



CANCELARIA DE STAT A REPUBLICII MOLDOVA

Nr. 31-06-661- 7327

Chișinău

30 septembrie 2021

Biroul Permanent al Parlamentului

În temeiul art.73 din Constituția Republicii Moldova, se prezintă spre examinare proiectul de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 222/2021.

Responsabil de prezentarea în Parlament a proiectului de lege este Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

Anexe:

1. Hotărârea Guvernului privind aprobarea proiectului de lege (în limba română – 1 filă);
2. Proiectul de lege (în limba română – 4 file);
3. Nota informativă la proiectul de lege (4 file);
4. Sinteza obiecțiilor și propunerilor (20 file);
5. Avizul Ministerului Justiției (1 filă);
6. Alte documente (16 file).

Secretar general adjunct al Guvernului  Adrian ERMURACHI

Ex.: Vasile Vasiliu
Tel.: 022-250-595

| | | |
|---|----|------|
| SECRETARIATUL PARLAMENTULUI REPUBLICII MOLDOVA | | |
| D.D.P. Nr. 261 | | |
| "30" | 09 | 2021 |
| Ora | | |

Casa Guvernului,
MD-2033, Chișinău,
Republica Moldova

Telefon:
+ 373 22 250 101

Fax:
+ 373 22 242696



GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

HOTĂRÂRE nr. 222

din 30 septembrie 2021

Chișinău

**Cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea
Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003**

Guvernul HOTĂRĂȘTE:

Se aprobă și se prezintă Parlamentului spre examinare proiectul de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003.

Prim-ministru



NATALIA GAVRILIȚA

Contrasemnează:

Ministrul muncii
și protecției sociale

Marcel Spatari

Ministrul justiției

Sergiu Litvinenco

PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA**LEGE
pentru modificarea Codul muncii
al Republicii Moldova nr.154/2003**

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Codul se completează cu Articolul 78¹ cu următorul cuprins:

„**Articolul 78¹**. Acordarea de zile libere salariaților în cazul suspendării temporare a procesului educațional în regim fizic.

(1) În cazul suspendării temporare a procesului educațional în regim fizic în cadrul instituțiilor de învățământ, în situații extreme, odată cu dispunerea de către autoritățile abilitate a unor măsuri speciale privind asigurarea securității, protecției vieții și sănătății populației, cu acordul angajatorului, se acordă zile libere unuia dintre părinți sau a tutorelui pentru supravegherea copiilor, pe toată durata suspendării procesului educațional în regim fizic, cu achitarea unei indemnizații egală cu cel puțin 50 la sută din salariul de bază al salariatului.

(2) Prevederile alin. (1) se aplică:

a) părinților sau tutorilor ai căror copii au vârsta de până la 12 ani, înregistrați în cadrul unei unități de învățământ;

b) părinților sau tutorilor copiilor cu dizabilități înregistrați în cadrul unei unități de învățământ.

(3) Zile libere se acordă la cererea unuia dintre părinți, respectiv a tutorelui, la care se anexează o declarație pe proprie răspundere, semnată de către ambii părinți, cu excepția familiilor monoparentale, sau de tutore care va supraveghea copilul în perioada menționată.

(4) În cazul în care în urma unor verificări se constată că ambii părinți au beneficiat simultan de zile libere, va fi anulată posibilitatea ulterioară de a mai beneficia de indemnizația acordată în condițiile stabilite de prezentul articol.

(5) În cazul familiilor cu mai mulți copii, care se încadrează în prevederile prezentului articol, de zile libere va beneficia doar unul dintre părinți.

(6) Indemnizația prevăzută de prezentul articol se plătește de către angajator. În unele cazuri, indemnizația poate fi plătită, parțial sau integral, din bugetul de stat, în modul stabilit de Guvern.”

2. Articolul 80:

alineatul (1) va avea următorul cuprins:

„(1) Șomajul tehnic reprezintă imposibilitatea temporară a continuării activității de către angajator, unitate sau de către o subdiviziune interioară a acesteia:

- a) pentru motive economice obiective;
- b) ca urmare a declarării stării de urgență, de asediu și de război;
- c) ca urmare a restricțiilor impuse în starea de urgență în sănătatea publică.”;

alineatul (2) va avea următorul cuprins:

„(2) Durata șomajului tehnic instituit în baza alin. (1) lit a) nu poate depăși 4 luni în decursul unui an calendaristic.”

articolul se completează cu alineatul (4¹) cu următorul cuprins:

„(4¹) În cazul declarării șomajului tehnic conform prevederilor alin. (1) lit. b) și c), indemnizația poate fi plătită, parțial sau integral, din bugetul de stat, în modul stabilit de Guvern.”

articolul se completează cu alineatul (4²) cu următorul cuprins:

„(4²) În cazul în care indemnizația pentru șomaj tehnic este plătită din bugetul de stat, locurile de muncă ocupate de persoanele pentru care s-au plătit aceste indemnizații, nu pot fi reduse pe o perioadă cel puțin egală cu perioada șomajului tehnic pentru care s-au plătit aceste indemnizații, cu excepția situațiilor de insolvabilitate.”

3. Codul se completează cu Articolul 97² cu următorul cuprins:

„**Articolul 97².** Regimul de activitate redusă

(1) Angajatorul poate stabili regimul de activitate redusă, cu repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii, la nivel de unitate, pentru cel puțin 25% din numărul salariaților din cadrul unității:

- a) în mod unilateral în caz de stare de urgență, de asediu și de război, sau în caz de stare de urgență în sănătate publică;
- b) cu acordul scris al salariaților vizați în caz de conjunctură economică defavorabilă, dificultăți de aprovizionare cu materii prime sau energie, intemperii cu caracter excepțional, transformarea,

restructurarea sau modernizarea întreprinderii, sau orice alte circumstanțe cu caracter excepțional, în modul stabilit de Guvern.

(2) Regimul de activitate redusă poate fi stabilit pentru o perioadă de până la 3 luni consecutive, dar nu mai mult de 5 luni pe an.

(3) În cazul aplicării prevederilor alin. (1) lit. b), angajatorul este obligat să solicite opinia consultativă a reprezentanților salariaților privind stabilirea regimului de activitate redusă cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de depunerea cererii de acordare a ajutorului pentru salariații cu regim de activitate redusă.

(4) Durata timpului de muncă, prevăzută în contractul individual de muncă al salariatului, poate fi redusă, în condițiile prezentului articol, cu cel mult 50%, munca salariatului fiind retribuită proporțional timpului lucrat.

(5) Salariații cărora, în conformitate cu prevederile prezentului articol, li s-a stabilit regim de activitate redusă, beneficiază de un ajutor în modul stabilit de Guvern.

(6) Pe perioada stabilirii regimului de activitate redusă în condițiile prezentului articol, este interzisă angajarea salariaților pentru prestarea unei munci similare cu cea prestată de către salariații al căror timp de muncă a fost redus.

(7) Angajatorul stabilește regimul de activitate redusă ulterior adoptării deciziei de acordare a ajutorului pentru salariații cu activitate redusă în modul stabilit de Guvern.

(8) Prevederile prezentului articol nu se aplică următoarelor categorii de angajatori:

- a) instituțiile finanțate din mijloace bugetare;
- b) angajatori care au activitatea suspendată, se află în proces de insolvabilitate sau lichidare;
- c) angajatori care au restanțe la bugetul public național la data depunerii cererii.

(9) Prevederile prezentului articol nu se aplică salariaților care:

- a) prestează muncă prin cumul în cadrul aceleiași unități sau la o altă unitate;
- b) nu au realizat un stagiu de cotizare în sistemul public de asigurări sociale de stat de cel puțin 9 luni în ultimele 24 de luni calendaristice premergătoare datei înregistrării cererii;
- c) sunt angajați cu timp de muncă parțial.

(10) Nu se admite solicitarea regimului de activitate redusă, în cazul în care la nivel de unitate este declarată grevă.”

4. Codul se completează cu articolul 190¹ cu următorul cuprins

„**Articolul 190¹**. Garanții și compensații acordate salariaților pentru implementarea măsurilor speciale privind asigurarea securității, protecției vieții și sănătății populației

(1) În caz de stare de urgență, de asediu și de război, precum și în caz de stare de urgență în sănătatea publică, angajatorii acordă salariaților zile libere, cu menținerea salariului mediu, pentru implementarea măsurilor speciale privind asigurarea securității, protecției vieții și sănătății populației, în modul stabilit de Guvern.

(2) Guvernul stabilește compensații, din mijloacele bugetului de stat, angajatorilor care au aplicat prevederile alin. (1).”.

Art. II – Prezenta lege intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

Președintele Parlamentului

NOTĂ INFORMATIVĂ
la proiectul legii pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova
nr.154/2003

1. Denumirea autorului și, după caz, a participanților la elaborarea proiectului

Proiectul de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 este elaborat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ și finalitățile urmărite

Proiectul de lege a fost elaborat în scopul reglementării procedurii de acordare salariaților de zile libere în situații excepționale, de acordare a zilelor libere unuia dintre părinți pentru supravegherea copiilor, pe toată durata suspendării, în mod forțat, a procesului educațional în cazul condițiilor meteorologice nefavorabile sau a altor situații extreme ce au ca efect suspendarea procesului educațional în cadrul instituțiilor de învățământ, odată cu dispunerea de către autoritățile abilitate a unor măsuri speciale privind asigurarea securității, protecției vieții și sănătății populației și în vederea reglementării unei instituții juridice noi care ar permite gestionarea într-un mod mai flexibil de către angajatori a resurselor umane în perioada reducerii activităților economice care se datorează unor situații excepționale.

Astfel, la moment, legislația muncii nu reglementează situația în care din diferite motive obiective este suspendat procesul educațional, cine ar trebui să supravegheze copii, părinții cărora sunt încadrați în câmpul muncii. De asemenea legislația nu reglementează modul de gestionare a resurselor umane de către angajator în perioada reducerii activităților economice care se datorează unor situații excepționale în afara controlului angajatorului.

Prin acest proiect se propune promovarea unor reglementări noi în domeniul relațiilor de muncă ce se referă la modul de acordare de zile libere salariaților în caz de stare de urgență, de asediu și de război, precum și în caz de stare de urgență în sănătatea publică, modul de acordare a zilelor libere unuia dintre părinți pentru supravegherea copiilor, pe toată durata suspendării, în mod forțat, a procesului educațional, cât și posibilitatea gestionării de către angajator în mod flexibil și rapid a resurselor umane în perioada reducerii activităților economice care se datorează unor situații excepționale în afara controlului angajatorului, prin ajustarea în mod unilateral, pe o perioadă determinată, a duratei timpului de muncă pentru salariați și oferirea doar aceluși volum de lucru care ar corespunde volumului de producție sau de servicii care pot fi oferite pe piață.

Problema a fost identificată în perioada în care pe teritoriul Republicii Moldova a fost declarată stare de urgență din cauza pandemiei de Covid-19 și au fost impuse unele măsuri care au dus la necesitatea acordării de zile libere salariaților în diferite situații (aceste cazuri și situații vor fi prevăzute suplimentar prin acte normative subordonate legii), a fost suspendat procesul educațional, iar părinții au fost puși în dificultate, și nu în ultimul rând a avut loc sistarea totală sau parțială a activității agenților economici. Actualmente, cadrul normativ național nu oferă părților raporturilor de muncă un instrument care ar permite flexibilizarea într-un mod reciproc avantajos a raporturilor de muncă în cazul reducerii temporare a activității economice datorită unor situații excepționale, care ar fi în măsură să satisfacă concomitent și în egală măsură interesele economice ale angajatorilor și ale salariaților.

Menționăm că, în toate cazurile, agenții economici sunt obligați să ofere salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă și să plătească integral salariul cu respectarea prevederilor

Codului muncii. În același timp, în condițiile reducerii activității economice la nivel de unitate datorită unor motive obiective existente pe perioada unor situații excepționale legate de declararea stării de urgență sau altor măsuri oficiale impuse de către autorități pentru care angajatorul nu este responsabil, ultimul nu poate genera veniturile care le-ar fi putut genera în condițiile anterioare existenței situații excepționale.

În aceste condiții, se poate concluziona că agenții economici fac uz de instituțiile juridice care sunt reglementate în Codul muncii și care pot contribui parțial la diminuarea costurilor de personal și ajustarea proceselor în cadrul unității, care se rezumă la următoarele: (i) înregistrarea staționării; (ii) înregistrarea șomajului tehnic; (iii) stabilirea timpului de muncă parțial; (iv) acordarea concediilor neplătite.

Totodată, instituțiile juridice indicate mai sus, în condițiile unor situații excepționale, nu ar fi în măsură să satisfacă pe deplin și în toate cazurile interesele divergente ale angajatorilor și salariaților.

Făcînd abstracție de la totalitatea normelor Codului muncii sus-menționate, un instrument identificat pentru soluționarea problemei indicate se referă la reglementarea unei instituții juridice noi care ar permite gestionarea într-un mod mai flexibil de către angajatori a resurselor umane, și care se rezumă la următoarele:

1. Oferirea dreptului angajatorilor de a stabili în mod unilateral regimul de activitate redusă pentru salariații din cadrul unității, pentru o perioadă limitată, angajatorii beneficiind de munca salariaților doar în măsura în care aceasta este necesară. Ulterior depășirii condițiilor economice care au stat la baza acestei decizii, angajatorii reiau activitatea cu normă întreagă;

2. Salariații își păstrează locul de muncă și prestează munca pe fracțiuni de normă, beneficiind de un salariu și ajutor din partea statului;

3. Statul contribuie cu mijloace financiare sub formă de ajutor pentru salariații cu regim de activitate redusă, putînd preveni în acest fel șomajul respectivelor persoane și alte cheltuieli legate de finanțarea măsurilor pentru promovarea ocupării forței de muncă.

3. Descrierea gradului de compatibilitate pentru proiectele care au ca scop armonizarea legislației naționale cu legislația Uniunii Europene

Proiectul de lege nu conține norme privind armonizarea legislației naționale cu legislația Uniunii Europene.

4. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

Proiectul prevede operarea unui set de modificări la Codul muncii și anume:

Se completează cu art. 78¹, acordarea de zile libere în cazul suspendării temporare a procesului educațional, prevede că, în cazul situațiilor extreme ce au ca efect suspendarea temporară a procesului educațional cu prezență fizică în cadrul instituțiilor de învățămînt, odată cu dispunerea de către autoritățile abilitate a unor măsuri speciale privind asigurarea securității, protecției vieții și sănătății populației, angajatorii acordă zile libere unuia dintre părinți sau tutorelui pentru supravegherea copiilor, pe toată durata suspendării procesului educațional, cu achitarea unei indemnizații egală cu cel puțin 50 la sută din salariul de bază. Achitarea indemnizației egale cu cel puțin 50 la sută din salariul de bază se va face prin derogare de la prevederile art. 75 alin. (2) din Codul muncii.

Se modifică art. 80 din cod, acordând posibilitate angajatorilor să declare șomaj ethnic și ca urmare a decretării stării de urgență, de asediu și de război și ca urmare a restricțiilor impuse în starea de urgență

în sănătatea publică.

Se completează cu articolul 97² regimul de activitate redusă. Această normă va permite angajatorului stabilirea regimului de activitate redusă, cu repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii, la nivel de unitate, pentru cel puțin 25% din numărul salariaților din cadrul unității. Salariaților cu regim de activitate redusă li se va achita salariul conform timpului efectiv prestat, iar diferența de salariu va fi parțial achitată de către Stat în modul stabilit de Guvern.

Se propune a fi completat cu un articol nou, Articolul 190¹ Acordarea de zile libere în situații excepționale. În caz de stare de urgență, de asediu și de război, precum și în caz de stare de urgență în sănătatea publică, angajatorii acordă salariaților zile libere plătite pentru implementarea măsurilor speciale privind asigurarea securității, protecției vieții și sănătății populației. Modul și condițiile de acordare a zilelor libere vor fi stabilite de Guvern.

5. Fundamentarea economico-financiară

Implimentarea proiectului va necesita mijloace financiare din bugetul de stat. Pentru realizarea măsurilor propuse sunt planificate pentru ultimul trimestru al anului 2021 circa 60 mil lei pentru acordarea zilelor libere, 120 mil lei pentru măsura de suspendare a raporturilor de muncă în cazul suspendării temporare a procesului educational, 60 mil lei pentru subvenționarea șomajului ethnic și 45 mil lei pentru subvenționarea regimului de activitate redusă. Sumele indicate sunt prevăzute la maxim, iar estimarea comună a Ministerului Muncii și Protecției Sociale și a Ministerului Finanțelor este că aceste riscuri se vor executa în proporție de 30%.

6. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ în vigoare

Implementarea prevederilor proiectului va necesita elaborarea cadrului normativ secundar ce va reglementa mecanismul de beneficiere de ajutor din partea statului pentru salariații cărora, li s-a stabilit regim de activitate redusă.

De asemenea, Guvernul va putea reglementa modul de subvenționare a angajatorilor care vor acorda zile libere salariaților în cazul suspendării temporare a procesului educațional în regim fizic, angajatorilor care vor declara șomaj tehnic ca urmare a declarării stării de urgență, de asediu și de război sau ca urmare a restricțiilor impuse în starea de urgență în sănătatea publică cât și cazurile și modul de subvenționare pentru implementarea măsurilor speciale privind asigurarea securității, protecției vieții și sănătății populației.

7. Avizarea și consultarea publică a proiectului

Au avizat pozitiv proiectul, fără obiecții și propuneri

Ministerul Apărării

Ministerul Mediului

Au avizat pozitiv proiectul cu unele propuneri

Ministerul Afacerilor Interne

Casa Națională de Asigurări Sociale

Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova

Asociația Patronală Uniunea Instituțiilor medico-sanitare private

Asociația Investitorilor Străini (FIA Moldova)

Camera de comerț Americană din Moldova

Au avizat negativ proiectul

8. Constatările expertizei anticorupție

9. Constatările expertizei de compatibilitate

Proiectul de lege nu conține norme privind armonizarea legislației naționale cu legislația Uniunii Europene, precum și norme incompatibile cu prevederile legislației naționale și ale legislației Uniunii Europene.

10. Constatările expertizei juridice

Raționamentele expuse de inițiator în notă reflectă motivul emiterii actului normativ și cerințele care au impus intervenția normativă. Obiecții de ordin conceptual nu avem de formulat or, proiectul nu conține norme ce ar semnala probleme de neconstituționalitate.

11. Constatările altor expertize

Ministru

Marcel SPATARI