



**Deputat în Parlamentul
Republicii Moldova**

Domnului Dan Perciun
Președinte al Comisiei protecție socială, sănătate și familie

AMENDAMENT

la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (nr. 182 din 17 mai 2022)

În conformitate cu prevederile art. 59 din Regulamentul Parlamentului, adoptat prin Legea nr.797-XIII din 02 aprilie 1996, prezint cu titlu de amendament la proiectul de lege nr. 182 din 17 mai 2022, pentru modificarea unor acte normative.

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. Articolul 100¹ alin. (1) va avea următorul cuprins:

“(1) Formulele flexibile de muncă se instituie prin acordul dintre salariat și angajator, la solicitarea salariatului sau angajatorului, fie la momentul încheierii contractului individual de muncă, fie la momentul angajării sau pe parcursul activității salariatului, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.”

“(2) Formule flexibile de muncă de muncă se referă la:

a) flexibilitatea programului de muncă, cum ar fi durata programului de muncă, timpul începerii și terminării lucrului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și nelucrătoare;

b) flexibilitate în numărul de ore lucrate;

c) flexibilitate locului de muncă, cum ar fi munca la domiciliu sau munca la distanță.”

“(5) Un salariat poate solicita ajustarea rezonabilă a programului de muncă printr-o cerere în scris, care va include următoarele informații: data depunerii cererii, aranjamentul de muncă pe care îl dorește și când ar dori ca modificarea

programului de muncă să intre în vigoare, impactul sau motivul acestor modificări în programul de muncă.”

“(7) În procesul de examinare a solicitării de ajustare rezonabilă a programului de muncă, angajatorul va lua în considerare următorii factori pentru a determina posibilitatea sau imposibilitatea acordării ajustării salariatului la programele flexibile:

a) cheltuieli suplimentare; ”

2. Articolul 100¹ se completează cu aliniatul (8) cu următorul conținut:

“(8) Atunci când formulele flexibile de lucru au o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are, de asemenea, dreptul de a solicita revenirea la programul de muncă inițial înainte de încheierea perioadei convenite, atunci când acest lucru este justificat de o schimbare a circumstanțelor. Angajatorul examinează solicitările de revenire anticipată la programul de muncă inițial și răspunde acestor solicitări ținând cont atât de propriile necesități, cât și de necesitățile salariatului.”

7. Articolul 124¹ se completează cu alineatul (3¹) cu următorul cuprins:

“ 3¹) Concediul paternal poate fi amânat sau prelungit în baza unei cereri scrise, în cazul aflării salariatului în concediu medical, cu condiția că perioada de amânare sau de prelungire să nu depășească 12 luni de la nașterea copilului.”

Motivarea:

Instituirea formulelor flexibile de muncă prin acordul dintre salariat și angajator, la solicitarea salariatului sau angajatorului este oportună atât la momentul încheierii contractului individual de muncă, fie la momentul angajării precum și pe parcursul activității salariatului, astfel salariatul având un drept deplin de a beneficia de aceste formule flexibile la oricare din etapele de muncă la care se află. Consecutivitatea stabilirii relațiilor dintre angajator și salariat are loc în formula în care este scrisă norma dată și anume: încheierea contractului individual de muncă, angajarea și ulterior efectuarea activităților/îndeplinirea sarcinilor conform fișei postului, stabilite prin contract.

Este de menționat faptul că noțiunea de *cheltuieli*, conform Standardelor de contabilitate constituie diminuări ale beneficiilor economice înregistrate în perioada de gestiune sub formă de ieșiri, reduceri ale valorii activelor sau de creșteri ale datoriilor care contribuie la diminuări ale capitalului propriu (rezultatului financiar), altele decât cele rezultate din distribuirea acestuia proprietarilor, pe când *costurile* se referă la procesul de producție, care sunt definite ca resurse exprimate valoric și

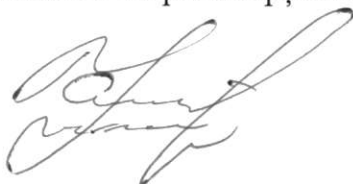
consumate pentru fabricația produselor/prestarea serviciilor. În acest context este oportună folosirea termenului de cheltuieli în textul normei.

Introducerea aliniatului (8) la articolul 100¹ din Codul muncii, are drept scop acordarea posibilității salariatului de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite atunci când formulele flexibile de lucru au o durată limitată. Totodată prin acest articol se ține cont atât de necesitățile angajatorului, cât și de necesitățile salariatului.

Un salariat poate solicita ajustarea rezonabilă a programului de muncă printr-o cerere în scris fără a fi instituite careva limitări acesta fiind un drept de care se bucură atât salariatul cât și angajatorul și respectiv este irelevant de a fi limitat acest drept doar la o singură dată pe an, or, ajustarea rezonabilă urmează a fi solicitată și dispusă ori de câte ori sunt temeiuri, acesta fiind la discreția atât a angajatorului cât și a salariatului.

Instituirea expresiei *în baza unei cereri scrise* este oportună întrucât cerea scrisă a salariatului este un document confirmativ în baza căruia se vor înregistra operațiuni, genera drepturi pentru subiecții vizați cât și va constitui un temei pentru calcularea curgerii termenelor de prescripție în condițiile stabilite de lege.

Cu respect,



Gheorghe Ichim