

**Nr. 63**

**15 mai 2020**

**Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției  
Sociale**

***Ref: modificarea și completarea Codului muncii***

Asociația Investitorilor Străini din Moldova (FIA) Vă salută și Vă exprimă înaltele sale considerațiuni.

Experții societăților – membre FIA au examinat proiectul de lege pentru modificarea Codului Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 și vin cu următoarele comentarii pe marginea acestuia.

1. Proiectul de lege nu vine cu careva modificări de esență, ci doar vine să formalizeze conceptul de „muncă la distanță”.

2. Deficiențele de bază ale proiectului rămân a fi prevederile ce țin de echiparea locului de muncă la domiciliu și responsabilitatea privind accidentele de muncă. La moment, companiile membre acoperă aceste lacune prin încheierea cu angajații a unor anexe la contract și declarații “pe propria răspundere”, deși în cazul apariției unor incidente, aceștia ar putea fi penalizați.

3. Autorii proiectului nu au luat în considerare prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008” care de principiu nu pot fi aplicate pentru munca la distanță. Drept exemplu poate fi menționat art.10 (obligații generale), și art.12 (primul ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor în cazul unui pericol grav și imediat).

4. Proiectul ar trebui completat cu prevederi care ar exclude răspunderea angajatorului pentru tot ceea ce înseamnă „securitate și sănătate în muncă”, atunci când salariații lucrează de la domiciliu sau de la distanță, conform prevederilor stabilite de comun acord între părți în contractul individual de muncă.

5. Considerăm că modificările propuse urmează să includă și posibilitatea angajatorului de a dispune unilateral munca la distanță, atunci când nu există o imposibilitate de a presta munca la locul de muncă, dar există un risc real și iminent pentru sănătatea sau securitatea salariaților depistat de angajator, în cazul în care salariații se prezintă la locul de muncă. De exemplu, pe parcursul pandemiei COVID-19, munca în oficii nu a fost interzisă, dar există un risc major de infectare dacă toți salariații ar fi în același timp la birou, în special în spații de muncă deschise în care activează simultan mulți salariați (open space). Un alt exemplu ar fi ninsorile abundente din aprilie 2017, perioadă în care unii angajatori puteau reacționa rapid și aplica munca la distanță în scopul asigurării securității salariaților.



6. Totodată, conceptul de „muncă la distanță” urmează să ofere posibilitatea, ca munca la distanță să poată fi convenită între angajator și salariat nu doar în mod permanent, dar și la necesitate. Atunci când angajatorul și salariatul cunosc din timp perioada sau zilele în care munca se va presta la distanță, acestea vor fi stabilite în contractual individual de muncă (CIM). Pentru restul cazurilor (o necesitate ad-hoc sau o urgență, cum ar fi calamitățile naturale, etc.) CIM trebuie să prevadă doar procedura prin care angajatorul și salariatul pot conveni asupra prestării muncii la distanță în anumite zile. Trebuie să fie prevăzută posibilitatea ca CIM să conțină zilele sau perioada în care salariatul prestează munca la distanță și/sau procedura prin care salariatul poate solicita efectuarea muncii la distanță. Astfel, salariații nu vor fi nevoiți să se deplaseze la oficiul angajatorului doar pentru a semna acordul adițional la CIM de fiecare dată când au nevoie de una sau multe zile să lucreze la distanță.

7. Este important să se facă diferență între noțiunea de „muncă la distanță” și „munca la domiciliu”, ori în primul caz aceasta se efectuează prin intermediul tehnologiei de calcul și comunicații electronice (de ex: lucrul la computer și/sau cu tableta/telefon, fără activitate fizică sau alți factori de risc), iar în cel de-al doilea caz ar putea implica și lucru la strung.

La fel, echiparea locului de muncă în cazul muncii la distanță ar trebui să fie lăsată la discreția acordului comun între angajați și angajator, sau cel puțin limitată la strictul necesar cum ar fi laptop și telefon.

În speranța că Veți da curs propunerilor menționate mai sus, Vă mulțumim anticipat și suntem la dispoziția DVS pentru orice informații suplimentare!

**Cu o deosebită considerație,**

**Ana Groza**

**Director executiv**

