

Consiliul Economic al Prim-Ministrului

Dlui Andrian CANDU
Președintele Parlamentului

Dnei Oxana DOMENTI
Președintele Comisiei parlamentare
protecție socială, sănătate și familie

Dlui Ștefan CREANGĂ
Președintele Comisiei Parlamentare
economie, buget și finanțe

Dnei Stela GRIGORAȘ
Ministrul Muncii, Protecției Sociale și Familiei

24 iunie 2016

Stimate Domnule CANDU

Stimată Doamnă DOMENTI

Stimate Domnule CREANGĂ

Stimată Doamnă GRIGORAȘ

În legătură cu proiectul de lege privind modificarea Codului Muncii al Republicii Moldova, am dori să accentuăm că unele modificări din cele propuse sunt total inoportune și ineficiente. Astfel de prevederi nu corespund practicilor internaționale și creează confuz pentru investitorii străini din Republica Moldova, și anume:

1. Art.9 alineatul (1) litera (p) – informarea periodică a angajaților cu privire la situația economică și financiară a entității.

Aceasta cerința ar fi trebuit să fie lăsată la discreția angajatorului, să nu fie inclusă în Codul Muncii ca obligație a angajatorului față de angajat, dar ca un drept al angajatorului. Angajatorul trebuie să decidă în mod individual asupra periodicității și volumului de date financiare ce urmează să fie publicate sau dezvăluite de către acesta pe web-site-ul sau în presă și angajaților acestuia.



2. Art.10 alineatul (2) litera (c) – aprobarea în prima luna a anului calendaristic a statelor de personal și prezentarea acestora în termen de 2 luni de la data aprobării acestora oficiului Inspecției Muncii Teritoriale de circumscripție.

Propunem excluderea totală a acestui punct. În practica internațională nu există o astfel de prevedere, ci doar se creează impedimente în activitatea investitorilor străini. Indirect sunt create oportunități pentru fraudă și corupție în cadrul organelor de control al statului.

3. Art.80 alineatul (2) – micșorarea cu o treime a duratei maxime a șomajului tehnic.

Micșorarea duratei șomajului tehnic nu întotdeauna este posibilă din motive obiective și astfel angajatorul și angajatul trebuie să ajungă la un compromis în ce privește încetarea contractului individual de muncă. În cazul în care nu există înțelegere între părți, situația va deveni una fără soluții. Astfel vor apărea și mai multe cazuri de conflicte dintre angajator și angajați.

4. Prin introducerea art. 80¹ și excluderea art. 163, alin. (3) din Codul Muncii – se propune ca retribuirea timpului de staționare se va efectua inclusiv în cazurile când staționarea a avut loc nu din vina angajatorului.

Recomandăm păstrarea prevederilor art. 163, alin. (3), prin care orele de staționare produsă din cauze ce nu depind de angajator să nu fie remunerate. Astfel, se va păstra o echitate între părțile contractului individual de muncă.

5. Art. 111 alineatul (1¹) - În cazul în care ziua de sărbătoare nelucrătoare coincide cu ziua de repaus, ultima se transferă în ziua lucrătoare imediat următoare.

Considerăm introducerea unei astfel de prevederi ca inoportună din motiv că prevederea în cauză va avea un efect negativ asupra activității economico-financiare a entităților. Experiența anterioară demonstrează că în cazul zilelor de sărbătoare nelucrătoare, productivitatea muncii scade.

De asemenea, angajații vor fi supuși unei presiuni suplimentare, întrucât același volum de lucru va trebui să fie efectuat într-un număr mai redus de zile lucrătoare.

6. Art. 330 alineatul (2) prevede creșterea dobânzii de întârziere de la 0.1% per zi la 0.5% per zi pentru cazurile de reținere a plăților ce li se cuvin angajaților.

Potrivit prevederilor art. 619 și 585 din Codul civil, dobânda de întârziere trebuie să fie într-o relație rezonabilă cu rata de bază a BNM. În prezent, rata de bază a BNM constituie 13% per an



(Hotărârea BNM nr. 141 din 26.05.2016), ceea ce constituie aproximativ **0,035 % per zi**. Respectiv, dobânda curentă de întârziere de 0.1% per zi (sau 36,5% per an) și așa este mult peste valorile ratei de bază a BNM.

În acest sens, suntem categoric împotriva majorării dobânzii de întârziere de la 0.1% la 0.5%. Astfel de prevederi în legislație vor avea drept urmare majorarea numărului de litigii în relațiile angajator-angajat, vor crea indirect oportunități de fraudă și corupție, precum și impedimente în activitatea investitorilor străini, ceea ce va scădea din dorința lor de a-și dezvolta afacerile în Republica Moldova.

De asemenea am dori să ne exprimăm nemulțumirea privind ignorarea din partea autorităților a comentariilor și propunerilor de modificare a Codului Muncii transmise anterior de către mediul de afaceri, care nu se regăsesc în prezentul proiectul de lege. Prin acest proiect de modificare a Codului Muncii, sunt create mai multe beneficii salariaților fiind defavorizați angajatorii, fără a le fi create drepturi/beneficii similare cu cele ale salariaților.

Director Executiv

Elena VARTA

