșind din amendamentul propus la art. I, pct.2 din proiectul actului normativ, situația în care salariatul va fi rechemat din concediu fără acordul acestuia sau, după caz, în lipsa unei înștiințări prealabile poate genera absența nemotivată de la serviciu după emiterea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, fiind calificată ca o încălcare a disciplinei muncii și, respectiv, va servi drept temei de concediere a acestuia.

Relevante la caz sunt și normele art.21 din Constituție care prevăd expres că, orice persoană acuzată de un delict este prezumată nevinovată până când vinovăția sa va fi dovedită în mod legal, în cursul unui proces judiciar public, în cadrul căruia i s-au asigurat toate garanțiile necesare apărării sale.

Articolele 6 din Convenția Europeană și 11 alin.(2) din Declarația Universală, de asemenea, consacră principiul prezumției nevinovăției.

Prin Hotărârea nr. 21 din 20 octombrie 2011 Curtea Constituțională a reținut că: „50. [...] în lumina jurisprudenței Curții Europene, prezumția nevinovăției, instituită de articolul 6 § 2 din Convenția Europeană, nu privește numai procesul penal în sens strict, ci are o aplicație mai largă, într-un dublu sens: pe de o parte, această garanție este aplicabilă ori de câte ori fapta imputabilă unei persoane are o conotație penală, indiferent de calificarea atribuită de legislația internă a fiecărui stat [astfel, ea este aplicabilă, de exemplu, unei proceduri privitoare la fraudă fiscală (Heinrich v. Franța, §64) sau în materie de sancțiuni administrative (Lutz v. Austria, §57)].”.

În concluzie, art. I, pct.2 din proiectul actului normativ urmează a fi revizuit reieșind din argumentele de fapt și de drept expuse supra, cu respectarea garanției de aducere la cunoștință a ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului de rechemare din concediu și asigurarea posibilității de executare de către salariat a obligațiilor de muncă după rechemarea din concediu (spre ex. în cazul aflării salariatului peste hotarele Republicii Moldova).

Secretar general al ministerului

Ianuș ERHAN



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; web: www.army.md

Nr. 11172 din 16.06.2021

La nr. 09/3175 din 13.06.2020

Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale

Ministerul Apărării a examinat proiectul de lege pentru modificarea Codului Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 și reieșind din competența funcțională comunică despre lipsa de obiecții și propuneri pe marginea acestuia.

Ministru

Digitally signed by Pînzari Alexandru
Date: 2020.06.16 10:32:20 EEST
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Alexandru PÎNZARI

Ex. Al. Roman
022-252-322