



**MINISTERUL JUSTIȚIEI
AL REPUBLICII MOLDOVA**

MD - 2012, mun. Chișinău,
str. 31 August 1989, nr. 82
tel.: +373 22 20 14 24
web: www.justice.gov.md,
e-mail: secretariat@justice.gov.md

05.02.2024 nr. 04/2-1025

la nr. 07/392 din 25.01.2024

Ministerul Muncii și Protecției Sociale

Urmare examinării repetate a proiectului de *lege cu privire la modificarea unor acte normative (Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 și Codul contravențional nr. 218/2008)* (număr unic 1125/MMPS/2023), comunicăm următoarele.

Propunerile și observațiile formulate de către Ministerul Justiției în cadrul procedurii de expertiză juridică nu au fost luate în considerare integral. Astfel, la forma actuală a proiectului expunem următoarele obiecții și propuneri.

Nota informativă nu a fost reformulată în temeiul obiecțiilor expuse, prin urmare recomandăm de a argumenta suplimentar intervențiile normative, necesitatea acestor reglementări și modul de aplicare ale acestora. Or, în cazul apariției unor eventuale neclarități la interpretarea și aplicarea noilor prevederi, argumentele inserate în nota informativă ar permite să se atingă atât scopul limitării discreției celor care vor interpreta actul, dar și scopul ca actul normativ să fie aplicat și relațiilor sociale care se vor naște pe viitor și de care, evident, nu putea să țină cont autorul actului normativ.

Complementar, menționăm că, nota informativă nu conține o analiză a prevederilor existente în Codul muncii și problemele care trebuie soluționate prin promovarea proiectului în cauză. Astfel, anumite dispoziții ale proiectului trebuie motivate în mod specific datorită importanței lor și pentru că acestea nu se încadrează în conținutul actului normativ supus amendării.

La Art. I (Codul muncii nr. 154/2003)

La **pct. 1** completările propuse de autor la art. 1 din *Codul muncii* conțin un șir de definiții. Potrivit notei informative, specificarea noțiunilor noi în proiectul respectiv este necesar pentru a asigura conformitatea cu noțiunile utilizate în Directivele notate în clauza de armonizare. Astfel, expunem necesitatea revizuirii articolelor din Directiva 2003/88/CE din 04.11.2003 și Directiva (UE) 2019/1152 a căror transpunere se menționează în clauza de armonizare, or, în varianta actuală se regăsesc mai puține noțiuni transpuse.

La noțiunea „angajator” supusă modificării, semnalăm că, expresia „activitatea specifică în baza unui contract de ucenicie” conține o formulare ambiguă, iar ca urmare subiecții acestor reglementări pot admite eventual interpretări abuzive la aplicarea lor. Or nu este clar ce fel de „activitate specifică, în baza unui contract de ucenicie” va desfășura persoana juridică (unitate) sau persoana fizică.

La fel, semnalăm că, autorul proiectului nu a argumentat în nota informativă necesitatea transpunerii noțiunii „muncă în schimburi” în situația în care art. 101 din *Codul muncii* conține reglementări ale „muncii în schimburi”. Astfel, atenționăm că, în

cazul în care se urmărește transpunerea definițiilor din directive, este important de verificat dacă aceste definiții se regăsesc deja în conținutul actului normativ supus modificării, iar dispozițiile definiției transpuse nu creează conflicte între reglementări ce pot conduce eventual la apariția unor probleme în implementarea actului normativ armonizat.

Subsidiar, semnalăm că noțiunea „repaus suficient” nu este utilizată în textul actului normativ supus amendării. Astfel, potrivit rigorilor legiferării, în cadrul soluțiilor legislative preconizate trebuie să se realizeze o configurare explicită a conceptelor și noțiunilor folosite în noua reglementare, pentru a se asigura astfel înțelegerea lor corectă în aplicarea normelor juridice.

Noțiunea „munci ușoare” în redacția propusă de autor nu este clară și concisă, în special, subiecții cărora li se va aplica norma respectivă, *copiii*, or, potrivit redacției propuse la art. 46 alin. (3) exercitarea muncii ușoare va fi permisă în temeiul unui contract individual de muncă persoanei fizice la împlinirea vârstei de 15 ani.

Adițional, la pct. 1 dispoziția se reformula după cum urmează: „1. La articolul 1:” fiind urmată de amendamentele propuse.

La completarea noțiunii „angajator” se vor exclude cuvintele „la final” ca fiind inutile, or, completarea unui text sau alineat, fără a specifica ordinea în care se înserează cuvintele, semnifică, conform regulii generale de tehnică legislativă, completarea textului la sfârșitul acestuia.

La completarea art. 1 cu noțiuni noi se va indica expres acest fapt după următorul exemplu: „se completează cu noțiunile ... cu următorul cuprins:”.

La **pct. 2** intenția normativă de completare a art. 7¹ cu alin. (3) în redacția propusă de autor nu este justificată, or, art. 7¹ reglementează interzicerea muncii nedecarate, care este *orice muncă prestată de o persoană fizică pentru și sub autoritatea unui angajator fără a fi respectate prevederile prezentului cod referitoare la încheierea contractului individual de muncă*.

La **pct. 3** completările propuse la art. 46 alin. (3) primul enunț nu sunt justificate din punct de vedere al oportunității modificărilor respective. Or, redacția actuală a alin. (3) art. 46 este clară și concisă în ceea ce privește condițiile de încheiere a unui contract de muncă a unei persoane fizice până la împlinirea vârstei de 15 ani.

Enunțul doi de la alin. (3) art. 46 este conceptual discutabil. Astfel, atenționăm că art. 46 din *Codul muncii* reglementează *Părțile contractului individual de muncă* (principalul izvor de apariție a raporturilor de muncă), norme obligatorii pentru subiecții cărora li se aplică, *salariatul și angajatorul*, iar în ipoteza autorului norma este una permisivă pentru *atragera la activități culturale, artistice, sportive sau publicitare* a persoanelor fizice care nu au atins vârsta de 15 ani în baza unui acord scris al părinților sau al reprezentanților legali cu angajatorul. Astfel, atenționăm că, expresia *atragera la activități a persoanelor fizice care nu au atins vârsta de 15 ani* este ambiguă și nu respectă cerințele de claritate și previzibilitate a normei juridice. Complementar, atenționăm că, *Codul muncii* reglementează *raporturile de muncă* și se aplică *salariaților cetățeni ai Republicii Moldova, încadrați în baza unui contract individual de muncă*, inclusiv celor cu contract de formare profesională continuă sau de calificare profesională, *care prestează muncă în Republica Moldova*. În context semnalăm că, un acord de atragere la activități culturale, artistice, sportive sau publicitare a persoanelor fizice care

nu au atins vârsta de 15 ani nu corespunde cerințelor unui contract individual de muncă reglementat de Codul muncii.

Adițional, cuvintele „va avea redacție nouă” se vor substitui cu cuvintele „va avea următorul cuprins”.

La **pct. 4** se va preciza că alin. (1) și (3) se completează „după cuvintele” indicate (observație valabilă pentru toate cazurile similare din proiect).

La **pct. 5** cuvântul „textul” în primul caz se va substitui cu cuvântul „cuvintele”, or, cuvântul „textul” se folosește pentru individualizarea unor cuvinte și cifre, cuvinte și semne de punctuație, cifre și semne de punctuație, iar în celelalte cazuri, pentru formularea dispozițiilor de modificare și completare, se utilizează termenii „cuvântul”/„cuvintele”, după caz, termenii „cifra”/„cifrele” (observație valabilă pentru toate cazurile similare din proiect). Totodată, se vor exclude cuvintele „din prezentul Cod” pentru a asigura conformitatea cu art. 55 alin. (4) din *Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative*, ce prevede că „În cazul în care se face trimitere la o normă juridică care este stabilită în același act normativ, pentru evitarea reproducerii acesteia, se face trimitere la elementul structural sau constitutiv respectiv, fără a se indica că elementul respectiv face parte din același act normativ”.

La **pct. 6** cuvintele „care va avea următorul cuprins” se vor substitui cu cuvintele „cu următorul cuprins”.

La **pct. 9** semnalăm că, nota informativă nu conține o analiză a problemelor care trebuie soluționate prin promovarea completării Codului muncii cu normele privind interimatul.

La **pct. 10** și **pct. 19** remarcăm caracterul echivoc al soluției legislative privind instituirea concediului neplătit pentru îngrijirea unei rude sau a unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul ca urmare a unor probleme medicale grave în raport cu normele inserate în art. 78 alin. (1) lit. b) - concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei cu durata de până la doi ani, conform certificatului medical. Astfel, atenționăm că, autorul proiectului nu a argumentat necesitatea și justificarea instituirii concediului neplătit pentru îngrijirea unei rude sau a unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul, pe o durată de doar 5 zile într-un singur an în cazul în care salariatul poate beneficia de un concediu neplătit pentru aceleași motive pe un termen mai mare de 5 zile.

Complimentar, cu referire la art. 3 din Directiva (UE) 2019/1158 (a cărei transpunere se urmărește), concediu de îngrijitor înseamnă *un concediu pentru lucrători în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu lucrătorul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave, astfel cum este definită de fiecare stat membru*. Astfel, atenționăm că, autorul proiectului nu a definit noțiunea de *îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave*, fapt pentru care se atestă lipsa de claritate și previzibilitate a normei juridice, iar problemele medicale grave nefiind definite într-un act normativ. La fel, noțiunea de *rude* nu corespunde normelor Codului familiei. În ceea ce privește calitatea *persoanei care locuiește în aceeași locuință cu salariatul*, se atestă că, norma este imprevizibilă în ceea ce privește dovada faptului că persoana care necesită îngrijire nu îi este rudă sau soț/soție, dar care locuiește în aceeași locuință cu salariatul.

Complementar semnalăm că, din norma propusă nu este clar dacă concediul de îngrijitor constituie sau nu o cauză de suspendare a contractului individual de muncă al salariatului în conformitate cu art. 78 din Codul muncii.

Subsidiar remarcăm că, în cazul în care se urmărește scopul de a lărgi cercul subiecților care ar necesita o îngrijire din partea salariatului, în sensul normelor actuale ale Codului muncii recomandăm autorului proiectului de a examina oportunitatea modificării art. 78 alin. (1) lit. b).

Într-o altă ordine de idei menționăm că, oportunitatea instituirii unui *concediu de îngrijitor* în Codul muncii în formula propusă de autor prin transpunerea art. 6 din Directiva (UE) 2019/1158 poate fi examinată în cazul în care angajatorul va plăti o indemnizație salariatului pe perioada concediului de îngrijitor și reglementarea expresă într-un act normativ subsecvent a *problemelor medicale grave* pentru care va fi necesară îngrijirea, la fel și reglementarea clară a actelor confirmative care urmează a fi prezentate de salariat pentru a beneficia de concediul de îngrijitor.

La **pct. 11** cu referire la introducerea în textul art. 95 alin. (1) a textului „în conformitate cu legislația în vigoare”, cuvintele „în vigoare” sunt inutile or, regula generală este că referințele la actele normative reprezintă referințe la legislația în vigoare și doar pentru excepțiile de la regulă se va specifica dacă este vorba despre legislația aplicabilă la un anumit moment.

La **pct. 13** norma propusă de autor la ultimul enunț al alin. (5¹) art. 103 este discutabilă în raport cu prevederile Codului muncii care garantează salariatului dreptul la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă, efectuată în conformitate cu Legea securității și sănătății în muncă (art. 9, 224 ș.a.). Complementar atenționăm că, din conținutul normei discutate rezultă că dreptul la muncă de noapte este realizat în strictă conformitate cu Legea nr. 186/2008 doar pentru categoria respectivă de salariați. Totodată, atenționăm că, art. 22 din legea menționată, stabilește care sunt grupurile sensibile la riscuri specifice (inclusiv munca de noapte): femeile gravide, lehuzele sau femeile care alăptează, persoanele în vârstă de până la 18 ani, precum și persoanele cu capacități funcționale limitate.

Obiecția dată este valabilă și pentru situația similară de la **pct. 16**.

La **pct. 14** primul amendament cuvintele „se modifică după cum urmează” se vor substitui cu cuvintele „se substituie cu textul”, iar la al doilea amendament cuvintele „se completează cu” se vor substitui cu cuvintele „va avea”.

La **pct. 16** se vor separa amendamentele ce vizează art. 110 de cele de la art. 111. Astfel, atragem atenția că, alin. (3¹) se va redacta pornind de la obiectul articolului care în cazul art. 110 este „Munca în zilele de repaus”, iar al art. 111 „Zilele de sărbătoare nelucrătoare”.

La **pct. 17** intervenția normativă este discutabilă în raport cu obiecțiile expuse la pct. 10 și 19 din proiect.

La **pct. 18** menționăm că, norma propusă de autor nu respectă caracterul unitar al conținutului normei juridice imperative prohibitive de la alin. (4) art. 118, care interzice săvârșirea unei acțiuni sau a unui fapt. Mai mult, constatăm ca fiind nejustificată norma respectivă care conține o normă de trimitere la *Codul contravențional*.

La **pct. 19** alineatul introductiv urma să fie indicat după cum urmează: „19. Se completează cu articolul 123¹ cu următorul cuprins:”.

La **pct. 21-25** atenționăm că, reglementările propuse de autor la contractul de ucenicie sunt lipsite de claritate și previzibilitate. La fel, atenționăm că, autorul proiectului nu a argumentat justificarea modificărilor normelor ce reglementează ucenicia. Complementar, semnalăm că, contractul de ucenicie reprezintă o formă particulară a contractului individual de muncă. Prin urmare, considerăm oportun de a include cerințele generale și clauzele obligatorii ale contractului de ucenicie în *Codul muncii*.

Subsidiar, remarcăm că redacția propusă la art. 216 alin. (1) nu corespunde cerințelor de claritate și previzibilitate a legii, or, textul „prevederile dedicate uceniciei din prezentul cod și de alte acte normative” prin modul deficitar de redactare nu oferă o securitate juridică destinatarilor săi.

La **pct. 22** și în alte cazuri similare, la formularea amendamentelor se va ține cont că, în conformitate cu uzanțele de tehnică legislativă, cuvântul „sintagma” se utilizează cu referire la un grup de două sau mai multe cuvinte între care există raporturi de subordonare. Totodată, nu este necesară precizarea „se modifică după cum urmează”, fiind suficient a indica „22. La articolul 217:”. Suplimentar, amendamentele ce vizează alin. (1) se vor comasa după următorul model:

„la alineatul (1):

alineatul introductiv va avea următorul cuprins: ...

la litera b) se exclud cuvintele ...

la literele f) și g) se exclud cuvintele ...”.

La **pct. 23** se va indica că articolul 218 alineatul (5) după cuvintele „prevăzute de” se completează cu cuvintele „acte normative aplicabile uceniciei și”. Similar se va reformula și amendamentul propus la pct. 24.

La **pct. 25** între semnele citării se va indica tot conținutul art. 221 expus în redacție nouă.

La **pct. 26** remarcăm că, norma propusă de autor nu respectă principiul oportunității actului normativ, potrivit căruia actul normativ trebuie să fie raportat la necesitățile sociale. Astfel, menționăm că, normele juridice de la art. 371-372 din *Codul muncii*, având un caracter public, sunt obligatorii și executorii, opozabile tuturor subiecților de drept. Prin urmare, modificarea art. 327 alin. (1) nu este justificată.

La Art. II (Codul contravențional nr. 218/2008)

Cu referire la textul propus de autor la art. 55¹ în redacția alin. (2), considerăm necesară revizuirea acestuia prin excluderea cuvintelor „pentru fiecare minor identificat”, formulă care contravine regulilor de aplicare a concursului de contravenții și sancțiunilor contravenționale. Această formulă este străină legii contravenționale. Or, în speță, ceea ce se propune nu este altceva, decât un concurs de contravenții. În asemenea caz, cele comise trebuie încadrate separat, i.e. câte fapte, atâtea contravenții prevăzute de art. 55 Cod contravențional. Important ca cele comise să aibă la bază intenții diferite. În caz contrar, vom fi în prezența unei contravenții prevăzute la art. 55 alin. (2) Cod contravențional implicând o pluralitate de victime (mai mulți minori).

Prin urmare, de regulă, dacă făptuitorul va comite mai multe încălcări ale legislației muncii, dar în privința mai multor minori, cele comise vor fi încadrate în baza regulilor

concursului de infracțiuni (atunci când făptuitorul va acționa cu intenții diferite, i.e. va săvârși o încălcare în privința unui minor, după care, va săvârși o altă încălcare în privința altui minor).

Totodată, semnalăm că legiuitorul a comis aceeași eroare și în cadrul redacției actuale a art. 55¹, folosind cuvintele „*pentru fiecare persoană identificată*”. În această ordine de idei, în vederea eliminării lacunelor identificate, complementar recomandărilor menționate, propunem completarea Articolului II cu o nouă intervenție legislativă, prin care să se excludă cuvintele „*pentru fiecare persoană identificată*”.

Adițional, menționăm că înlăturarea altor erori similare din Codul contravențional vor fi promovate ulterior în cadrul modificării Codului contravențional.

La **Art. III** alin. (1), pentru a indica o altă dată a intrării în vigoare a modificărilor propuse se va utiliza formula „intră în vigoare la expirarea a” fiind urmată de termenul dorit.

Secretar de stat

Stanislav COPEȚCHI

Digitally signed by Copețchi Stanislav
Date: 2024.02.05 09:12:32 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova

