

**Nr. 56
20 mai 2022**

Parlamentul Republicii Moldova

Stimate Domn / Doamnă,

Asociația Investitorilor Străini (FIA Moldova) Vă salută cordial și își exprimă înalta sa considerațiune.

Urmare a examinării proiectului de lege nr. 146 din 20.04.2022 pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 – art.1, 33, 34, ș.a.; Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public – art.27, 34, 42, ș.a.), dar și a rundelor de consultări publice organizate de Comisia parlamentară protecție socială, sănătate și familie, experții companiilor membre FIA vin să comunice că apreciază deschiderea autorităților și intențiile nobile de a moderniza prevederile Codului Muncii, întrucât legislația sectorială, conține o multitudine de prevederi învechite, fapt ce creează numeroase provocări și impedimente pentru desfășurarea unei activități antreprenoriale eficiente. Menționăm că succesul unei afaceri depinde, în cea mai mare parte – de Oamenii care contribuie zi de zi, prin competențele și dedicația lor. Din acest motiv, relațiile de muncă reprezintă una dintre cele mai sensibile, importante și prioritare subiecte pentru fiecare dintre membrii FIA – investitori străini care implementează în companiile lor cele mai înalte standarde ocupaționale și care se aliniază la cele mai moderne tendințe, creând astfel condiții de muncă favorabile pentru angajații lor.

Totodată, în vederea îmbunătățirii proiectului de lege, enumerăm în anexă o serie de propuneri și comentarii.

De asemenea, un subiect de maxim interes și necesitate pentru modernizarea relațiilor de muncă este introducerea în Codul Muncii a unui articol nou cu privire la clauza de neconconurență, una dintre prioritățile promovate de FIA.

Sperând că veți lua în considerare cele expuse, Vă mulțumim anticipat și suntem la dispoziția Dumneavoastră pentru a argumenta poziția expusă mai sus.

Cu profund respect,

Director executiv

Ana Groza



Notă: Asociația Investitorilor Străini reunește 22 companii – cei mai mari investitori din Republica Moldova, investițiile cărora provin din 15 țări, cu peste 24.000 de angajați. Volumul total al investițiilor companiilor-membre FIA depășește 1 miliard 500 milioane euro, ceea ce constituie aproximativ 13% din PIB.

Articolul I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159-162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. La articolul 1 după noțiunea „*demnitate în muncă*” se introduce o noțiune nouă cu următorul cuprins:

„*funcție temporar vacantă*” – funcție a cărei titular lipsește de la lucru pe o perioadă stabilită de legislație, cu păstrarea locului de muncă, fără suspendarea contractului individual de muncă ori, după caz, cu suspendarea contractului individual de muncă (în caz de boală sau traumatism, concediu de studii, concediu neplătit, concediu de maternitate, detașare la alt loc de muncă sau în alte cazuri stabilite de legislație).”

<i>Comentarii</i>	
	<p><i>Ar trebui adaptate și prevederile art. 75 Codul Muncii. În cazul în care nu se suspendă contractul, salariul va fi plătit sau nu?</i></p> <p><i>Totodată, sintagma „vacant” înseamnă o funcție care nu este ocupată de nimeni, fără titular.</i></p> <p><i>La fel, având la bază principiul enunțat de art. 75 alin. (2) Codul Muncii, orice absență de la locul de muncă presupune nemijlocit neachitarea salariului pentru orele de muncă ce nu au fost lucrate. Or, neachitarea salariului constituie nemijlocit și suspendarea acțiunii contractului individual de muncă: o parte nu a lucrat, cealaltă parte nu-i achită salariul.</i></p> <p><i>Totodată, întreg Codul Muncii operează cu sintagma „vacant”, în sensul lipsei titularului ei (art. 55¹ alin. 5, art. 88 alin. 1 lit. d), 97¹ alin. 4, iar actuala redacție a noțiunii, va duce în eroare și la neaplicarea uniformă a legii.</i></p> <p><i>Recomandăm revizuirea.</i></p>

2. Articolul 33 se completează cu alineatul (5¹) cu următorul cuprins:

„(5¹) În cazul intentării procedurii de insolvență a unității, contractul colectiv de muncă, încheiat anterior declanșării procedurii de insolvență, continuă a produce efecte pe întreaga perioadă de valabilitate a acestuia. Modificarea, completarea sau încheierea unui nou contract colectiv de muncă la unitatea aflată în proces de insolvență se face numai prin acordul comun al ambelor părți.”

<i>Comentarii</i>	
	<p><i>În competența instanței de insolvență intră și controlul judecătoresc asupra activității administratorului provizoriu, administratorului insolvenței și/sau a lichidatorului, procesele și cererile de natură judiciară privind constatarea faptelor aferente procedurii de insolvență. (art. 5 alin. 6 din legea insolvenței).</i></p> <p><i>Totodată, art. 25 alin. 5¹ lit. e) din aceeași lege, prevede doar modificarea contractului în cauză.</i></p> <p><i>Având în vedere cele enunțate, se recomandă a fi completată și legea insolvenței sau, în caz contrar, să fie completat cu faptul că încheierea contractului în cauză va fi validată de instanța de judecată, având în vedere că acest tip de contract, face parte din perioada de observație a societății supusă stării de insolvență. Totodată, este necesar a se menționa că modificarea, completarea sau încheierea CCM este valabilă pentru orice fază</i></p>

	<p><i>a procesului de insolvabilitate, pentru a nu apărea divergențe de interpretare și aplicare a legii.</i></p> <p><i>Totodată, nu sunt clare „părțile”: fie angajatorul, fie administratorul insolvabilității.</i></p>
--	---

3. Articolul 48 alineatul (1) se completează cu o propoziție cu următorul cuprins:
 „Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului în cazul transferului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului.”

<i>Comentarii</i>	
	<p><i>Sunt două obligații distincte una față de alta:</i></p> <p><i>1) De a informa;</i></p> <p><i>2) De a încheia contract individual de muncă după informare.</i></p> <p><i>Urmează a se distinge obligația de informare, care se finalizează odată cu aducerea la cunoștința viitorului angajat, despre toate condițiile de muncă (inclusiv salarizare, etc.) și semnarea propriu-zisă a contractului, care reprezintă intrarea în relații contractuale de muncă. Prin urmare, informația despre condițiile de muncă constituie o etapă anterioară încheierii contractului de muncă și se finalizează odată cu aducerea la cunoștința viitorului salariat.</i></p> <p><i>Obligația de informare apare anterior încheierii contractului individual de muncă și nu odată cu semnarea propriu-zisă a acestuia și nici nu continuă până la semnarea CIM.</i></p> <p><i>Considerăm oportună actuala redacție.</i></p>

4. Articolul 55 la alineatul (1): litera b) va avea următorul cuprins:

„b) pentru perioada îndeplinirii unor lucrări, proiecte, programe limitate în timp cu o durată de până la 2 ani;”

litera c¹) se completează cu textul „, cu excepția străinilor cu drept de ședere permanentă sau provizorie pentru reintegrarea familiei;

literele k, k¹, k², k³ se exclud.”

<i>Comentarii</i>	
	<p><i>Considerăm oportună păstrarea literelor k- k³ (inclusiv), întrucât excluderea acestora va genera mai multe probleme în practică, deoarece modificarea adusă la lit. b) nu ar acoperi anumite proiecte care ar avea o durată mai mare de 2 ani.</i></p>

5. La articolul 68, alineatul (2), după cuvintele „, la art.49 alin.(1)” se introduce textul „, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 98 alin (5).”

<i>Comentarii</i>	
--------------------------	--

	<i>Se face trimitere la art.98, alin.5, însă norma data are doar 4 alineate</i>
--	---

6. Articolul 85 alineatul (5) va avea următorul cuprins:

„ (3) După expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) și (4¹), salariatul are dreptul să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului în termenele prevăzute de art.142 al prezentului Cod și să-i elibereze documentele legate de activitatea acestuia în unitate. ”

<i>Comentarii</i>	
	<i>se propune modificarea alin.(5), însă în continuare se descrie conținutul alineatului (3)</i>

7. Articolul 89 va avea următorul cuprins:

„Articolul 89. Restabilirea la locul de muncă

(1) Salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul.

(2) În caz de litigiu și a constatării de către instanța de judecată a caracterului nelegitim al transferului sau eliberării, angajatorul poate decide restabilirea angajatului la locul de muncă sau achitarea unei compensații de concediere;

(3) La examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanța de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.

(4) Imediat după pronunțarea hotărârii instanței de judecată privind caracterul nelegitim al transferului sau eliberării, angajatorul este obligat fie să emită un ordin de restabilire, pe care îl aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/inștiințării, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii sau să achite în decurs de 15 zile o compensație de concediere. ”

<i>Comentarii</i>	
	<i>Se introduce dreptul de opțiune al angajatorului în sensul înlocuirii obligației de restabilire a salariatului la serviciu cu plata compensației de concediere. Considerăm drept justă o asemenea modificare, doar că aceasta necesită o formulare mai precisă în sensul că opțiunea dată să fie prevăzută de dispozitivul hotărârii judecătorești, or, în caz contrar dacă instanța dispune doar cu privire la restabilire, nerestabilirea chiar și în prezența achitării compensației, reprezintă refuz de executare a hotărârii, ceea ce întrunește elementele constitutive ale contravenției, iar ulterior (repetat) și a infracțiunii. Prin urmare considerăm că pentru ca această regulă nouă să poată fi aplicată fără echivoc, propunem adăugarea la finalul normei descrise în alin.(2) al art.89 CM a expresiei: „Instanța judecătorească va indica în dispozitivul hotărârii dreptul angajatorului de a achita compensația de concediere în mărimea stabilită de art.90 în locul obligației de restabilire în serviciu.”</i>
	<i>Alin. 3) În cazul concedierii membrului de sindicat, angajatorul este obligat să solicite opinia consultativă a organului sindical din unitate. Textul propus</i>

	<i>induce în eroare și creează impresia că instanța urmează să solicite repetat în cadrul ședințelor de judecată opinia organului sindical.</i>
--	---

8. Articolul 90 va avea următorul cuprins:

„(1) În cazul constatării de către instanța de judecată a caracterului nelegitim al transferului sau eliberării, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.

(2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în:

Comentarii	
	<i>Luete în cumul sau pot fi aplicate și separat? Este necesară o claritate.</i>

a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu net al salariatului pentru această perioadă, dar nu mai mare de 9 salarii medii nete lunare;

Comentarii	
	<i>Noțiunea de salariu net este prevăzută doar în legea cu privire la organizarea serviciului civil (de alternativă), dar și acolo se vorbește de plăți lunare și cuantumul sumei ce urmează a fi achitat este clar. Salariul mediu net lunar poate să difere și din acest considerent această noțiune nu este cea mai potrivită în acest context. „Salariul mediu lunar” este noțiunea pentru care există și un act normativ care indică și modalitatea de calcul.</i>

b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.);

Comentarii	
	<i>Acest aspect ține de cheltuielile de judecată prevăzute de CPC</i>

c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

d) achitarea compensației de concediere, în cazul refuzului de a restabili angajatul la locul de muncă;

(3) mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

(4) mărimea compensației de concediere, variază în funcție de numărul de luni până la atingerea vârstei standard de pensionare pe care le avea angajatul la momentul emiterii ordinului de concediere conform grilei de mai jos:

24 luni și mai puțin	12 salarii medii nete lunare
Între 25 și 48 de luni	10 salarii medii nete lunare
49 de luni 72 de luni	8 salarii medii nete lunare
73 de luni 96 de luni	7 salarii medii nete lunare
97 de luni și 120 de luni	6 salarii medii nete lunare

Mai mult de 120 de luni	5 salarii medii nete lunare
-------------------------	-----------------------------

<i>Comentarii</i>	
	<i>Se are în vedere salariul angajatului sau cel pe economie? Este necesar a se face o claritate.</i>

(5) În locul restabilirii la locul de muncă, părțile pot încheia o tranzacție de împăcare. ”

<i>Comentarii</i>	
	<i>Privitor la art. 89 si 90, considerăm că prevederile acestor articole, în redacția actuală sau redacția propusă, urmează să fie incluse la T i t l u l XII, capitolul II, Jurisdicția Individuală, și nu la capitolul V, Încetarea contractului individual de muncă, or, aceste prevederi reglementează soluționarea litigiilor individuale de muncă și nu modalitatea de încetare a CIM.</i>
	<i>Nu este clar ce trebuie să conțină tranzacția de împăcare și în ce condiții se va încheia: în cele prevăzute de Codul de Procedură Civilă sau prevăzute de alte acte normative?</i> <i>Totodată, nu este clar dacă o asemenea tranzacție poate fi supusă executării silite precum și dacă aceasta decade părțile de a se adresa ulterior în instanța de judecată totuși.</i>

9. La articolul 104, alineatul (5) va avea următorul cuprins:

”La solicitarea angajatorului, salariații pot presta muncă remunerată în afara orelor de program în limita a 240 de ore într-un an calendaristic, fără depășirea limitei maxime de 48 de ore pe săptămână. În cazuri excepționale, această limită, cu acordul reprezentanților salariaților, poate fi extinsă pînă la 400 de ore într-un an calendaristic.”

<i>Comentarii</i>	
	<i>Nu este clară prevederea inclusă în partea ce ține de limitarea săptămânală a orelor în afara programului. Conform DIRECTIVEI 2003/88/CE A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru art. 16 (b) pentru limita săptămânală se aplică o perioadă de referință de 4 luni, precum în articolul ce urmează a fi modificat limita de 240 de ore și 400 de ore au perioada de referință anul calendaristic. Aici și apare confuzia pentru limita de 48 ore pe săptămână - perioada de referință este anul calendaristic sau săptămâna.</i>

10. La articolul 115 alineatul (4) va avea următorul cuprins:

„(4) Concediul de odihnă anual pentru următorii ani de muncă se acordă salariatului, în baza unei cereri scrise, conform programării stabilite. La cererea scrisă a salariatului, concediul de odihnă anual poate fi acordat și în afara programării stabilite.”

alineatul (7)

(7) Dacă salariatul, din motive justificate, nu a putut efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este

obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat/restant, într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.”

<i>Comentarii</i>	
	<p><i>Deoarece felul în care este formulat articolul despre vechimea/expirarea zilelor de concediu nu este foarte clar, propunem următorul conținut:</i></p> <p><i>(7) Dacă salariatul, nu a putut utiliza, integral sau parțial, zilele de concediu de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, angajatorul va acorda zilele de concediu de odihnă nefolosit/restant, într-o perioadă de 18 luni începând cu următorul an calendaristic. Salariatul va utiliza zilele de concediu de odihnă anual nefolosit/restant într-o perioadă de 18 luni.”</i></p>
	<p><i>De adăugat sintagma “în caz că salariatul refuză a utiliza concediul, zilele acumulate pentru perioadele precedente se pierd”.</i></p>