

Nr. 060  
Din 28 august 2019

**În atenția Confederației Naționale a Patronatelor RM**

**Stimați Colegi,**

La demersul CNPM din 16 august curent, referitor la analizarea și expertizarea proiectului de Lege privind modificarea și completarea Codului Muncii RM, elaborat și negociat în mod tripartit, Vă rugăm să găsiți în anexă propunerile și comentariile experților societăților membre FIA.

Suntem la dispoziția DVS pentru orice clarificare și suport.

**Cu respect,**



**Ana Groza**  
**Director executiv**

Nr.	Clauza propusă	Argumentele
1.	<p>Articolul 10 alineatul (2) se completează cu litera b<sup>1</sup>) cu următorul cuprins: „b<sup>1</sup>) să aprobe statele de personal ale unității. În caz de necesitate, statele de personal ale unității pot fi modificate și/sau completate, cu condiția respectării restricției prevăzute de art.88 alin. (3) din prezentul Cod;”</p>	<p>Privitor la reintroducerea statelor de personal la unitate (art. 10), considerăm că acest lucru va crea din nou dificultăți angajatorilor și este un document care nu este necesar decât inspectorilor din cadrul Inspectoratului de Stat al Muncii. În discuțiile purtate anterior cu reprezentanții partenerilor sociali, nu am putut găsi o justificare reală pentru un asemenea document în cadrul unității.</p> <p>Propunem să rămână la nivel de recomandare, deoarece acum 2 ani fost exclus din motiv de reducere a procesului birocratic.</p>
2.	<p>La articolul 49 alineatul (1) se completează cu litera k<sup>1</sup> cu următorul cuprins: „k<sup>1</sup>) modul de prestare a muncii (loc de muncă de bază sau muncă prin cumul);”.</p>	<p>La momentul actual, nu este reglementat vreun mecanism prin care angajatorul să poată verifica dacă salariatul mai prestează muncă la altă unitate. Ar fi utilă o concretizare în lege, precum că salariatul poartă propria răspundere privind datele comunicate potențialului angajator și prevăzute în CIM, pentru a disciplina potențialii angajați și a exclude răspunderea angajatorului.</p>
3.	<p>La articolul 56 alineatul (3) va avea următorul cuprins: „(3) Contractul individual de muncă se întocmește în două exemplare, se semnează de către părți și se înregistrează de către angajator, în mod electronic, în Registrul electronic al angajaților din Republica Moldova, ținut și gestionat în modul stabilit de Guvern Un exemplar al contractului individual de muncă se înmânează salariatului, iar celălalt se păstrează la angajator.”</p>	<p>O astfel de normă împovărează și supune riscului agentul economic, or, pe de o parte, la momentul actual, angajatorul transmite regulat (într-un interval de 10 zile orice informații despre încetarea efectelor /încheierea CIM (inclusiv nume, prenume, cod fiscal al salariatului) - Serviciului Fiscal de Stat, iar pe de altă parte, (dacă se subînțelege scanarea CIM) raporturile dintre salariat și angajator sunt de drept privat, iar clauzele contractului conțin un secret comercial.</p> <p>De asemenea, această clauză ridică întrebări de genul: ce presupune acest Registru electronic și ce date vor fi stocate în acest registru? Dacă registrul dat presupune ”upload-area” CIM scanat, pentru fiecare angajat, atunci suntem categoric contra, deoarece contractele individuale de muncă conțin date confidențiale și nu există nicio garanție ca nu va exista vreo scurgere de informații.</p> <p>De asemenea, înainte de a implementa aceasta norma în Codul Muncii ar fi bine ca să fie</p>

		definit și agreat procesul împreună cu agenții economici pentru a evita erori de interpretări.
4.	La articolul 57 alineatul (1) litera c) se abrogă.	De exclus această prevedere și din Legea 1245 din 18.07.2002 cu privire la pregătirea cetățenilor pentru apărarea Patriei.
5.	Se completează cu articolul 57 <sup>1</sup> cu următorul cuprins: „Articolul 57 <sup>1</sup> . Examenul medical la angajare și examenele medicale periodice (1) Angajarea și/sau transferul unor categorii de salariați la alte locuri de muncă se vor face conform certificatelor medicale eliberate în temeiul examenelor medicale. (2) Pentru perioada examenelor medicale periodice salariaților li se garantează menținerea locului de muncă (a funcției) și a salariului mediu. (3) Cerințele pentru efectuarea examenului medical la angajare și examenului medical periodic în raport cu factorii de risc din mediul ocupațional sunt aprobate de Guvern, după consultarea patronatelor și sindicatelor.”	Aici se solicită a fi soluționată și întrebarea privind subiectul CINE suportă cheltuielile pentru trecerea controlului medical. În prezent, polița medicală nu acoperă aceste cheltuieli, angajatorul dacă suportă aceste cheltuieli, acestea <i>nu sunt deductibile</i> , ca urmare, acestea sunt suportate de persoana fizică. În viziunea noastră, ar fi mai corect ca controalele medicale de așa natură să fie gratuite și să fie incluse în serviciile acoperite de polița medicală.
6.	Articolul 74 se completează cu alineatele (4) și (5) cu următorul cuprins: „(4) Cu acordul scris al părților, salariatul poate fi transferat temporar la o altă muncă din cadrul aceleiași unități, pe o perioadă ce nu va depăși 14 zile calendaristice consecutiv.	Considerăm că această normă va fi mai mult formală, decât practică. Din start am menționat că transferul temporar este nevoie pentru înlocuirea salariaților pe perioade medii sau relativ mari, de până la un an. În forma propusă, norma legală va permite angajatorului să transfere temporar salariați pe o perioadă maximă de 14 zile calendaristice consecutive și nu oferă o soluție reală angajatorilor. Mai mult, din cauza documentelor care sunt necesare de efectuat la transferul salariatului în altă funcție, dar și alte proceduri (de ex. instructajul de securitate în munca ș.a.), termenul propus de 14 zile nu are o aplicare practică. Considerăm că termenul de transfer temporar trebuie să fie de aproximativ un an pentru ca norma legală să fie efectiv aplicabilă și să ofere o soluție reală angajatorilor. După cum am comunicat anterior, <i>art. 72.2. din Codul Muncii al Federației Ruse permite transferul temporar al salariatului pe o perioadă de până la un an, perioada care este suficientă pentru majoritatea cazurilor în care un astfel de transfer este necesar.</i>
7.	Articolul 103: 1) se completează cu alineatul (3 <sup>1</sup> ) cu următorul cuprins: „(3 <sup>1</sup> ) Salariații care urmează să fie	Considerăm această propunere ca fiind inoportună. Angajatul poate fi transferat la locul de muncă cu regim de lucru noaptea de mai multe ori pe

	<p>transferați la munca de noapte sunt supuși unui examen medical din contul angajatorului înainte de transfer.”</p>	<p>an. Nu este necesar ca fiecare dată salariatul să fie supus controlului medical. Controlul medical sa petreacă odată în an, în cadrul acestui control trebuie sa fie luate riscurile legate de lucru noaptea.</p> <p>Astfel, urmează de definitivat dacă este permanent în tura de noapte sau o perioadă minim de o lună. Există situații sezoniere în care angajații lucrează 5-10 zile în ture de noapte și nu există necesitate de a trece un astfel de control complex.</p>
8.	<p>Articolul 107:</p> <p>1) alineatul (2) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(2) Durata concretă a pauzei de masă și timpul acordării acesteia se stabilesc în contractul colectiv de muncă, în regulamentul intern al unității sau în contractul individual de muncă.</p> <p>Pauzele de masă, cu excepțiile prevăzute în contractul colectiv de muncă, în regulamentul intern al unității sau în contractul individual de muncă, nu se vor include în timpul de muncă.”</p>	<p>Această modificare creează mai multe întrebări decât răspunsuri. Dacă în textul actual al normei este clar că durata concreta a pauzei de masa și timpul acordării acesteia se stabilesc în CIM sau regulamentul intern al unității, atunci în redacția propusă, durata concretă a pauzei de masă și timpul acordării acesteia trebuie să fie incluse în contractul colectiv de munca și regulamentul intern sau CIM. Considerăm că art. 107 alin. 2 în actuala redacție este mai favorabila angajatorilor.</p>
9.	<p>La articolul 111 alineatul (5) prima propoziție va avea următorul cuprins:</p> <p>„(5) În scopul utilizării optime de către salariați a zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, conducătorul unității, după consultarea reprezentanților salariaților, este în drept să transfere zilele de repaus (de lucru) în alte zile.”.</p>	<p>Recomandăm ca în cazul lipsei reprezentanților salariaților, administratorii sa pot decide de sine stătător.</p>