



SECRETARIATUL PARLAMENTULUI REPUBLICII MOLDOVA

Direcția generală juridică

MD-2073, Chișinău, bd. Ștefan cel Mare și Sfânt 105

www.parlament.md

30 iunie 2014

Dj-8 nr. 307

AVIZ

asupra proiectului de lege privind modificarea și completarea Codului Muncii al Republicii Moldova nr.154 din 28.03.2003

(nr.238 din 19.06.2014)

Examinînd proiectul de lege privind modificarea și completarea Codului Muncii al Republicii Moldova nr.154 din 28.03.2003, înaintat cu titlu de inițiativă legislativă a unui grup de deputați în Parlament, DIRECȚIA GENERALĂ JURIDICĂ, în temeiul art.54 din Regulamentul Parlamentului, aprobat prin Legea nr.797/1996, avizează proiectul cu următoarele observații și propuneri.

1. Prezentul proiect de lege are ca obiect reglementare modificarea și completarea art.99 ("*Evidența globală a timpului*") și art.101 ("*Munca în schimburi*") din Codul muncii.

2. Prin natura reglementărilor promovate proiectul de lege se încadrează în categoria legilor organice, fiind incidente prevederile art.72 alin.(3) din Constituția Republicii Moldova.

3. În plan redacțional și sub aspectul respectării normelor de tehnică legislativă,

a) la *titlul proiectului*, semnalăm că formularea textului trebuie să fie efectuată cu toate datele de identificare a actului legislativ asupra căruia sunt inițiate intervențiile legislative, după următorul model:

"Lege

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

Această observație este valabilă în mod corespunzător și pentru *partea introductivă a articolului unic*, în care trebuie adăugate și datele de identificare a izvorului de publicare a Codul muncii al Republicii Moldova, astfel:

"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: "

b) la articolului unic, pct.1, autorii propun o nouă redacție a textului art.99 alin.(1) din Codul muncii. Actualmente, această normă prevede: " (1) În unități poate fi introdusă evidența globală a timpului de muncă, cu condiția ca durata timpului de muncă să nu depășească numărul de ore lucrătoare stabilite de prezentul cod. În aceste cazuri, perioada

de evidență nu trebuie să fie mai mare de un an, iar durata zilnică a timpului de muncă (a schimbului) nu poate depăși 12 ore. "

Or, potrivit normei citate, în anumite sectoare, unități sau profesii poate fi introdusă evidența globală a timpului de muncă, cu respectarea condiției ca durata timpului de muncă, stabilită la art.95 alin.(2) din cod, să nu depășească 40 de ore pe săptămână și anume, perioada de evidență nu trebuie să fie mai mare de un an, iar durata zilnică a timpului de muncă (a schimbului) nu poate depăși 12 ore.

Modul de aplicare a evidenței globale a timpului de muncă, trebuie de stabilit prin Regulamentul intern al unității și se admite doar cu respectarea următoarelor condiții:

- nu poate fi respectată durata zilnică sau săptămînală de muncă din cauza condițiilor procesului de producție sau condițiilor de muncă;
- se stabilește prin Regulamentul intern al unității/contract colectiv de muncă;
- perioada de evidență nu trebuie să fie mai mare de un an;
- durata timpului de muncă nu trebuie să depășească numărul de ore lucrătoare stabilite de Codul muncii pentru o anumită categorie de salariați (adică numărul de ore pentru o luna, trimestru, an). În vederea respectării acestei condiții, munca peste durata stabilită în unele zile ale perioadei de evidență poate fi compensată prin reducerea orelor de muncă în alte zile ale aceleiași perioade de evidență sau prin acordarea zilelor suplimentare de odihnă;
- durata zilnică a timpului de muncă (schimbului) nu poate depăși 12 ore, care nu constituie durata zilnică a timpului de muncă, ci reprezintă doar limita pînă la care poate fi majorată durata zilnică a timpului de muncă (a schimbului) în cazul necesității de producție.

Este de menționat, că în anexă la *Convenția colectivă (nivel național) nr.2 din 9 iulie 2004* (Timpul de muncă și timpul de odihnă), este specificată *Lista profesiilor pentru care se permite durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore.*

Totodată, avînd ca sursă dreptul comunitar, atenționăm că potrivit *art.6 lit.(b) din Directiva nr.2003/88 CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru*, durata maximă legală a timpului de muncă *nu poate depăși 48 de ore pe săptămînă*, inclusiv orele suplimentare. Cu toatea acestea, potrivit art.19 alineatul doi al directivei, pentru motive obiective sau tehnice sau privind organizarea muncii, sub rezerva respectării principiilor generale de protecție a sănătății și securității lucrătorilor, se permite să se stabilească perioade de referințe în care în nici un caz să nu depășească 12 luni.

Astfel, considerăm că textul actual al art.99 alin.(1) din Codul muncii nu necesită o simplificare sau reformulare, deoarece este suficient de clar, concis și pe înțelesul oricărui subiect interesat;

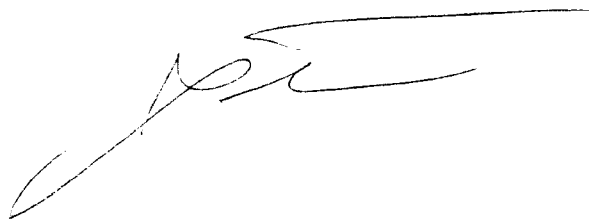
c) la *articolului unic, pct.2* referitor la textul propus pentru art.101 alin.(1) din Codul muncii.

Conform prevederilor art.101 alin.(1) din Codul muncii, activitatea în condițiile muncii în schimburi este munca în două, trei sau patru schimburi, care se aplică atunci când durata procesului de producție depășește durata admisă a zilei de muncă și/sau în scopul utilizării mai eficiente a utilajului, sporirii volumului de producție/servicii. Astfel, fiecare grup de salariați urmează să muncească în limitele timpului de muncă stabilit în programul/graficul muncii în schimburi, întocmit cu respectarea prevederilor art.100 alin.(5) – (6) din Codul muncii și adus la cunoștință cu cel puțin o lună înainte de punerea lui în aplicare.

Referitor la textul propus în proiect pentru art.101 alin.(1) din Codul muncii, semnalăm că în raport cu textul actual al acestei norme, este unul dificil datorită formulării întortocheate. Astfel, potrivit exigențelor normelor tehnicii legislative, stabilite prin Legea nr.780/2001 privind actele legislative, considerăm că *textul propus pentru art.101 alin.(1) din Codul muncii*, trebuie revăzut și reformulat.

Totodată, atenționăm că deși, art.101 din Codul muncii reglementează munca în schimburi, nu definește noțiunea de "*muncă în schimburi*". Pe această cale, sugerăm completarea proiectului de lege cu o normă care să dispună transpunerea din textul art.2 al Directivei nr.2003/88/CE din 4 noiembrie 2003, a noțiunii "*muncă în schimburi*" și a textului definiției ei, precum și a noțiunilor "*lucrător în schimburi*", "*lucrător mobil*" și definițiile acestor noțiuni;

d) la *articolul unic pct.2* referitor la textul propus pentru art.101 alin.(3) din Codul muncii, sintagma "*după un schimb de zi și*", urmează a fi eliminată ca fiind eronată. Totodată, atenționăm că *sublineatul trei* din textul normei propuse ce prevede "*schimburi de 24 de ore, urmate de 72 ore timp liber*", contravene prevederilor art.99 alin.(1) și art.100 alin.(6) din Codul muncii și Directivei nr.2003/88/CE din 4 noiembrie 2003.



Ion Creangă

Șef Direcție