

L E G E

pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003

În vederea asigurării 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, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene L 288 din 18 octombrie 1991, și a Directivei 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene L 175 din 10 iulie 1999,

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 ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. La articolul 34:

alineatul unic devine alineatul (1);

articolul se completează cu alineatul (2) cu următorul cuprins:

„(2) Orice modificare sau completare a contractului colectiv de muncă urmează a fi adusă la cunoștința salariaților unității de către angajator în termen de 5 zile lucrătoare de la data operării, printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanțele unității), precum și pe pagina web a acesteia, după caz.”

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

3. Articolul 48 va avea următorul cuprins:

„Articolul 48. Informarea privind condițiile de activitate

(1) Anterior angajării sau transferării într-o nouă funcție, angajatorul are obligația de a informa persoana care urmează a fi angajată sau transferată despre condițiile de activitate în funcția propusă, oferindu-i informația prevăzută la art. 49 alin. (1), precum și informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității. Informația în cauză va face obiectul unui proiect de contract individual de muncă sau al unei scrisori oficiale, ambele semnate de angajator.

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

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

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

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

4. Articolul 49:

la alineatul (1):

litera i) va avea următorul cuprins:

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

litera k) va avea următorul cuprins:

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

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

alineatul se completează cu litera s) cu următorul cuprins:

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

alineatele (4) și (5) se abrogă.

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

6. La articolul 55:

alineatul unic devine alineatul (1);

articolul se completează cu alineatul (2) cu următorul cuprins:

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

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

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

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

- (2) Interdicția prevăzută la alin. (1) se va aplica cel puțin:
- a) vechimii în muncă necesare pentru ocuparea anumitor funcții;
 - b) oportunităților de instruire;
 - c) posibilității de a ocupa o funcție permanentă în cadrul unității.

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

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

(5) Angajatorul va informa salariații angajați pe o durată determinată despre funcțiile vacante apărute în cadrul unității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției lor, astfel ca salariații respectivi să poată accede la funcții permanente în condiții egale cu ceilalți salariați. Informația privind funcțiile vacante va fi adusă la cunoștința salariaților, precum și a reprezentanților acestora la nivel de unitate, printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanțele unității), precum și pe pagina web a acesteia, după caz.”

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

9. La articolul 68:

alineatul (2) va avea următorul cuprins:

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

alineatul (3) se abrogă.

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

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

11. La articolul 74:

în titlul articolului, cuvintele „și permutarea” se exclud;

alineatul (4) se abrogă.

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

13. Articolul 164 va avea următorul cuprins:

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

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

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

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

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

PREȘEDINTELE PARLAMENTULUI

ANDRIAN CANDU

**Chișinău, 1 aprilie 2016.
Nr. 52.**

