

Către: **DI Marcel Spătari,**
Ministru al Muncii și Protecției Sociale

Nr.18/22-CG din 14.04.2022

Ref.: *Propuneri de modificare a Codului Muncii*

Stimate Domnule Ministru,

Asociația Businessului European (EBA Moldova) adresează cele mai înalte considerațiuni și urmare ședinței tehnice din 18 februarie 2022 cu membrii EBA Moldova, înaintăm spre atenția Dvs. propunerile privind amendarea/îmbunătățirea Codului Muncii al Republicii Moldova (CM).

La **art. 33 Acțiunea contractului colectiv de muncă**, propunem în alin. (4) și (5) excluderea sintagmei "*sau a proprietarului acesteia*". Menționăm că în conformitate cu art. 30 al CM părțile contractului colectiv de muncă sunt salariații și angajatorul, în acest sens proprietarul unității sub nici o formă nu poate apărea ca subiect al acestui act juridic. Respectiv, nici schimbarea proprietarului unității nu poate aduce atingere la conținutul/acțiunii contractului colectiv de muncă.

La **art. 42¹. Informarea și consultarea salariaților**, propunem:

- excluderea sintagmei "*sau schimbarea proprietarului unității*" din alin. (2);
- abrogarea primei propoziții din alin (5);
- substituirea sintagmei "*lichidare a unității sau reducere a numărului ori a statelor de personal, salariații*" cu sintagma "*concedieri colective, reprezentanții salariaților*" din propoziția a 2-a a alin. (5);
- excluderea sintagmei "*sau a proprietarului acesteia*" din alin. (11);

Ținem să menționăm că schimbarea proprietarului unității nu constituie un element de informare a salariaților conform Directivei 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități (în temeiul careia s-a facut aceasta armonizare a legislației muncii). Astfel, existența acestei sintagme reprezintă o obligație nemotivată/abuzivă în gestionarea dreptului de proprietate, mai ales pentru companiile care sunt listate la bursă. Necesitatea excluderii sintagmelor din alin. (2) și (11) mai rezultă și din faptul că schimbarea proprietarului unității nu poate aduce atingere asupra relațiilor de muncă din unitate (cu excepția conducătorului, adjunctii acestuia și a contabilului-șef, un cerc foarte restrâns de salariați).

La alin. (5) sintagma "*anumite măsuri cu privire la salariați*" este una prea largă și incertă. Sub așa formulare chiar și deplasarea în interes de serviciu poate fi interpretată ca măsura în privința salariatului. Norma urmează să conțină fie exact măsurile sau abrogată complet. Al doilea enunț vine în contradicție cu însăși prevederile art. 88 și art. 185¹ din CM. Norma urmează a fi abrogată sau ajustată conform art. 88 sau 185¹ din CM.

La **art. 51. Clauze specifice ale contractului individual de muncă**, propunem completarea alin. (1) cu lit. b¹) care va avea următorul conținut: "*b¹) clauza de neconcurență*". Totodată propunem completarea CM cu un articol nou, după cum urmează:

"Articolul 53¹. Clauza de neconcurență

(1) *Dreptul salariatului de a îndeplini altă muncă poate fi limitat prin contractul individual de muncă, în cazul în care îndeplinirea unei astfel de munci îl poate împiedica să-și îndeplinească obligațiile la locul de muncă de bază sau (și) în cazul în care persoana, pentru care urmează a fi prestată muncă prin cumul, este concurentul angajatorului.*

(2) *Părțile pot negocia o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, pe perioada negociată de părți, dar nu mai mult de 2 ani. În acest caz, în perioada indicată, angajatorul îi achită salariatului o indemnizație lunară în mărime de cel puțin 50% din salariul mediu lunar al acestuia pentru ultimele 3 luni depline de muncă.*

(3) O clauză de neconcurență care interzice salariatului în totalitate exercitarea profesiei sale (conform diplomelor sale de studii) va fi considerată nulă.

(4) Pentru încălcarea clauzei de neconcurență, salariatul urmează să recupereze angajatorului prejudiciul cauzat, precum și să-i restituie indemnizațiile primite.

(5) Dacă părțile nu au prevăzut altfel prin clauza de neconcurență, cu condiția notificării și a plății a trei indemnizații lunare, angajatorul poate înceta unilateral clauza de neconcurență. Notificarea de încetare va produce efecte numai pentru viitor."

Considerăm această propunere ca fiind o clauză specifică esențială cerută de economia de piață. Situația de fapt când toată proprietatea și toți angajatorii erau reprezentanți ai statutului și astfel nici nu se putea imagina existența unei asemenea clauze. În prezent, implementarea/adoptarea acestei clauze va contribui la creșterea încrederii potențialilor investitori, cât și protejarea domeniului de proprietate a afacerilor deja existente.

La art. 55. Contractul individual de muncă pe durată determinată, propunem alin.(1) să fie completat cu lit. g¹) cu următorul conținut:

"g¹) cu salariații din cadrul întreprinderilor micro și mici – întreprinderilor debutante conform prevederilor Legii cu privire la întreprinderile mici și mijlocii, timp de 36 de luni de la data înregistrării de stat."

Subliniem că la moment întreprinderile mici și mijlocii la momentul fondării au temerea de a angaja salariații, pe motiv ca nu cunosc cum va derula în timp afacerea și cum va fi primită pe piață. Posibilitatea angajării pe o perioadă determinată în cadrul acestor unități va micșora și numărul de cazuri a muncii nedeclarate.

La Art. 58. Forma și începutul acțiunii contractului individual de muncă, propunem după alin. (1) includerea alin. (1¹), cu următorul conținut:

"(1¹) Contractul de muncă se încheie în limba română. Părțile pot agreea încheierea contractului în două limbi, dintre care, obligatoriu, una va fi limba română. În caz de neconcordanță între cele două versiuni, va prevala varianta în limba română."

Propunem includerea unui nou articol, care va avea următorul conținut:

"Articolul 59¹. Verificarea prealabilă

(1) Angajatorul este în drept să obțină informațiile necesare despre candidat, cu acordul prealabil al acestuia, în scopul adoptării deciziei privind încadrarea acestuia în muncă.

(2) Candidatul, la angajare, este obligat să informeze angajatorul despre orice circumstanțe care îl pot împiedica să presteze munca sau pot dăuna intereselor angajatorului sau ale unui terț.

(3) Angajatorul are dreptul să verifice corectitudinea informațiilor oferite de către candidat.

(4) Informațiile despre candidat obținute de către angajator și informațiile oferite de către candidat nu pot fi dezvăluite altor persoane fără acordul candidatului, cu excepția cazurilor prevăzute de legislație.

(5) Candidatul are dreptul să retragă documentele depuse în cazul în care angajatorul nu a încheiat cu el/ea un contract individual de muncă."

La Art. 62. Interzicerea aplicării perioadei de probă, propunem excluderea lit. b) luând în considerare că modificarea propusă va contribui la diminuarea fenomenului de discriminare a persoanelor sub 18 ani aceeași reforma ca și în cazul tinerilor specialiști.

La art. 85. Demisia, propunem completarea aliniat (4¹) după cuvântul „contabilul-șef” cu sintagma „și alte persoane cu funcție de răspundere lista cărora se aprobă de către angajator cu consultarea reprezentanților salariaților”. Prevederile din alin. (4¹) al art. 85 urmează a fi racordate la conținutul din art. 60 alin. (1) din CM. Odată ce aceste persoane ocupa funcții cheie din unitate, pentru angajatorul termenul de 14 zile calendaristice este un termen prea scurt pentru identificare.

La art. 86 Concedierea, propunem la alin. (1) lit. d) substituirea sintagmei „în conformitate cu certificatul medical” cu sintagma „în baza fișei de aptitudini sau a actului final eliberat de Comisia medicală”. Adicional propune alin. (1) să fie completat cu o nouă litera y²), cu următorul conținut:

"y²) refuzul salariatului de a fi transferat în alt sediu în legătură cu mutarea unității în acest sediu."

La moment există o lacună legislativă în situația când unitatea este nevoită să-și schimbe sediul, fie din motivul expirării contractului de locațiune sau alte motive, iar unii salariați refuză să presteze munca din cadrul noului sediu. Această lacună a apărut simultan cu abrogarea subinstituiției de permutare din art. 74 CM.

La Art. 97. Timpul de muncă parțial (munca pe fracțiuni de normă), propunem ca enunțul doi din alin. (2) să devină alin. (2¹) cu următorul conținut:

"(2¹) La cererea femeii gravide, a salariatului care are copii în vârstă de până la 10 ani sau copii cu dizabilități (inclusiv aflați sub tutela sa) ori a salariatului care îngrijește un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat să le diminueze ziua sau săptămâna de muncă cu cel mult ¼ din timpul de muncă. Prezentul aliniat nu se aplică pentru conducătorul unității, adjuncților lui, contabilului-șef și altor persoane cu funcție de răspundere lista cărora se aprobă de către angajator cu consultarea reprezentanților salariaților."

Ținem să menționăm că de multe ori, prevederea actuală este folosită abuziv de unii salariați – impunându-l pe angajator să accepte ziua sau săptămâna de munca parțială chiar și de o singură zi pe săptămâna sau chiar 1 ora pe zi de muncă. Situația devine și mai dificilă când o asemenea cerere vine din partea unor salariați ce ocupa funcții cheie în unitate.

La art. 101. Munca în schimburi, propunem la alin. (5) termenul de *cel puțin o lună* să fie modificat cu o săptămână, dat fiind faptul că în unitățile cu un efectiv mare de personal – respectarea graficului stabilit cu o lună înainte este imposibilă.

La art. 104. Munca suplimentară, propunem excluderea alin. (3). Prestarea muncii, inclusiv și cea suplimentară, poartă un caracter strict individual. Nu este clar pentru ce ar trebui să fie niște motive exhaustive în care este posibilă prestarea muncii suplimentare, atât timp cât se cere atât acordul salariatului și sunt limitări la durata maximă a muncii suplimentare în decursul unui an. În aceeași ordine de idei, această reglementare nu face altceva decât să limiteze posibilitățile salariaților din RM să obțină un venit mai mare (munca suplimentară fiind remunerată cu coeficient dublu). În aceeași ordine de idei, propunem expunerea alin. (4) cu următorul conținut: *"(4) Atragerea la muncă suplimentară în alte cazuri decât cele prevăzute la alin.(2) se admite cu acordul scris al salariatului."*

Totodată, propunem expunerea alin. (5) cu următorul conținut: *"(5) Durata medie săptămânală a timpului de muncă, inclusiv a muncii suplimentare, nu va depăși 48 de ore."*, precum și completarea articolului dat cu un aliniat nou, după cum urmează:

"(9) Orele de muncă suplimentară compensate cu ore libere nu va aduce atingere la micșorarea limitelor stabilite în alin. (5)."

Prevederea actuală a alin. (5) este una foarte criticată de majoritatea angajatorilor, pe motiv că limitează salariații din Republica Moldova să presteze o durată a muncii suplimentare mai mare. Cu titlu de exemplu, se observă că în conformitate cu art. 6 lit. b) din Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de muncă, statele membre trebuie să ia măsurile necesare pentru ca, în funcție de necesitățile de protecție a sănătății și securității lucrătorilor, timpul mediu de lucru pentru fiecare perioadă de șapte zile, inclusiv orele suplimentare, să nu depășească 48 de ore, ceea ce constituie aproximativ 416 ore pe an. La moment nu este clar dacă timpul de muncă suplimentar recuperat cu ore libere se scade din limita de 120/240 de ore pe an sau nu. Considerăm că aceasta nouă reglementare are menirea să clarifice acest fapt.

La art. 141. Formele de plată a salariului, la alin. (2) sintagma *"Cu acordul scris al salariatului,"* urmează a fi exclusă.

La art. 143. Termenele de efectuare a achitărilor în caz de încetare a contractului individual de muncă, propunem la lit. a) din alin. (1) sintagma *"în ziua eliberării"* să fie înlocuită cu sintagma *"în termen de 7 zile, dacă părțile nu au convenit altfel."* Uneori este imposibil să fie efectuată această plată în ultima zi de muncă, aceasta fiind o plată neplanificată din timp. Termenul de 7 zile considerăm a fi optim pentru efectuarea acestei plăți.

Propunem redenumirea **art. 183. Dreptul preferențial la menținerea la lucru în cazul reducerii numărului sau a statelor de personal** în "Articolul 183. *Dreptul preferențial la menținerea la lucru*". Totodată, la alin. (1) după cuvântul "personal" propunem să fie inclusă sintagma „sau transferului în temeiul fișei de aptitudini sau a actului final eliberat de Comisia medicală.”

La **art. 186. Indemnizația de eliberare din serviciu**, propunem la alin. (3) excluderea sintagmei "al căror contract individual de muncă a fost suspendat în legătură cu încorporarea în serviciul militar în termen, în serviciul militar cu termen redus sau în serviciul civil (art.76 lit.e)) ori". Considerăm că această prevedere este o povară financiară adițională pentru angajator, plus demult a trecut perioada când angajatorii erau tot de drept public. Statul urmează personal să stimuleze încorporarea în serviciul militar. Adițional, această reglementare este un impediment de a angaja tineri în câmpul muncii.

La **art. 209. Termenele de aplicare a sancțiunilor disciplinare**, propunem la alin. (1) cuvântul „constatării” să fie substituit cu "individualizării". În multe cazuri angajatorul individualizează vinovăția unui salariat mai târziu decât momentul aflării săvârșirii abaterii disciplinare. Din acest motiv, ținând cont și de faptul că salariații mai are la dispoziție 5 zile lucrătoare pentru a scrie explicația, de a obține avizul reprezentanților salariaților – angajatorul omite termenul legal și se află în imposibilitate de aplicare a sancțiunii disciplinare.

Din tot conținutul **art. 197¹. Garanții în caz de reorganizare a unității, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia**, propunem excluderea sintagmei „sau a proprietarului acesteia”.

Suplimentar evidențiem o serie de provocări identificate de către mediul de afaceri, cu următoarele solicitări:

1. Eliminarea definitivă de pe umerii angajatorului a evidenței militare a salariaților.
2. Aprobarea de către Guvern a Regulamentului de atestare a salariaților/ Eliminarea referinței la un Regulament standard redactat de Guvern. Din cauza referinței la un astfel de Regulament inexistent necorespunderea profesională a devenit, de fapt, nulă ca motiv de concediere.
3. Necesitatea reformării contribuțiilor de asigurare socială pentru liber-profesioniști/freelanceri.
4. Necesitatea reglementării muncii prin agenții de muncă temporară (reglementat în România prin Codul Muncii cap VII). Existența unor societăți comerciale având ca obiect de activitate „împrumutul” de personal către orice societate comercială devine esențială într-o economie în care resursa umană (fie calificată, fie necalificată) a devenit insuficientă la nivel național.
5. Revizuirea mecanismului de stabilire a „forței majore”. Menționăm că Camera de Industrie și Comerț nu a eliberat și nu eliberează asemenea certificate pentru relațiile de muncă.

Cu înaltă considerațiune,



Mariana RUFA,
Director Executiv
Asociația Businessului European