

29 iulie 2016

Dnei Stela Grigoraș
Ministrul Muncii, Protecției Sociale și Familiei

Aviz
la proiectul Legii pentru modificarea și completarea Codului Muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003

FIA a examinat proiectul Legii pentru modificarea și completarea Codului Muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003.

Cu această ocazie, dorim să vă atragem atenția asupra faptului că, deși redactarea proiectului dat a avut drept scop armonizarea legislației naționale cu acquis-ul comunitar, contrar prevederilor punctului 21 al „Regulamentului cu privire la armonizarea legislației Republicii Moldova cu legislația comunitară” Hotărârii Guvernului nr.1345 din 24.11.2006, proiectul nu este însoțit de tabelul de concordanță ce ar demonstra compatibilitatea proiectului cu Directivele UE menționate în nota de argumentare.

În conformitate cu prevederile art.13 al Legii nr.780 din 27.12.2001 privind actele legislative, inițierea unui act legislativ trebuie precedată, de asemenea, de o analiză a impactului economic, financiar, social, etc. însă proiectul nu conține documentul respectiv.

Conform prevederilor proiectului, se multiplică sarcinile angajatorului, unele din ele necesare, fapt regretabil în contextul necesității dezvoltării mediului de afaceri și încurajării investițiilor străine. Dispozițiile proiectului se regăsesc deja într-o formă sau alta în Codul Muncii. În acest context, nu este evidentă, spre exemplu, necesitatea art.42/1 „referitor la informarea și consultare salariaților”, dacă prevederi identice se regăsesc în art.42 „dreptul salariaților la administrarea unității” și art.48 „informarea privind condițiile de activitate”. De asemenea, nu este clară necesitatea art.97/1 „garanții pentru salariații cu regim de muncă parțial”, dacă Codul Muncii stabilește în art.5 principiul nediscriminării în drepturi a salariaților, specificând că salariații cu regim de muncă parțial au aceleași drepturi.

Proiectul conține și alte norme care dublează prevederile existente ale Codului Muncii, din aceste motive nu este clar impactul final al acestuia și modalitatea în care va fi interpretat și aplicat.



Modificarea și modernizarea Codului Muncii, este, bineînțeles, necesară și oportună, dar ea ar trebui să creeze o mai mare flexibilitate a angajatorului în relația sa cu angajatul, fapt ce va crea, desigur, condiții mai atractive pentru investițiile străine.

În continuare, vă remitem un set de comentarii specifice la articolele conținute în proiect:

Prevederile Proiectului	Comentariu	Propunere
<p>La articolul 10 alineatul (2): litera i) se expune în următoarea redacție: ”i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă, furnizând reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară în acest scop, precum și informația necesară controlului asupra executării lui;”</p>	<p>Considerăm că furnizarea informațiilor ar trebui să fie făcută la cererea reprezentanților.</p>	<p>La articolul 10 alineatul (2): litera i) se expune în următoarea redacție: ”i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă, furnizând la cererea reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară în acest scop, precum și informația necesară controlului asupra executării lui;”</p>
<p>Codul se completează cu articolul 42¹ cu următorul cuprins: ”Articolul 42¹. Informarea și consultarea salariaților (1) În vederea asigurării dreptului salariaților la administrarea unității, prevăzut la art. 42, angajatorul este obligat să-i informeze și să-i consulte cu referire la: a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a unității; b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul unității, precum și eventualele măsuri de anticipare preconizate, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă; c) deciziile care pot genera modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale, inclusiv cele legate de</p>	<p>Informarea de către angajator a angajaților săi privind toate cele 4 puncte va fi dificil de implementat, din mai multe motive: a) situația economică și financiară a întreprinderilor în condițiile curente de criză, se schimbă destul de frecvent, nu există o stabilitate de lungă durată și nu se pot face previziuni; b) introducerea tehnologiilor noi reprezintă decizii și informații cu caracter</p>	<p>Codul se completează cu articolul 42¹ cu următorul cuprins: ”Articolul 42¹. Informarea și consultarea salariaților (1) În vederea asigurării dreptului salariaților la administrarea unității, prevăzut la art. 42, angajatorul este obligat la cererea salariaților, să-i informeze și să-i consulte cu referire la: a) evoluția activităților și situației economice a unității; b) situația și structura ocupării forței de muncă în cadrul unității, precum și eventualele măsuri de anticipare preconizate, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;</p>

concedierile colective sau schimbarea proprietarului unității;
d) situația privind securitatea și sănătatea în muncă la unitate, precum și orice măsuri de natură să afecteze asigurarea acesteia, inclusiv planificarea și introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentului potrivit, instruirea salariaților în materie de securitate și sănătate în muncă etc.

(2) Informarea cu privire la subiectele enumerate la alin. (1) se va face prin transmiterea către reprezentanții salariaților a datelor relevante în forma scrisă, în timp util, suficient pentru a permite reprezentanților salariaților să examineze subiectul și să pregătească, în caz de necesitate, consultarea.

(3) Informarea are loc ori de câte ori este necesară în virtutea circumstanțelor intervenite, precum și periodic, la intervale prevăzute de contractul colectiv de muncă. Informarea periodică asupra subiectelor menționate la alin. (1) lit. a), b) și d) nu poate avea loc mai rar decât o dată pe an, cel târziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune.

(4) Dacă la unitate nu există nici sindicate, nici reprezentanți aleși, salariații vor fi informați asupra subiectelor menționate la alin. (1) 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,

confidențial; c) angajatorul nu poate avea certitudinea că informațiile care conform acestui art. trebuie transmise periodic către organizațiile sindicale, vor fi tratate cu maximă confidențialitate.

Informarea anuală a angajaților privind evoluția generală a întreprinderii se face deja în cadrul unor ședințe anuale, însă angajatorii nu doresc să fie **obligați** prin lege să divulge aceste informații, **în scris**, angajaților și reprezentanților acestora . Considerăm că aceasta prevedere ar trebui să fie un drept și nu obligație a angajatorului.

Informarea periodică a angajaților cu privire la situația economică și financiară a

c) deciziile care pot genera modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale, inclusiv cele legate de concedierile colective;

d) situația privind securitatea și sănătatea în muncă la unitate, precum și orice măsuri de natură să afecteze asigurarea acesteia, inclusiv planificarea și introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentului potrivit, instruirea salariaților în materie de securitate și sănătate în muncă etc.

(2) Informarea și consultarea are loc ori de câte ori este necesară în virtutea circumstanțelor intervenite.

(3) Consultarea privind subiectele menționate la alin. (1) are loc în cadrul unor întâlniri cu reprezentanți ai conducerii de nivel relevant în raport cu subiectul discutat, pe baza informațiilor furnizate de angajator conform alin. (1) și a avizului, pe care reprezentanții salariaților sunt în drept să-l formuleze în acest context. În procesul consultării, reprezentanții salariaților au dreptul să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice aviz pe care îl pot formula. În cazul în care sunt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, consultarea se



după caz.

(5) Consultarea privind subiectele menționate la alin. (1) are loc în cadrul unor întâlniri cu reprezentanți ai conducerii de nivel relevant în raport cu subiectul discutat, pe baza informațiilor furnizate de angajator conform alin. (2) și a avizului, pe care reprezentanții salariaților sunt în drept să-l formuleze în acest context. În procesul consultării, reprezentanții salariaților au dreptul să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice aviz pe care îl pot formula. În cazul în care sunt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, consultarea se va face astfel încât să ofere reprezentanților salariaților posibilitatea de a negocia și a ajunge la un acord cu angajatorul înainte ca măsurile preconizate să fie puse în aplicare.

(6) În cazul în care la unitate există un comitet pentru securitate și sănătate în muncă, creat în conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă, informarea și consultarea asupra subiectelor menționate la alin. (1) lit. d) se vor desfășura în cadrul acestuia.

(7) Reprezentanții salariaților, precum și orice experți care-i asistă, nu sunt autorizați să divulge salariaților sau terților informații care, în interesul legitim al unității, le-au fost furnizate cu titlu confidențial, urmare a semnării unui angajament în forma

entității, ar trebui să fie lăsată la discreția angajatorului. Angajatorul trebuie să decidă în mod individual asupra periodicității și volumului de date financiare ce urmează a fi publicate sau dezvăluite de către acesta pe web-site-ul companiei, în presă sau angajaților acestuia.

va face astfel încât să ofere reprezentanților salariaților posibilitatea de a negocia și a ajunge la un acord cu angajatorul înainte ca măsurile preconizate să fie puse în aplicare.

(4) În cazul în care la unitate există un comitet pentru securitate și sănătate în muncă, creat în conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă, informarea și consultarea asupra subiectelor menționate la alin. (1) lit. d) se vor desfășura în cadrul acestuia.

(5) Reprezentanții salariaților, precum și orice experți care-i asistă, nu sunt autorizați să divulge salariaților sau terților informații care, în interesul legitim al unității, le-au fost furnizate cu titlu confidențial, urmare a semnării unui angajament în forma scrisă. Această restricție se va aplica oriunde s-ar afla respectivii reprezentanți sau terți, chiar după expirarea mandatului lor.

(6) Prin derogare de la prevederile alin. (1) angajatorul nu este obligat să comunice informații sau să întreprindă consultări, dacă asemenea acțiuni pot avea ca efect divulgarea unui secret de stat, secret



scrisă. Această restricție se va aplica oriunde s-ar afla respectivii reprezentanți sau terți, chiar după expirarea mandatului lor.

(8) Prin derogare de la prevederile alin. (1) – (6), angajatorul nu este obligat să comunice informații sau să întreprindă consultări, dacă asemenea acțiuni pot avea ca efect divulgarea unui secret de stat sau, potrivit unei aprecieri obiective, sunt de natură să dăuneze grav funcționării unității sau să-i aducă atingere. Refuzul angajatorului de a furniza informații sau de a întreprinde consultări asupra subiectelor menționate la alin. (1) poate fi contestat în instanța de judecată.

(9) Prin convențiile colective și/sau contractele colective de muncă pot fi stabilite orice proceduri de informare și consultare, care nu vor diminua drepturile salariaților în raport cu prevederile prezentului Cod.

(10) La informarea și consultarea salariaților în legătură cu reorganizarea unității sau schimbarea proprietarului acesteia se va ține cont de particularitățile prevăzute la art. 197¹.

(11) În caz de lichidare a unității sau reducere a numărului sau a statelor de personal se vor aplica suplimentar prevederile art. 88.”

comercial sau potrivit unei aprecieri obiective, sunt de natură să dăuneze grav funcționării unității sau să-i aducă atingere. Refuzul angajatorului de a furniza informații sau de a întreprinde consultări asupra subiectelor menționate la alin. (1) poate fi contestat în instanța de judecată.

(7) Prin convențiile colective și/sau contractele colective de muncă pot fi stabilite orice proceduri de informare și consultare, care nu vor diminua drepturile salariaților în raport cu prevederile prezentului Cod.

(8) La informarea și consultarea salariaților în legătură cu reorganizarea unității sau schimbarea proprietarului acesteia se va ține cont de particularitățile prevăzute la art. 1971.

(9) În caz de lichidare a unității sau reducere a numărului sau a statelor de personal se vor aplica suplimentar prevederile art. 88.”

7. Articolul 97 va avea următorul cuprins:
”Articolul 97. Timpul de muncă parțial (munca pe fracțiuni de normă)

Propunem excluderea categoriei “salariatului care are copii în

7. Articolul 97 va avea următorul cuprins:
”Articolul 97. Timpul de muncă parțial (munca pe fracțiuni de normă)



<p>(1) Angajatorul poate angaja salariați cu ziua sau săptămîna de muncă parțială (pe fracțiune de normă), durata concretă a timpului de muncă parțial fiind consemnată în contractul individual de muncă, în conformitate cu prevederile art. 49 alin. (1) lit. 1).</p> <p>(2) Timpul de muncă parțial poate fi stabilit și după încheierea contractului individual de muncă, cu acordul ambelor părți ale acestuia. La cererea femeii gravide, a salariatului care are copii în vîrstă de pînă la 14 ani sau copii cu dizabilități (inclusiv aflați sub tutela sa) ori a salariatului care îngrijește de un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămîna de muncă parțială.</p> <p>(3) Munca pe fracțiune de normă este retribuită proporțional timpului lucrat sau în dependență de volumul lucrului efectuat.”</p>	<p>vîrstă de pînă la 14 ani” deoarece această categorie de persoane ar trebui să cadă sub prevederea “cu acordul ambelor părți”.</p>	<p>(1) Angajatorul poate angaja salariați cu ziua sau săptămîna de muncă parțială (pe fracțiune de normă), durata concretă a timpului de muncă parțial fiind consemnată în contractul individual de muncă, în conformitate cu prevederile art. 49 alin. (1) lit. 1).</p> <p>(2) Timpul de muncă parțial poate fi stabilit și după încheierea contractului individual de muncă, cu acordul ambelor părți ale acestuia. La cererea femeii gravide, a salariatului care are copii cu dezabilități (inclusiv aflați sub tutela sa) ori a salariatului care îngrijește de un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămîna de muncă parțială.</p> <p>(3) Munca pe fracțiune de normă este retribuită proporțional timpului lucrat sau în dependență de volumul lucrului efectuat.”</p>
<p>Codul se completează cu articolul 97¹ cu următorul cuprins: ”Articolul 97¹. Garanții pentru salariații cu timp de muncă parțial (1) Nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților cu timp de muncă parțial în raport cu salariații cu norma întregă care prestează o muncă echivalentă la aceeași</p>	<p>Modul de informare și termenul de informare despre funcțiile vacante cu norma întregă și pe fracțiune de normă apărute în cadrul unității trebuie lăsate la</p>	<p>Codul se completează cu articolul 97¹ cu următorul cuprins: ”Articolul 97¹. Garanții pentru salariații cu timp de muncă parțial (1) Nu se admite tratamentul mai puțin favorabil</p>



unitate, dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata timpului de muncă zilnic sau săptămînal și nu are o justificare obiectivă.

(2) Interdicția stabilită la alin. (1) se va aplica la calcularea vechimii în muncă și a stagiului de cotizare (cu excepțiile prevăzute de lege), la stabilirea duratei concediului de odihnă anual și a altor drepturi de muncă.

(3) În măsura în care este posibil, angajatorul:

a) va întreprinde măsuri pentru a înlesni accesul la munca pe fracțiuni de normă la toate nivelurile din unitate, inclusiv la funcțiile calificate și de conducere;

b) va asigura, în conformitate cu prevederile titlului VIII din prezentul Cod, accesul salariaților cu timp de muncă parțial la o formare profesională care să le sporească oportunitățile profesionale și mobilitatea profesională;

c) va ține cont de cererile salariaților de a se transfera de la munca cu norma întreagă la munca pe fracțiuni de normă și invers sau de a-și majora durata timpului de muncă, în cazul în care apare o asemenea oportunitate.

(4) În vederea facilitării transferurilor prevăzute la alin. (3), angajatorul va informa salariații despre funcțiile vacante cu norma întreagă și pe fracțiuni de normă apărute în cadrul unității,

discreție angajatorului din motiv că unele companii informează angajații prin email, sau alte modalități decât panoul informativ sau pagina web, și termenul de 5 zile de la data apariției funcției nu este relevant.

al salariaților cu timp de muncă parțial în raport cu salariații cu norma întreagă care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate, dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata timpului de muncă zilnic sau săptămînal și nu are o justificare obiectivă.

(2) Interdicția stabilită la alin. (1) se va aplica la calcularea vechimii în muncă și a stagiului de cotizare (cu excepțiile prevăzute de lege), la stabilirea duratei concediului de odihnă anual și a altor drepturi de muncă.

(3) În măsura în care este posibil, angajatorul:

a) va întreprinde măsuri pentru a înlesni accesul la munca pe fracțiuni de normă la toate nivelurile din unitate, inclusiv la funcțiile calificate și de conducere;

b) va asigura, în conformitate cu prevederile titlului VIII din prezentul Cod, accesul salariaților cu timp de muncă parțial la o formare profesională care să le sporească oportunitățile profesionale și mobilitatea profesională;

c) va ține cont de cererile salariaților de a se



în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției lor. Informația privind funcțiile vacante va fi adusă la cunoștința salariaților și 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 acesteia), precum și pe pagina web, după caz.”

9. La articolul 103 alineatul (5), după sintagma ”a femeilor aflate în concediul postnatal” se introduce sintagma ”a femeilor care alăptează”.

10. La articolul 122 alineatul (5), sintagma ”art. 64 alin. (2)” se substituie prin sintagma ”art. 9 alin. (11)”.

transfera de la munca cu norma întreagă la munca pe fracțiune de normă și invers sau de a-și majora durata timpului de muncă, în cazul în care apare o asemenea oportunitate.

(4) În vederea facilitării transferurilor prevăzute la alin. (3), angajatorul va informa salariații despre funcțiile vacante cu norma întreagă și pe fracțiune de normă apărute în cadrul unității.

9. La articolul 103 alineatul (5), după sintagma ”a femeilor aflate în concediul postnatal” se introduce sintagma ”a femeilor care alăptează”.

10. La articolul 122 alineatul (5), sintagma ”art. 64 alin. (2)” se substituie prin sintagma ”art. 9 alin. (11)”.

Codul se completează cu articolul 197¹ cu următorul cuprins:
 ”Articolul 197¹. Garanții în caz de reorganizare a unității sau schimbare a proprietarului acesteia
 (1) În caz de reorganizare a unității sau schimbare a proprietarului acesteia, succesul preia toate drepturile și obligațiile existente la data producerii evenimentului, ce decurg din contractele individuale de muncă și contractele colective de muncă în vigoare.

La Art. 197¹ Punctul 2 intră în contradicție cu art.86 lit. f din Codul Muncii.

Propunem reformularea Art. 197¹, punctul 5.

La Art. 197¹ La punctul 6

Codul se completează cu articolul 197¹ cu următorul cuprins:
 ”Articolul 197¹. Garanții în caz de reorganizare a unității sau schimbare a proprietarului acesteia
 (1) În caz de reorganizare a unității sau schimbare a proprietarului acesteia, succesul preia toate drepturile și obligațiile existente la data producerii evenimentului, ce decurg din contractele individuale



<p>(2) Reorganizarea unității sau schimbarea proprietarului nu constituie, în sine, un temei de încetare a contractului individual de muncă. Totodată, concedierea salariaților poate interveni în asemenea cazuri ca urmare a reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate.</p> <p>(3) Reorganizarea unității sau schimbarea proprietarului acesteia poate avea loc doar cu condiția respectării dreptului salariaților la informare și consultare (art. 421). Cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de trecerea dreptului de proprietate sau declanșarea procedurii de reorganizare a unității angajatorul în exercițiu urmează să informeze în scris reprezentanții salariaților referitor la:</p> <p>a) data începerii reorganizării și/sau trecerii dreptului de proprietate;</p> <p>b) motivele reorganizării și/ sau trecerii dreptului de proprietate;</p> <p>c) consecințele juridice, economice și sociale ale reorganizării sau schimbării proprietarului;</p> <p>d) măsurile preconizate cu privire la salariați.</p> <p>(4) Succesorul, la rândul său, este obligat să ofere reprezentanților salariaților informația menționată la alin. (3) lit. a) - d) în timp util, înainte ca salariații să fie afectați direct de</p>	<p>propunem să excludem fraza “înainte ca”.</p>	<p>de muncă și contractele colective de muncă în vigoare.</p> <p>(2) Reorganizarea unității sau schimbarea proprietarului nu constituie, în sine, un temei de încetare a contractului individual de muncă cu excepțiile prevăzute de prezentul cod. Totodată, concedierea salariaților poate interveni în asemenea cazuri ca urmare a reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate.</p> <p>(3) Reorganizarea unității sau schimbarea proprietarului acesteia poate avea loc doar cu condiția respectării dreptului salariaților la informare și consultare (art. 421). Cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de trecerea dreptului de proprietate sau declanșarea procedurii de reorganizare a unității angajatorul în exercițiu urmează să informeze în scris reprezentanții salariaților referitor la:</p> <p>a) data începerii reorganizării și/sau trecerii dreptului de proprietate;</p> <p>b) motivele reorganizării și/ sau trecerii dreptului de proprietate;</p>
--	---	--



schimbările produse.

(5) Dacă la unitate nu există nici sindicate, nici reprezentanți aleși, informațiile respective vor fi aduse la cunoștința salariaților 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.

(6) În cazul în care angajatorul cedent și/sau succesorul preconizează să întreprindă anumite măsuri cu privire la salariați, acestea urmează a fi consultate cu reprezentanții salariaților în timp util, suficient pentru a negocia și a ajunge la un acord înainte ca măsurile preconizate să fie puse în aplicare.

(7) Dacă după reorganizare unitatea își păstrează autonomia și normele legale în vigoare sau contractul colectiv de muncă nu prevăd altceva, statutul și atribuțiile reprezentanților salariaților existenți la unitate înainte de reorganizare vor rămâne aceleași. În situația în care unitatea nu-și păstrează autonomia, angajatorul le va asigura salariaților afectați de reorganizare posibilitatea de a se reprezenta adecvat pînă la constituirea unui nou sindicat sau alegerea unor noi reprezentanți ai salariaților la unitatea reorganizată.

(8) Dacă în procesul de reorganizare a unității și/sau

c) consecințele juridice, economice și sociale ale reorganizării sau schimbării proprietarului;

d) măsurile preconizate cu privire la salariați.

(4) Succesorul, la rândul său, este obligat să ofere reprezentanților salariaților informația menționată la alin. (3) lit. a) - d) în timp util, înainte ca salariații să fie afectați direct de schimbările produse.

(5) Dacă la unitate nu există nici sindicate, nici reprezentanți aleși, informațiile respective vor fi aduse direct la cunoștința salariaților.

(6) În cazul în care angajatorul cedent și/sau succesorul preconizează să întreprindă anumite măsuri cu privire la salariați, acestea urmează a fi consultate cu reprezentanții salariaților în timp util, suficient pentru a negocia măsurile preconizate să fie puse în aplicare.

(7) Dacă după reorganizare unitatea își păstrează autonomia și normele legale în vigoare sau contractul colectiv de muncă nu prevăd altceva, statutul și atribuțiile reprezentanților salariaților existenți la unitate înainte de reorganizare vor rămâne aceleași. În situația în care unitatea nu-și păstrează autonomia,



<p>schimbare a proprietarului acesteia sunt preconizate reduceri ale statelor sau numărului de personal, se vor aplica suplimentar prevederile art. 88.”</p>		<p>angajatorul le va asigura salariaților afectați de reorganizare posibilitatea de a se reprezenta adecvat pînă la constituirea unui nou sindicat sau alegerea unor noi reprezentanți ai salariaților la unitatea reorganizată.</p> <p>(8) Dacă în procesul de reorganizare a unității și/sau schimbare a proprietarului acesteia sunt preconizate reduceri ale statelor sau numărului de personal, se vor aplica suplimentar prevederile art. 88.”</p>
<p>Al. (3) și (5) al art.250 CM potrivit căruia angajatorul trebuie să asigure salariaților însărcinați sau care alăptează același salariu mediu chiar în situația în care salariații nu lucrează efectiv, deoarece locul de muncă prezintă anumite riscuri, iar angajatorul nu are posibilitate să modifice condițiile de muncă sau să ofere alt loc de muncă.</p>	<p>Nota informativă la proiectul de lege indică că proiectul de lege transpune directive europene, în particular Directiva 92/85 CEE. Potrivit art.5 al Directivei nominalizate, în cazurile în care salariații efectiv nu lucrează deoarece nu există un loc de muncă fără riscuri, acesteia i se acorda <u>o dispensă</u>, dar <u>nu salariul mediu</u>. Salariul se</p>	



	achită doar pentru munca efectiv prestată, pentru neexecutarea nici unei munci poate fi acordată o compensație (dispensă) de 25-30% din salariul mediu.	
--	---	--

Sperăm că respectivele comentarii vor fi luate în considerație.

Cu deosebit respect,

Elena VARTA
Director Executiv

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Elena Varta', with a flourish at the end.