



CANCELARIA DE STAT A REPUBLICII MOLDOVA

Nr. 22-69-1098

Chișinău

31 ianuarie 2024

Ministerul Muncii și Protecției Sociale

Urmare a examinării repetate a proiectului hotărârii de Guvern cu privire la modificarea unor acte normative (Codul muncii nr. 154/2003 și Codul Contravențional nr. 218/2008) (*număr unic 1125/MMPS/2023*) în limita competențelor funcționale comunicăm lipsa de obiecții și propuneri.

Secretar general al Guvernului

/semnat electronic/

Artur MIJA

Digitally signed by Mija Artur
Date: 2024.01.31 13:34:17 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Ex.: Victoria Ciumac
Tel: 022-250-444
Email: victoria.ciumac@gov.md



MINISTERUL AFACERILOR EXTERNE ȘI INTEGRĂRII EUROPENE
AL REPUBLICII MOLDOVA

MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS AND EUROPEAN INTEGRATION
OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA

Str. 31 August 1989 80, MD-2012 Chișinău • Tel: (373 22) 578205 • Fax: (373 22) 232302 • <http://www.mfa.gov.md>

Nr. DI/3/041.1-1003 din 26 ianuarie 2023

La nr. 07/392 din 25 ianuarie 2023

Ministerul Muncii și Protecției Sociale

Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene a reexaminat *proiectul de hotărâre cu privire la modificarea unor acte normative (Codul muncii nr. 154/2003 și Codul Contravențional nr. 218/2008) (număr unic 1125/MMPS/2023)* și, în limita competențelor funcționale, comunică următoarele.

Prin scrisoarea MAEIE nr. 14554 din 26 decembrie 2023 au fost înaintate propuneri pe marginea versiunii inițiale a proiectului de hotărâre menționat. În pofida indicării de către autor în tabelul de sinteză a faptului acceptării a propunerilor MAEIE, acestea nu se regăsesc în totalitate în versiunea proiectului remisă spre reavizare.

În acest context, cu privire la tabelul de concordanță care reflectă gradul de compatibilitate a *Directivei 2019/1158* cu legislația națională, conform anexei nr. 3 la *Regulamentul privind armonizarea legislației Republicii Moldova cu legislația Uniunii Europene, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1171/2018*, MAEIE reiterează următoarele propuneri:

- de a indica în compartimentul 1 al tabelului, data Jurnalului Oficial al Uniunii Europene în care a fost publicată *Directiva 2019/1158*;
- de a revizui și redacta compartimentele 4 – 9 ale tabelului de concordanță.

Digitally signed by Mițu Mihail
Date: 2024.01.30 12:06:24 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Mihai MÎȚU
Secretar General



Ministerul Dezvoltării
Economice și Digitalizării
al Republicii Moldova

Nr.03-192 din 23.01.2024

La nr.18-69-13224 din 18.12.2023

**Ministerul Muncii
și Protecției Sociale**

Cu referire la **proiectul hotărârii Guvernului cu privire la modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (număr unic 1125/MMPS/2023)**, în limita competențelor funcționale, comunicăm următoarele.

Referitor la proiectul de lege:

La art.I:

la **pct.7** - norma expusă la **art.74², alin.(3)** necesită a fi revizuită, deoarece nu se referă la salarizare, dar reiterează în esență norma de la art.74¹, alin.(1).

Obiecția este valabilă și pentru alin.(3¹), care reiterează norma expusă la art.74¹, alin.(1) al doilea enunț, iar alin.(4) este intercalat cu alin.(3) din art.74¹.

Prin urmare, prevederile articolelor 74¹ și 74² urmează a fi reevaluate prin coroborare, în vederea expunerii coerente logico-juridice, precum și evitării normelor concurente sau repetitive.

La pct.15 – la **art.123¹, alin.(1)**, în scopul evitării interpretărilor ambigue, este binevenit de specificat persoanele, care au calitatea de „membru din gospodăria salariatului”.

La pct.16 - considerăm că, norma propusă la **art.143, alin.(1¹)**, stabilește două situații distincte privind termenele de efectuare a achitărilor în caz de încetare a contractului individual de muncă: (i) achitarea la data stabilită în contract; (ii) achitarea odată cu plata ultimului salariu. Astfel, acestea urmează a fi expuse separat. Mai mult, în textul normei urmează de indicat o derogare de la alin.(1).

Secretar general

Digitally signed by Voicu Ina
Date: 2024.01.23 10:20:22 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Ina VOICU

Ex.: Diana Rusu,
tel.022 250 608

**Ministerul Educației și Cercetării
al Republicii Moldova**

MD-2033, mun. Chișinău, Piața Marii Adunări Naționale, 1
+373 (0) 22 25 01 34 +373 (0) 22 23 35 60



**Ministry of Education and Research of
the Republic of Moldova**

MD-2033, Chișinău, 1, Piața Marii Adunări Naționale
+373 (0) 22 25 01 34 +373 (0) 22 23 35 60

Nr. 08/5-09/ 228 din 12. 01. 2024
La nr. 18-69-13224 din 18.12.2023

Ministerul Muncii și Protecției Sociale

E-mail: secretariat@social.gov.md

Copie pentru informare:

Cancelaria de Stat

E-mail: cancelaria@gov.md

În rezultatul examinării *proiectului hotărârii de guvern cu privire la modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003* (număr unic 1125/MMSP)/2023), Ministerul Educației și Cercetării în limita competențelor sale funcționale comunică următoarele.

La pct.7 (art.74¹) din proiectului hotărârii de guvern cu privire la modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, Ministerul Educației și Cercetării recomandă examinarea oportunității privind substituirea textului „*salariat din aceeași instituție*” cu textul „*persoana*”.

Recomandarea menționată supra, vine în contextul extinderii cercului de subiecți care ar putea exercita temporar o funcție de conducere prin asigurarea interimatului.

La pct.8 (art.78 alin.(1) lit.b²)) din proiectului hotărârii de guvern cu privire la modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, Ministerul Educației și Cercetării propune înlocuirea cuvântului „*gospodărie*” cu cuvântul „*familie*” la forma gramaticală corespunzătoare.

Aceeași propunere este valabilă și pentru pct.13 (art.114 alin.(2)), pct.15 (art.123¹) din proiectului hotărârii de guvern cu privire la modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003.

În aceste circumstanțe, Ministerul Educației și Cercetării comunică susținerea de principiu a proiectului hotărârii de guvern cu privire la modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003.

În altă ordine de idei, Ministerul Educației și Cercetării solicită examinarea posibilității completării art.57 și art.297 din Codul muncii cu dispoziții privind obligativitatea prezentării actelor ce confirmă lipsa antecedentelor penale.

/ **Ministru**

Dan PERCIUN



MINISTERUL FINANTELOR
AL REPUBLICII MOLDOVA

30.01.2024

nr. 07/2-17/29

La nr. 07/392

din 25.01.2024

*Referitor la examinarea repetată a proiectului de
hotărâre cu privire la modificarea Codului muncii
al Republicii Moldova nr.154/2003
(număr unic 1125/MMPS/2023)*

Ministerul Muncii și Protecției Sociale

e-mail: secretariat@social.gov.md

La solicitarea Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 07/392 din 25.01.2024, Ministerul Finanțelor a examinat repetat *proiectul de hotărâre cu privire la modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (număr unic 1125/MMPS/2023)* și, conform competențelor funcționale comunică următoarele.

La art. I din proiectul de lege

Se propune a fi revizuit *pct.10*, prin prisma necesității suspendării contractului de muncă, ținând cont că conform pct. 19 (completarea cu art.123¹) „Concediul neplătit pentru îngrijirea unei rude sau a persoanei care locuiește în aceeași locuință cu salariatul se acordă pe o durată de 5 zile”.

Pct.18 se propune de a fi exclus, deoarece angajatorul poate fi tras la răspundere pentru nerespectarea art.118, alin.(4) din Codul muncii și în lipsa prevederii propuse. Or, potrivit art. 10 alin. (2), lit. a) din Codul muncii, angajatorul este obligat să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective. Astfel, potrivit regulii generale, nerespectarea unei obligații atrage după sine răspunderea prevăzută de lege. Respectiv, în caz de încălcare a obligației prevăzute la art. 118 alin. (4) din Codul muncii, angajatorul poate fi tras la răspunderea prevăzută de art.55 lit. d) din Codul muncii, fără a reglementa expres acest aspect în Codul muncii.

Digitally signed by Roșca Dina
Date: 2024.01.31 18:08:56 EET
Reason: MoldSign Signature
Moldova

Secretar general al ministerului



Dina ROȘCA

*Executori: Minascurta Zina, tel:22262649
email:zina.minascurta@mf.gov.md*



Ministerul Afacerilor Interne al Republicii Moldova
Ministry of Internal Affairs of the Republic of Moldova



MD 2012, mun. Chișinău, bd. Ștefan cel Mare, 75 tel. (373-22) 255-830, fax. (373-22) 255-236 e-mail: mai@mai.gov.md
www.mai.gov.md c/d 210105010370133, Ministerul Finanțelor, Trezoreria de Stat, IDNO 1006601000130

Nr. 44/22 – 396 din „30” ianuarie 2024

La nr. 07/392 din „25” ianuarie 2024

Ministerul Muncii și Protecției Sociale

copie: Cancelaria de Stat

Ministerul Afacerilor Interne a examinat repetat proiectul hotărârii Guvernului privind aprobarea proiectului de lege cu privire la modificarea unor acte normative (Codul muncii nr. 154/2003 și Codul contravențional nr. 218/2008) (număr unic 1125/MMPS/2023), autor – Ministerul Muncii și Protecției Sociale și, reieșind din limitele competențelor funcționale, comunică în ordinea raționamentelor ce succed.

Cu referire la amendamentele propuse la articolul I din proiect, se înaintează obiecții și recomandări, după cum urmează.

1. Nu se susține reglementarea noțiunii „repaus suficient”, deoarece cuvântul „suficient” are sens interpretativ, iar fiecare angajat poate trata suficiența timpului în mod individual, în propriul beneficiu.

Concomitent, din motivul enunțat, se propune excluderea modificării propuse la art. 107 alin. (4).

2. La amendamentele propuse la art. 46 alin. (3) și art. 95 alin. (1) din sintagma „legislația în vigoare”, cuvintele „în vigoare” se vor exclude, ca fiind inutile. Regula generală prevede că referințele la actele normative reprezintă referințe la legislația în vigoare și doar pentru excepțiile de la regula menționată se va specifica dacă se invocă legislația aplicabilă la un anumit moment.

3. În legătură cu completările propuse la art. 78 alin. (1) și art. 114 alin. (2) în coroborare cu amendamentul propus la art. 123¹, se atrage atenția despre necesitatea indicării gradului de rudenie a persoanei în folosul căreia s-ar solicita concediu neplătit pentru îngrijire, în vederea neadmiterii interpretărilor eronate. Totodată, apare o obscuritate cu referire la sintagma „membru de gospodărie”, întrucât această noțiune poate îngloba în sine un număr vast de persoane, toate prezumându-se că ar avea această calitate.

În acest context, în Sinteza obiecțiilor și propunerilor, autorul proiectului menționează că au fost luate în considerare bunele practici ale României. Astfel, se recomandă revizuirea articolelor în cauză, prin prisma art. 152¹ alin. (5) din Codul muncii al României, care prevede că problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor sunt stabilite prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.

Adițional, la art. 123¹, textul „(mamă, tatăl salariatului)” reprezintă o enumerare exhaustivă, fapt ce generează reducerea spectrului gradelor de rudenie.

4. Se insistă asupra argumentării necesității abrogării alin. (1¹) din art. 101 or, Nota informativă nu a fost completată în acest sens.

Totodată, în contextul amendării alin. (6) din articolul prenotat, se propune completarea proiectului cu prevederi care să asigure transpunerea art. 8 lit. (b) din Directiva 2003/88/CE, potrivit căruia lucrătorii de noapte a căror muncă implică riscuri speciale sau tensiuni fizice sau mintale deosebite să nu muncească mai mult de opt ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore în care efectuează muncă de noapte (fără a specifica ce proporție din timpul de muncă reprezintă muncă de noapte).

5. Se recomandă revizuirea propunerii de modificare a denumirii art. 107, întrucât noțiunea „perioadă de repaus”, care reglementa textul inclus în amendament a fost exclusă din proiect.

6. Se atrage atenția asupra riscului care poate fi provocat urmare aprobării și implementării modificării propuse la art. 118 alin. (4). Astfel, Codul muncii va statua expres răspunderea contravențională a angajatorului pentru neacordarea concediilor, însă norma respectivă nu este acoperită juridic de o normă de opoziție, care ar apăra angajatorul, în caz de manifestare a unor intenții obscure ale angajatului de a nu folosi din anumite motive concediul de odihnă anual, conform planificării acestuia.

Supletiv, este esențială revizuirea conținutului Tabelului de concordanță, în care se analizează gradul de transpunere a Directivei UE 2003/88/CE, și anume rubrica „Proiectul de act normativ național”, întrucât în cadrul acesteia sunt înglobate anumite prevederi care nu se regăsesc în redacția actuală a Codului muncii și nici în conținutul proiectului respectiv (de exemplu, art. 118 alin. (4¹) din Codul muncii, care la moment se află la etapă de proiect).

Secretar de stat

Daniella MISAIL-NICHITIN

Digitally signed by Misail-Nichitin Daniella
Date: 2024.01.30 17:56:20 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova





MINISTERUL SĂNĂTĂȚII AL REPUBLICII MOLDOVA

Nr. 25/ 404 din 31.01.24

La nr.07/392 din 25.01.24

Ministerul Muncii și Protecției Sociale

Copie: Cancelaria de Stat a Republicii Moldova

Ministerul Sănătății, a examinat repetat proiectul legii „Cu privire la modificarea unor acte normative” (Codul Muncii nr.154/2003 și Codul Contravențional nr.218/2008) număr unic 1125/MMPS/2023) și reiterează poziția expusă anterior referitor la modificarea articolului 121 din Codul Muncii „Concediile de odihnă anuale suplimentare”.

Rezerva de sânge și componentele sanguine sunt parte a securității statului, iar instituțiile statului au obligația de a întreprinde toate măsurile necesare pentru a suplini rezerva de sânge. Autoritățile publice urmează să transpună și să elaboreze în toate documentele de politici, instrumente viabile pentru motivarea **donatorilor permanenți** de sânge și/sau componentele sanguine (care în prezent sunt circa 150 persoane).

Secretar general

Digitally signed by Gantea Lilia
Date: 2024.02.01 16:06:24 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Lilia GANTEA

Ex. Victoria Olaru
Tel.022262163

str. Vasile Alecsandri 2, MD-2009, mun. Chișinău
Tel. +373 22 268 818; e-mail: secretariat@ms.gov.md
www.ms.gov.md



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. 11/1 din 02.01.2024
La nr. 18-69-13224 din 18 decembrie 2023

Ministerul Muncii și Protecției Sociale

Copie: Cancelaria de Stat

Ministerul Apărării a examinat proiectul de hotărâre de Guvern *cu privire la modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (număr unic 1125/MMPS/2023)* și, în limita competenței funcționale, comunică despre susținerea de principiu a acestuia.

Totodată, la pct.10 al proiectului (propunerea de abrogare a alin.(1¹) art.101 din Codul muncii), considerăm neîntemeiată inițiativa de excludere a prevederii care permite extinderea duratei schimbului de serviciu până la 24 de ore pentru organele securității statului și organele afacerilor interne.

Astfel, autorul nu a indicat în nota de argumentare necesitatea unei asemenea intervenții în textul legii, iar scopul acesteia nu poate fi rațional dedus.

În acest sens, Ministerul Apărării, în calitate de autoritate care asigură securitatea militară a statului, inclusiv luând în considerare specificul organizării serviciilor de zi, de gardă și de garnizoană, participării la exerciții și antrenamente militare, rol activ în perioada situațiilor excepționale etc., optează pentru menținerea posibilității de a extinde timpul de serviciu până la 24 de ore per schimb.

Concomitent, sensul acestei prevederi a fost parțial preluat în dispozițiile art.14 alin.(5) al Legii nr.162/2005 cu privire la statutul militarilor: „În perioada stării de urgență, de asediu sau de război, a executării serviciului de luptă, de alarmă, a participării la exerciții și antrenamente militare, la alte acțiuni legate de asigurarea capacității de luptă și de mobilizare, timpul de serviciu nu se limitează, oferindu-li-se militarilor timp pentru odihnă.”.

Subsidiar, în contextul elaborării actului normativ susmenționat se propune modificarea actualei redacții a art. 139¹ după cum urmează:

„**Articolul 139¹.** Retribuirea muncii prestate în condiții de risc sporit pentru sănătate

(1) Pentru munca prestată în condiții de risc sporit pentru sănătate în perioada stării de urgență, de asediu sau de război ori în perioada stării de urgență în sănătate publică, salariații pot beneficia de spor de compensare pentru munca prestată în condiții de risc sporit pentru sănătate.

(2) În perioada stării de urgență sporul de compensare pentru munca prestată în condiții de risc sporit pentru sănătate se stabilește în mărime de până la 100 la sută din salariul de bază pe unitate de timp (oră sau zi), în funcție de volumul de lucru și de nivelul de pregătire profesională ale salariatului, pentru fiecare oră sau zi de muncă prestată în condiții de risc sporit pentru sănătate.

(3) În perioada stării de asediu și război sporul de compensare pentru munca prestată în condiții de risc sporit pentru sănătate se stabilește în mărime de până la 200 la sută din salariul de bază pe unitate de timp (oră sau zi), în funcție de volumul de lucru și de nivelul de pregătire profesională ale salariatului, pentru fiecare oră sau zi de muncă prestată în condiții de risc sporit pentru sănătate.

(4) Categoriile de salariați implicați în prestarea muncii în condiții de risc sporit pentru sănătate în perioada stării de urgență ori în perioada stării de urgență în sănătate publică se stabilesc de Comisia pentru Situații Excepționale a Republicii Moldova sau, după caz, de Comisia națională extraordinară de sănătate publică.

(5) Categoriile de salariați implicați în prestarea muncii în condiții de risc sporit pentru sănătate în perioada stării de asediu sau de război se stabilesc de Consiliu Suprem de Apărare.”.

Propunerea de modificare a articolului respectiv reiese din faptul că, conform legislației actuale, Comisia pentru Situații Excepționale a Republicii Moldova activează doar în perioada instituirii stării de urgență și, respectiv, în perioada instituirii stării de asediu sau de război nu va activa.

Astfel, conform prevederilor art. 30 din Legea 212/2004 *privind regimul stării de urgență, de asediu și de război* la instituirea stării de asediu, în scopul planificării, organizării și coordonării activității de apărare a țării și asigurării securității statului, activează Consiliul Suprem de Apărare creat în baza Consiliului Suprem de Securitate.

Totodată, prin prisma alin.(3) al art. 139¹ în redacția propusă, se propune inclusiv și majorarea sporului de compensare pentru munca prestată în caz de asediu sau de război reieșind din riscul major pentru sănătate în perioada respectivă.

Secretar de stat

Digitally signed by Mija Valeriu
Date: 2024.01.02 09:48:26 EET
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Valeriu MIJA

Ex.: S. Babără
tel.: 022 25-22-23
e-mail: sorin.babara@army.md

CONFEDERAȚIA NAȚIONALĂ
A SINDICATELOR DIN MOLDOVA

Str. 31 August 129, MD-2012, Chișinău,
Tel. (373 22) 266502; Tel/fax: (373 22) 234508
www.sindicat.md; e-mail: office@cnsmd.md



НАЦИОНАЛЬНАЯ КОНФЕДЕРАЦИЯ
ПРОФСОЮЗОВ МОЛДОВЫ

Ул. 31 Августа 129, MD-2012, Кишинэу,
Tel. (373 22) 266502; Tel/fax: (373 22) 234508
www.sindicat.md; e-mail: office@cnsmd.md

29.12.2023 Nr.04-17/ 1031

La numărul unic 1125/MMPS/2023

Ministerul Muncii și Protecției Sociale
(secretariat@social.gov.md)

copie: Cancelaria de Stat
(cancelaria@gov.md)

Drept urmare a examinării proiectului de hotărâre cu privire la aprobarea proiectului de lege cu privire la modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, număr unic 1125/MMPS/2023, comunicăm următoarele.

1. Cu referire la punctul 1 din proiectul de Lege

Noțiunile propuse pentru completarea art. 1 din Codul muncii, precum „ore și zile de referință”, „model de organizare a muncii”, nu asigură o claritate și îmbunătățire a conținutului Codului muncii. Mai mult, analizând cuprinsul noțiunilor menționate, prin prisma reglementărilor în vigoare din Codul muncii și chiar ale normelor (prevederilor) propuse în proiectul de Lege avizat, constatăm că acestea nu conțin elucidări, menite să asigure aplicarea corectă în practică sau să excludă interpretarea diferită. Or, în Codul muncii este utilizat termenul „perioadă de referință”, ci nu „ore și zile de referință”.

Privitor la noțiunea „model de organizare a muncii”, este de reținut nu doar că asemenea termen nu este utilizat de Codul muncii, ci și faptul că aceasta este inutilă, întrucât aspectele legate de evidența timpului de muncă sunt reglementate de art. 106 din același cod.

Prin urmare, se propune excluderea acestora sau, cel puțin, revizuirea lor, în cazul în care s-au relatat situații care au evidențiat necesitatea completării art. 1 din Codul muncii, cu anumite noțiuni.

2. Cu referire la punctul 2 din proiectul de Lege

Completarea art. 7¹ din Codul muncii (care reglementează interzicerea muncii nedecarate), cu alin. (3) în varianta propusă, și anume „(3) Atragerea persoanelor fizice care nu au atins vârsta de 16 ani, în condițiile prevederilor art. 46, pentru prestarea muncii nedecarate este interzisă”, o considerăm nepotrivită. Or, aceasta, în redacția propusă, lasă de înțeles că interzicerea atragerii persoanelor fizice pentru prestarea muncii nedecarate se referă doar la cazurile în care persoanele nu au atins vârsta de 16 ani.

Astfel, înțelegem că la elaborarea cuprinsului alin. (3), propus spre completare, nu s-a ținut cont de dispoziția alin. (1) al art. 7¹ din Codul muncii, care dispune cu destulă claritate că, munca nedecarată (prestată de orice persoană fizică) este interzisă.

În acest context, considerând inutilă și defectuoasă completarea respectivă, propunem excluderea punctului 2 din proiectul de Lege.

3. Cu referire la punctul 3 din proiectul de Lege

Potrivit art. 46 din Codul muncii, în redacție actuală, vârsta minimă generală de încadrare în muncă este de 16 ani, iar ca excepție, persoana fizică poate încheia un

contract individual de muncă și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților legali, dacă, în consecință, nu îi vor fi periclitată sănătatea, dezvoltarea, instruirea și pregătirea profesională. Totodată, conform articolului specificat, *se interzice încadrarea în muncă a persoanelor în vârstă de până la 15 ani.*

Prin punctul 3 din proiectul de Lege, însă, se propune completarea alin. (3) al art. 46 din Codului muncii cu o propoziție nouă cu următorul cuprins: „*Prin derogare, se permite atragerea la activități culturale, artistice, sportive sau publicitare a persoanelor fizice care nu au atins vârsta de 15 ani. Condițiile specifice exercitării muncii ușoare se stabilesc de către Guvern.*”.

Legat de cele specificate supra, necesită a se reține faptul că, prevederile art. 46 din Codul muncii au la bază prevederile actelor normative internaționale la care Republica Moldova este parte și anume:

- art. 2 din Convenția OIM nr. 138 privind vârsta minimă de încadrare în muncă (*ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 519-XIV din 15 iulie 1999*), potrivit căruia, vârsta minimă de încadrare în muncă nu poate fi inferioară vârstei, la care încetează școlarizarea obligatorie și, în niciun caz, vârstei de 15 ani;

- art. 7 din Partea a II-a a Cartei sociale europene revizuite (*ratificată parțial prin Legea nr. 484/2001*), conform căruia, în vederea asigurării exercitării efective a dreptului copiilor și al tinerilor la protecție, părțile se angajează să fixeze la 15 ani vârsta minimă de angajare.

Astfel, în eventualitatea adoptării completării propuse, Codul muncii va permite încadrarea în muncă a persoanelor în vârstă de până la 15 ani, fapt care va crea neconcordanțe între cadrul legal național și normele internaționale menționate.

Or, completarea propusă la alin. (3) din art. 46 al Codului muncii nu poate fi susținută, întrucât vine în contradicție cu standardele internaționale în domeniul muncii, ratificate de țara noastră, precum și cu prevederile alin. (4) din același articol.

În această ordine de idei, suplimentar se evidențiază faptul că nu pot fi susținute completările propuse la art. 7¹ (*din pct. 2 din proiectul de Lege*), precum și cele de la art. 96, alin. (2) din Codul muncii (*din pct. 9 din proiectul de Lege*), care derivă din completarea propusă la alin. (3) al art. 46 din Codului muncii.

4. Cu referire la punctul 7 din proiectul de Lege

Prin punctul respectiv se propune completarea Codului muncii cu două articole noi (art. 74¹ și art. 74²), care au drept scop reglementarea interimatului funcției de conducere și respectiv, salarizarea salariatului în cazul exercitării interimatului.

Analizând conținutul normativ al articolelor menționate, s-au evidențiat următoarele.

Nota informativă la proiectul de Lege nu conține niciun argument judicios în susținerea acestor completări.

Cât privește o presupusă imposibilitate de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu de alt salariat în cazul în care titularul funcției este suspendat sau absent, menționăm că afirmația respectivă este nefondată și contrazisă prin:

- art. 156 din Codul muncii, care prevede posibilitatea cumulării profesiilor (funcțiilor) și de îndeplinire a obligațiilor de muncă ale salariatilor temporar absenți;

- art. 55, alin. (1), lit. a) din Codul muncii, potrivit căruia contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată pentru perioada îndeplinirii obligațiilor de muncă ale salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat (cu excepția cazurilor de aflare a acestuia în grevă) sau pentru perioada în care el se află în unul din

concediile prevăzute la art. 112, 120, 123, 124, 126, 178, 299 și 300 ori pentru perioada în care el absentează din alte motive.

Suplimentar, menționăm că art. 74¹ propus pentru completarea Codului muncii, reprezintă o copiere nereușită a art. 49 din Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr. 158/2008. Or, autorul proiectului de Lege, nu a adaptat terminologia utilizată și nici măcar nu a fost modificată numerotarea alineatelor.

Totodată, nu sunt reglementate clar situațiile în care se permite interimatul. Mai mult, în articolul propus sunt utilizate noțiunile care actualmente nu sunt definite și utilizate în Codul muncii, și anume, „*exercitarea temporară a unei funcții*”, „*funcție de conducere*”, „*funcție de conducere temporar vacantă*”, „*condițiile de bază și cerințele specifice funcției*”, „*salariatul/instituția care are competența legală de numire în funcție*”, „*act administrativ*”, ceea ce va conduce la diferite interpretări, neînțelegeri și impedimente în procesul de aplicare în practică a prevederilor articolului vizat.

Potrivit alin. (4¹) din art. 74¹, asigurarea interimatului, precum și încetarea acestuia se dispun sau, după caz, se constată prin act administrativ al salariatului/instituției care are competența legală de numire în funcție.

Pe lângă faptul că Codul muncii nu operează cu noțiunile de „act administrativ” și „salariatul/instituția care are competența legală de numire în funcție”, prevederile alineatului respectiv vin în contradicție cu prevederile:

- art. 50 din Codul muncii, conform căruia, angajatorul nu are dreptul să ceară salariatului efectuarea unei munci care nu este stipulată în contractul individual de muncă;

- art. 68 din Codul muncii, potrivit căruia, contractul individual de muncă nu poate fi modificat decât printr-un acord suplimentar semnat de părți.

În altă ordine de idei, expunem faptul că din practica aplicării prevederilor Codului muncii, până în prezent, atât din partea sectorului real, cât și a celui public, nu s-au evidențiat sesizări care ar sugera necesitatea reglementării interimatului pentru funcțiile de conducere. Or, este cunoscut faptul că interimatul funcțiilor de conducere, preponderent se utilizează în sectorul public, motiv pentru care legile speciale (*a se vedea Legea nr. 158/2008, Legea nr. 436/2006, Codul educației nr. 152/2014, Legea nr. 270/2018 etc.*) reglementează atât aspectele ce țin de numire, exercitare, perioadă, încetare a interimatului, cât și cele ce țin de salarizare în aceste cazuri.

Luând în considerare cele menționate, art. 74¹ și art. 74² cu care se propune a fi completat Codul muncii, în redacția actuală nu pot fi susținute.

5. Cu referire la punctul 8, punctul 13 și punctul 15 din proiectul de Lege

Prin punctele respective, se propune completarea Codului muncii cu prevederi noi, care au drept scop reglementarea acordării concediului neplătit (cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic) pentru îngrijirea unei rude sau a unui membru din gospodăria salariatului, ca urmare a unor probleme medicale grave.

Urmare a examinării propunerilor respective, pentru completarea Codului muncii, prin prisma Directivei (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul de viață profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor, conchidem următoarele.

Codul muncii deja prevede că din motive familiale și din alte motive întemeiate, în baza unei cereri scrise, salariatului i se poate acorda, cu consimțământul angajatorului, un concediu neplătit cu o durată de până la 120 de zile calendaristice, în care scop se emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre).

Astfel, completarea Codului muncii cu un nou articol, care ar prevedea un concediu neplătit de doar 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, este una lipsită de raționament și utilitate practică.

Mai mult, conform art. 3 din Directiva (UE) 2019/1158, 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. Așadar, concediul respectiv are drept scop oferirea 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. Deci, ruda sau persoana care locuiește în aceeași gospodărie cu lucrătorul trebuie să aibă nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave, astfel cum este definită de fiecare stat membru. Sau, condițiile respective nu se regăsesc în conținutul articolului propus.

Totodată, nu este definită nici noțiunea de „problemă medicală gravă”, în legătură cu care ruda sau persoana care locuiește în aceeași gospodărie cu lucrătorul ar avea nevoie de *îngrijire sau sprijin semnificativ*.

Aceste goluri, cu certitudine vor crea interpretări diferite, neînțelegeri și impedimente în procesul de aplicare în practică a prevederilor articolului vizat.

În art. 123¹ propus pentru completarea Codului muncii, este utilizată noțiunea de „un membru din gospodărie”, care nu este definită, ceea ce, la fel, va crea ulterior interpretări diferite și probleme în procesul de aplicare în practică. Astfel, se impune definirea noțiunii respective, consultând în acest sens, inclusiv pct. 27 din preambulul Directivei sus-menționate.

Suplimentar, remarcăm că prin proiectul de Lege avizat, se propune acordarea unui concediu de îngrijire **neplătit**, pe când Directiva (UE) 2019/1158 încurajează statele membre să introducă o remunerație sau indemnizație pentru concediul de îngrijitor, pentru a garanta utilizarea efectivă a acestui drept de către îngrijitori, în special de către bărbați (a se vedea pct. 32 din preambulul Directivei și art. 20 paragraful (6) din aceasta).

Luând în considerare cele menționate, considerăm că art. 123¹, cu care se propune completarea Codului muncii, în redacție actuală nu poate fi susținut și necesită o redactare profundă, detaliere și corelare cu prevederile Directivei (UE) 2019/1158.

6. Cu referire la punctul 10 din proiectul de Lege

Prin punctul respectiv, se propune completarea art. 101 din Codul muncii (care reglementează munca în schimburi), cu alin. (6)¹ cu următorul cuprins: „6¹ Prin derogare de la dispozițiile alin. (6), durata întreruperii în muncă organizată în două schimburi nu poate fi mai mică decât 11 ore după timpul de muncă din schimbul precedent (inclusiv pauza de masă) în decursul unei perioade de 24 de ore.”.

Directiva 2003/88 din 4 noiembrie 2003 stabilește cerințele minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru în aspecte legate, inclusiv de munca în schimburi. Acest fapt, oferă statelor membre posibilitatea adoptării sau **menținerii** unor dispoziții care sunt **mai favorabile** pentru lucrători.

Cu referire la munca în schimburi, alin. (6) al art. 101 din Codul muncii, care dispune că „Durata întreruperii în muncă între schimburi nu poate fi mai mică decât durata dublă a timpului de muncă din schimbul precedent (inclusiv pauza pentru masă)”, constituie o dispoziție **mai favorabilă** lucrătorilor decât dispoziția art. 3 din Directiva menționată, care stabilește, că „Statele membre iau măsurile necesare pentru

ca orice lucrător să beneficieze de o perioadă minimă de repaus de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore".

Astfel, potrivit Directivei nominalizate, drepturile salariaților deja dobândite, în acest sens, prin legislația națională, pot fi aplicate în continuare, cu excepția cazurilor în care Directiva respectivă prevede dispoziții mai favorabile.

Prin urmare, completarea art. 101 din Codul muncii cu alin. (6¹), prin care se propune, prin derogare de la dispoziția alin. (6) ca, durata întreruperii în muncă organizată în două schimburi să nu fie mai mică decât 11 ore după timpul de muncă din schimbul precedent, o considerăm defavorabilă pentru salariații din țara noastră, și, respectiv, nu poate fi acceptată de sindicate.

Mai mult, susținerea acestei propuneri ar lipsi de sens dispoziția alin. (6) al aceluiași articol.

Or, în cazul unor derogări, potrivit Directivei menționate mai sus, lucrătorilor în cauză trebuie să li se ofere perioade de repaus compensatorii echivalente.

7. Cu referire la punctul 11 din proiectul de Lege

Prin punctul respectiv, se propune modificarea alin. (5¹) al art. 104 din Codul muncii, care statuează durata maximă a timpului de muncă al salariatului pe săptămână, care nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele de muncă suplimentară, calculate pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice.

Deși, Directiva 2003/88 din 4 noiembrie 2003 prevede anumite limitări a perioadelor de referință, aceasta, oferă posibilitatea de a deroga de la unele dispoziții ale Directivei date. Aceste derogări, însă, potrivit art. 19 din Directiva prenotată, nu pot conduce la stabilirea unei perioade de referință mai mari de șase luni.

Același articol din Directiva 2003/88 prevede că, cu toate acestea, statele membre au posibilitatea (dar nu obligația), sub rezerva respectării principiilor generale de protecție a sănătății și securității lucrătorilor, de a permite ca, din motive obiective sau tehnice, sau privind organizarea muncii, acordurile colective sau acordurile încheiate între partenerii sociali să stabilească perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.

Astfel, stabilirea perioadei de referință, care în niciun caz să nu depășească 12 luni, în esență, constituie o excepție din cazurile sau condițiile exceptate prin Directiva respectivă.

În acest sens, modificarea propusă la alin. (5¹) al art. 104 din Codul muncii, nu este însoțită de argumente judicioase care ar susține necesitatea intervenirii cu modificări, într-o prevedere care abia în 2022 a fost transpusă în cod, și prin urmare, nu este susținută.

8. Cu referire la punctul 16 din proiectul de Lege

Prin punctul respectiv se propune completarea art. 143 din Codul muncii (care reglementează termenele de efectuare a achitărilor în caz de încetare a contractului individual de muncă) cu un alineat nou (1¹) cu următorul cuprins:

„(1¹) Părțile pot stabili, pe calea parteneriatului social și/sau pe calea contractuală, că efectuarea achitărilor în caz de încetare a contractului individual de muncă să fie efectuată cel târziu (la data stabilită în contract) odată cu plata ultimului salariu al salariatului demisionat”.

Astfel, în eventualitatea adoptării completării propuse, achitățile în caz de încetare a contractului individual de muncă vor putea fi efectuate, nu în ziua eliberării salariatului (reglementarea în vigoare), ci cel târziu (la data stabilită în contract) odată cu plata ultimului salariu al salariatului demisionat, ceea ce afectează considerabil și este total în detrimentul drepturilor și intereselor salariaților.

De reținut este și faptul că Nota informativă la proiectul de Lege nu conține niciun argument judicios în susținerea completării propuse.

Unicul argument foarte general îl găsim în setul de materiale aferente proiectului de Lege și anume, racordarea Codului muncii la prevederile Directivei (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană. Este de menționat, însă, că Directiva vizată nu cuprinde vreo reglementare referitoare la termenele de efectuare a achitărilor în caz de încetare a contractului individual de muncă. Prin urmare, argumentarea completării propuse la art. 143 din Codul muncii prin racordarea legislației naționale la aquis-ul comunitar nu este viabilă, ci una compromisă, menită să formeze o opinie eronată în acest sens.

Mai mult, pe lângă faptul că este lipsită de argumente consistente și convingătoare, completarea propusă la art. 143 din Codul muncii, diminuează semnificativ drepturile și garanțiile salariaților, fapt care vine în contradicție cu prevederile art. 371 din Acordul de Asociere RM-UE (*ratificat prin Legea nr. 112 din 2 iulie 2014*), care nu admite încurajarea comerțului sau a investițiilor prin reducerea nivelului de protecție prevăzut în legislația națională în materie de mediu sau de muncă.

Pornind de la cele enumerate supra și având în vedere că propunerea privind completarea art. 143 din Codul muncii cu alin. (1¹) ar afecta considerabil drepturile actuale ale salariaților în domeniu și ar constitui un raport nepotrivit între prevederile legislației naționale și ale Directivei nominalizate, ne expunem împotriva susținerii acesteia.

9. Cu privire la punctul 17 din proiectul de Lege

Prin punctul respectiv se propune completarea art. 195 din Codul muncii (*care reglementează garanțiile acordate salariaților care urmează cursul de formare profesională la inițiativa angajatorului*) cu un alineat nou (3).

De menționat este faptul că conținutul alineatului propus este unul necalitativ și ambiguu. Sau, textul „*perioada în care salariatul urmează o formare profesională gratuită impusă de angajat*” este în contradicție, inclusiv cu titlul articolului.

Prin urmare, se propune revizuirea completării respective, atât din punct de vedere gramatical, cât și în vederea îmbunătățirii sensului acesteia.

10. Cu referire la punctele 18-22 din proiectul de Lege

Prin punctele respective se propune completarea mai multor articole din Codul muncii (*art. 216-219, art. 221*), care vizează ucenicia.

În acest sens, specificăm că Codul muncii are drept scop reglementarea raporturilor de muncă dintre salariat și angajator, care iau naștere în baza unui contract individual de muncă și presupun prestarea de către primul a unei munci remunerate în folosul și sub autoritatea celui de-al doilea.

Cât privește raporturile privind ucenicia, menționăm că acestea nu reprezintă strict raporturi de muncă, ci niște raporturi civile, având drept scop un proces de instruire, la baza cărora nu este contractul individual de muncă de muncă, ci contractul de ucenicie, care este un contract de drept civil (*conform art. 216, alin. (2) din Codul muncii, contractul de ucenicie este un contract de drept civil și se reglementează de Codul civil și de alte acte normative*).

Prin urmare, considerăm că ucenicia trebuie reglementată/concretizată fie de Codul civil, fie de o altă lege specială (*drept exemplu elocvent în acest sens poate servi Legea cu privire la învățământul dual nr. 110/2022 sau potrivit practicii din România – Legea privind ucenicia la locul de muncă nr. 279/2005*), ci nu de Codul muncii.

Din considerentele expuse mai sus, propunem excluderea din Codul muncii a tuturor prevederilor referitoare la ucenicie, ci nu modificarea/completarea acestora.

II. Cu referire la punctul 23 din proiectul de Lege

Prin punctul respectiv se propune completarea alin. (1) al art. 327 din Codul muncii *(care reglementează obligația reparării prejudiciului cauzat de una din părțile contractului individual de muncă)*.

Referitor la propunerea dată, menționăm, în primul rând că, potrivit dispoziției în vigoare a alin. (1) al art. 327 din Codul muncii, partea contractului individual de muncă *(angajatorul sau salariatul)* care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligațiilor sale de muncă, un prejudiciu material și/sau moral celeilalte părți, repară acest prejudiciu conform prevederilor prezentului cod și altor acte normative.

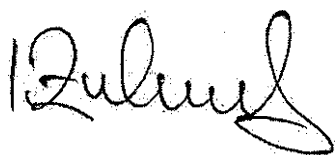
Norma juridică vizată este una clară, ușor înțeleasă de orice subiect interesat și nu necesită a fi perfecționată.

În al doilea rând, menționăm că, art. 371 și art. 372 din Codul muncii, la care se face trimitere în completarea propusă la punctul 23, nu are nicio legătură logică și juridică cu prevederile alin. (1) al art. 327 din același cod. Sau, în eventualitatea adoptării propunerii respective, se va distorsiona conținutul normativ al alineatului vizat. A se reține că art. 371 din Codul muncii, reglementează organele de supraveghere și control asupra respectării legislației muncii și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, iar art. 372 din același cod, este dedicat Inspectoratului de Stat al Muncii.

Din considerentele expuse mai sus, completarea propusă pentru alin. (1) al art. 327 din Codul muncii, nu poate fi susținută.

Suplimentar la cele enumerate, reiterăm propunerea de a reveni la practica anterioară de examinare și elaborare a propunerilor de modificare a Codului muncii, în cadrul grupului de lucru tripartit, creat sub egida Ministerului Muncii și Protecției Sociale, în scopul asigurării unui echilibru al intereselor partenerilor sociali, precum și pentru identificarea unor soluții reciproc acceptabile asupra acestora, prin prisma standardelor internaționale la care Republica Moldova este parte.

Președinte



Igor ZUBCU



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

MD 2009, mun. Chișinău
str. Vasile Alecsandri, 1

nr. 0511-08 din 04.04. 2024
la nr unic 1125/MMPS/2023

Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova (CNPM) a examinat Proiectul de lege cu privire la modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 și vine cu unele propuneri și recomandări la proiect.

1. La pct. 1

Noțiunile "timp de lucru", "perioadă de repaus", "timp de noapte", "lucrător de noapte", "muncă în schimburi", "lucrător în schimburi", "lucrător mobil", "repaus suficient", "program de lucru", "ore și zile de referință", "model de organizare a muncii" sunt de prisos, inutile și fără sens. Unele dintre acestea sunt deja definite de Codul muncii (Ex. "Timp de lucru (muncă)", "timp de noapte" etc.), unele, considerăm, că sunt înțelese și transpuse greșit din Directivă (Ex. "Repaus suficient", "model de organizare a muncii", "ore și zile de referință"), iar altele nu sunt utilizate în Codul muncii sau sunt clare de la sine.

E de menționat că potrivit Dicționarului limbii române, Directivă înseamnă "instrucțiune general dată de un organ superior celor din subordinea sa", astfel, Directivele UE prevăd niște reguli (instrucțiuni generale), iar statele care le transpun sunt obligate să-și stabilească propriile norme care să nu contravină Directivelor UE.

Este irațională definirea noțiunilor care ulterior nu se utilizează în textul Codului muncii. Aceasta creează confuzie și îngreunează aplicarea normelor.

Ex. nr.1 "Repaus suficient", Directiva prevede că *Toți lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente; noțiunea de repaus trebuie exprimată în unități de timp, adică în zile, ore sau fracțiuni ale acestora.* de fapt, Codul muncii, la art. 98, 100, 107, 109, stabilește diferite tipuri de repaus: repaus zilnic, repaus săptămânal, repaus între schimburi. Aceasta nu înseamnă că este necesar de a defini noțiunea de "Repaus suficient" sau de a utiliza această



noțiune direct în lege, directiva UE doar indică că repausurile stabilite în legislațiile naționale trebuie să fie suficiente pentru odihna salariatului.

Ex. nr.2 "Timp de noapte". Autorul proiectului propune o definiție care nu are sens "perioadă de minimum șapte ore care trebuie să includă, în orice caz, intervalul cuprins între miezul nopții și ora 5 dimineata". Astfel, Codul muncii al RM la art. 103 alin. (1), definește foarte clar munca de noapte "Se consideră *muncă de noapte* munca prestată între orele 22.00 și 6.00." Considerăm că noțiunea de "muncă de noapte" este pe deplin definită și corespunde în totalitate prevederilor Directivei UE.

2. La pct. 2

Completarea art. 7¹ cu alineatul 3 nu are sens și creează confuzii.

Art. 7¹ alin. (1) din Codul muncii prevede că "Munca nedeclarată este interzisă.". Este o normă cu caracter general și foarte clară.

Completarea cu alineatul 3 "Atragerea persoanelor fizice care nu au atins vârsta de 16 ani, în condițiile prevederilor art.46, pentru prestarea muncii nedeclarate este interzisă" va crea confuzii și neclarități: **Doar persoana care nu a împlinit 16 ani? Dar dacă persoana a împlinit 16 ani, poate fi atrasă pentru prestarea muncii nedeclarate?**

Propunem excluderea acestui alineat din proiect.

3. La pct. 3

Propunem completarea normei din proiect (pentru persoanele care nu au atins vârsta de 15 ani) cu textul "cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților legali, dacă, în consecință, nu îi vor fi periclitare sănătatea, dezvoltarea, instruirea și pregătirea profesională".

4. La pct. 4

În opinia noastră, completarea art. 48 alin. (3) lit. a) din Codul muncii cu cuvintele "cu indicarea țării" va crea dificultăți pentru unele tipuri de funcții (Ex. șoferi de tir care activează în diferite țări într-o perioadă foarte scurtă sau alți salariați care activează în diferite țări), astfel propunem excluderea din proiect.

5. La pct. 6

Propunem excluderea din proiect deoarece nu este relevant. Persoana poate fi ucenic la o funcție, dar să se angajeze cu totul în altă funcție la același angajator. De asemenea contractul de ucenicie poate fi încheiat pe o durată mult mai mică decât 6 luni prevăzute de Codul muncii ca perioadă de probă.

În general, pe perioada aplicării prevederilor art. 62 din Codul muncii, s-a demonstrat că excepțiile privind aplicarea perioadei de probă defavorizează categoriile de persoane care sunt



supuse excepțiilor, astfel, angajatorii sunt reticenți să angajeze aceste persoane. Pentru a nu compromite această politică, propunem excluderea din proiect.

Totodată propunem, abrogarea literei b) la art. 62 din Codul muncii.

Considerăm că interzicerea aplicării perioadei de probă față de minori, nu le aduce careva favoruri, ba din contra îi discriminează pe aceștea și nu le permite să se afirme pe piața muncii, iar angajatorii nu se grăbesc să-i angajeze fiindcă nu au posibilitatea de a-i verifica.

6. La pct. 7

Completarea Codului muncii cu art. 74¹ și 74² este irelevantă. Varianta propusă, nu îmbunătățește situația comparativ cu ceea ce avem la art. 74 din cod, ba din contra o înrăutățește. Art.74 alin. (2¹) din Codul muncii, prevede posibilitatea de a transfera temporar salariatul la o altă muncă din cadrul aceleiași unități, pe o perioadă de până la o lună, cu posibilitatea prelungirii acestui termen până la un an, pe când proiectul limitează acest transfer la 6 luni.

Considerăm că transferul salariatului în cadrul unității ține de competența exclusivă a angajatorului și salariatului vizat, iar modul și procedura de transfer sunt reglementate de Codul muncii și nu necesită intervenții.

Totodată, în redacția propusă sunt utilizate noțiuni care nu sunt specifice și nu sunt în spiritul Codului muncii, cum ar fi: instituție, act administrativ, salariatul/instituția care are competență legală de numire în funcție, organizarea concursului (care nu este o etapă obligatorie pentru angajare).

De asemenea, nu este clar care a fost necesitatea de a numerota aliniatele cu 4¹, 4² etc.

Având în vedere că Codul muncii este lege generală, este aplicată de toți angajatorii, iar până în prezent, în sectorul privat nu s-a atestat vre-o problemă de aplicare a cadrului normativ în acest sens, sugerăm, că în cazul în care se dorește introducerea instituției interimatului pentru unele întreprinderi sau instituții (întreprinderile de stat, cu capital majoritar de stat, instituțiile publice etc), aceasta ar putea fi efectuată în legile speciale, în statutele acestora sau regulamente de funcționare, dar nu în Codul muncii.

7. La pct. 11

Completarea art. 104 din Codul muncii cu alin. (8¹) creează confuzie și nu este clar în care situație se va aplica. Alin. (4) la art. 104 prevede "Atragerea la muncă suplimentară în alte cazuri decât cele prevăzute la alin.(2) și (3) se admite cu acordul scris al salariatului și al reprezentanților salariaților.". Astfel, nu este clar norma propusă de autor vine să dubleze, sau se are în vedere altceva.



De asemenea, CNPM propune excluderea cuvintelor "și al reprezentanților salariaților" de la alin. (4) al art. 104, deoarece sunt de prisos. Nu poate reprezentantul salariaților să decidă în locul salariatului.

De asemenea, un impediment major în aplicarea acestei norme imperative este situația care obligă angajatorul să solicite acordul reprezentantului salariatului, dar în cadrul unității nu există organizație sindicală sau reprezentant al salariaților ales în modul stabilit, dar legea obligă realizarea mecanismului.

E de menționat că potrivit studiilor realizate, organizații sindicale sau reprezentanți ai salariaților sunt doar în circa 13% din întreprinderi.

8. La pct. 12

Directiva UE utilizează noțiunea de "repaus suficient" pentru a indica că repausurile stabilite în legislațiile naționale trebuie să fie suficiente pentru odihna salariatului, dar nu pentru a o utiliza în Codul muncii.

Introducerea cuvântului suficient în art. 107 din Codul muncii o considerăm irelevantă și confuză.

Propunem excluderea din proiect. A se vedea argumentele la pct. 1 din prezentul aviz.

9. La pct. 14

Propunerea de a completa art. 118 alin. (4) din Codul muncii cu o propoziție nouă nu are sens și nu este în spiritul legislației muncii.

Codul contravențional al RM, la art. 55 prevede un șir de încălcări ale legislației muncii pentru care angajatorul poate fi sancționat contravențional, dar acest lucru nu este prevăzut nici într-o normă din Codul muncii. Astfel, prin propunerea dată, se deviază de la normele specifice ale Codului muncii.

Propunem excluderea din proiect.

La pct. 17

Propunerea de completare a art. 195 din Codul muncii cu alineatul 3 "Perioada în care salariatul urmează o formare profesională gratuită impusă de angajat, care se desfășoară în afara locului obișnuit (permanent) de muncă, în localurile prestatorului serviciilor de formare și în care nu își exercită atribuțiile obișnuite și constituie timp de lucru" nu este clară, norma nu are sens, din punct de vedere al limbii române, fraza nu are finalitate, nu este clar ce fel de formare profesională impusă de angajat și nu este clar în ce constă garanția salariaților.

Propunem excluderea din proiect.



10. La pct. 18-22

CNPM consideră că în cazul în care se doresc anumite intervenții la capitolul ce ține de ucenicie, acestea trebuie efectuate prin lege, în Codul muncii, dar nu în acte normative subordonate legii. Modul, condițiile de desfășurare a uceniciei, cât și temeiurile de încetare a uceniciei trebuie prevăzute în Codul muncii sau într-o lege specială.

Mai mult ca atât, potrivit prevederilor art. 4 și 14 din Legea nr. 235/2006 cu privire la principiile de bază de reglementare a activității de întreprinzător, normele materiale și procedurale de inițiere, desfășurare și lichidare a afacerii, precum și de control asupra afacerii, se stabilesc prin legi.

11. La pct. 23

Nu este clar ce se dorește prin modificarea propusă și care este legătura între art. 327 din Codul muncii (Obligația uneia dintre părțile contractului individual de muncă de a repara prejudiciul cauzat celeilalte părți) și art. 371 din cod (Organele de supraveghere și control asupra respectării legislației muncii și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii), și art. 372 din cod (Inspectoratul de Stat al Muncii).

Totodată CNPM vine cu unele propuneri.

1. Se propune modificarea art. 106 din Codul muncii și anume: textul "în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia" se substituie cu cuvintele "în modul stabilit la nivel de unitate".

Art. 106 din Codul muncii obligă angajatorul să țină evidența timpului muncii prestate efectiv de fiecare salariat, dar nu este clar pentru ce și în ce mod va stabili cu salariații prin acord scris, acest lucru? Considerăm că angajatorul trebuie să țină evidența timpului de muncă fie conform modelului aprobat prin convențiile colective încheiate la nivel național, fie într-un mod stabilit la nivel de unitate, fără a fi implicați salariații.

2. Se propune abrogarea art. 257 din Codul muncii "Concedierea salariaților în vârstă de până la 18 ani, cu excepția cazului de lichidare a unității, se permite numai cu acordul scris al agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, respectându-se condițiile generale de concediere prevăzute de prezentul cod."

La prima vedere, această normă pare a fi o garanție pentru salariații minori, doar că, potrivit prevederilor art. 81 și 86 din Codul muncii, concedierea salariatului ține de competența exclusivă a angajatorului, iar în atribuțiile Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și subdiviziunile teritoriale ale acesteia nu sunt prevăzute asemenea atribuții. Mai mult ca atât, potrivit Legii 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj, nici nu există agenții teritoriale pentru ocuparea forței de muncă.



Confederația Națională
a Patronatului
din Republica Moldova

Facem
voca business-ului
auzită!

Telefon: +373 22 224 244
Mobil: +373 692 40 700
Email: cnpm@cnpm.md
Website: www.cnpm.md

Astfel, considerăm acordarea dreptului de veto pentru ANOFM, la concedierea salariaților minori, este un drept impropriu agenției.

De asemenea, potrivit prevederilor Titlului II din Codul muncii "Parteneriatul social în sfera muncii", la elaborarea proiectelor de acte normative ce reglementează relațiile social-economice și de muncă, participă în mod obligatoriu și partenerii sociali (sindicatele și patronatul), de care Vă rugăm să țineți cont și propunem ca acest proiect să fie discutat în cadrul Comisiei Naționale pentru Consultări și Negocieri Colective.

Leonid CERESCU

Președinte CNPM

Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova

Republica Moldova, Chișinău, str. Maria Cebotari 16, MD-2012, IDNO: 1010620006044

BC Moldindconbank SA, Sucursala RENAȘTERE, MOLDM2X312, IBAN: MD85ML000000222402900344