

Către: domnul Alexei BUZU,
Ministru al Ministerului Muncii și Protecției Sociale
doamna Corina AJDER,
Secretara de Stat al Ministerului Muncii și Protecției Sociale

Nr. 01-24/SD din 04 ianuarie 2024

Ref.: *Proiectul de Lege cu privire la modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003*

Stimate dle Alexei Buzu,
Stimată dna Corina Ajder,

Asociația Businessului European (EBA Moldova) vă salută cordial și vă mulțumește pentru deschidere către un dialog constructiv și continuu, precum și pentru răspunsul acordat prin scrisoarea MMPS nr. 07/5454 din 26 decembrie 2023, însă am dori să reiterăm poziția expusă în adresarea EBA [nr. 86/23-SD din 31 octombrie 2023](#) și nr. 112-23/SD din 18 decembrie 2023 referitor la o problemă semnalată de mediul de afaceri, care privește imperativul unei revizuirii a articolului 101 alineatul (6) din Codul muncii.

I. În conformitate cu prevederile art. 101 alin. (6) al Codului muncii, durata întreruperii în muncă între schimburi nu poate fi mai mică decât durata dublă a timpului de muncă din schimbul precedent (inclusiv pauza pentru masă). Reglementarea actuală din art. 101 alin. (6) al Codului muncii, la modul practic, face imposibil organizarea schimburilor cu durata de 8 ore (durata normală de muncă), or repausul între schimburi care trebuie asigurat, conform normei legale supra, ținând cont și de pauza de masă de minim 30 de minute (conform art. 107 alin. (1) al Codului muncii), trebuie să fie de cel puțin 17 ore consecutive, ceea ce ar însemna că în loc de 24 de ore în zi ar trebui să existe 25,5 de ore.

Astfel, norma legală de la alin. (6) al art. 101 al Codului muncii impune angajatorilor obligații care, efectiv și real, nu pot fi îndeplinite din considerentul depășirii celor 24 de ore astronomic posibile într-o zi.

Subliniem că Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 04 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>, al art. 3- Repausul zilnic, statuează că „Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de o perioadă minimă de repaus de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24”, inclusiv în cazul lucrătorilor munca cărora este organizată pe schimburi.

În același context, potrivit dispozițiilor art. 107 alin. (4) al Codului muncii, durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă

în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decât 11 ore consecutive - normă din Codul muncii, care deja a fost armonizată cu dispozițiile Directivei 2003/88/CE.

Precizăm că condițiile de muncă actuale ale salariaților, fie ale celor cu regim de muncă în schimburi, sau nu, sunt, practic egale, iar legislația actuală prevede garanții adecvate de securitate și sănătate în muncă pentru diferite regimuri de muncă, ceea ce, în ansamblu, nu mai îndreptățește necesitatea impunerii de către legiuitor a unei perioade atât de lungi de odihnă anume pentru salariații care prestează munca în schimburi.

Ținând cont de norma legală la nivel de Uniune Europeană, parcursul aprobat al Republicii Moldova de armonizare a legislației al cea a Uniunii Europene și integrarea Republicii Moldova în comunitatea țărilor Uniunii Europene, privind repausul zilnic al salariaților cu regim de muncă în schimburi, respectiv, **INSISTĂM** în vederea ajustării normei legale înscrise la alin. (6) art. 101 din Codul muncii, în redacția următoare:

„Durata întreruperii în muncă între schimburi nu poate fi mai mică decât 11 ore consecutive.”

sau, ca opțiune temporară, în perioada de tranzitare deplină la legislația UE:

„Durata întreruperii în muncă între schimburi nu poate fi mai mică decât durata dublă a timpului de muncă din schimbul precedent (fără a include durata pauzei pentru masă)” - ceea ce ar permite, cel puțin, la moment, de a se încadra în durata astronomică a unei zile de 24 de ore.

În același timp, precizăm că din cauza proceselor demografice negative și fenomenelor de migrație la cote deosebit de înalte a populației din țară apte de muncă, ceea ce a condiționat o lipsă acerbă de forță de muncă în Republica Moldova, mediul de afaceri din sectorul producerii constată necesitatea modificării regimului de muncă, cu micșorarea numărului de schimburi.

Totodată, din cauza deficiențelor legislative ale prevederilor art. 101 alin. (6) al Codului muncii ce fac imposibilă prestarea, efectivă, în regim de muncă în schimburi, a muncii de 8 ore/schimb (pe timp de zi), sectorul producției al întreprinderilor, efectiv zilnic, muncesc cu o oră mai puțin.

În aceste condiții, pentru a face față planurilor de producție, unii agenți economici sunt nevoiți să recurgă la muncă suplimentară, practic, zilnică, cu achitarea, corespunzătoare a drepturilor salariale, în mărime dublă, situații care cauzează întreprinderilor pierderi imense.

În aceste condiții, din cauza imposibilității legale de a lucra 8 ore în fiecare schimb (pe timp de zi), din cauza pierderilor economice deja înregistrate, dar și a pierderilor ce sunt prognozate, cel puțin, precum și declinul economic din cauza războiului din regiune dintre Federația Rusă și Ucraina, condiționează sistarea drastică a unor activități operaționale de producere a întreprinderilor, situații care prejudicază și mai vertiginos economia țării.

Menționăm că, în situația dată, se află mulți agenți economici din Republica Moldova, munca cărora este organizată în regim de schimburi și care sunt întreprinderi ce activează strict conform prevederilor legale, aliniindu-și activitățile operaționale la cerințele actuale ale legislației din domeniu.

Prin urmare, solicităm respectuos de urgență ajustarea normelor legale descrise mai sus.

Însă, dat fiind timpul care încă urmează să fie parcurs până la adoptarea modificărilor al Codului muncii (estimativ, abia la finele anului 2023), situația critică în care se afla mediul de afaceri din cauza fenomenelor nefaste de migrație pe piața muncii, războiul cu Ucraina la granițele țării și criza economică, intervenim cu rugămintea de a accelera adoptarea modificărilor supra la Codul muncii.

Sperăm ca demersul dat să fie avizat pozitiv și **INSISTĂM** la modificarea solicitată a prevederilor art. 106 alin. (1) al Codului muncii să fie adoptată în termeni proximi.

II. De asemenea, cu referire la *proiectului de Lege cu privire la modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003*, intervenim cu următoarele propuneri și obiecții:

1. Nu suntem de acord cu soluția oferită la art. 101 alin. (6¹) din Codul muncii, din motiv că problematicile de ordin juridic cu care se întâmpină acum mediul de afaceri nu poate fi tratată în formă de excepție, fapt cum e expus la moment, respectiv insistăm la modificarea conform formulei redată mai sus;

2. Completarea proiectului cu un articol nou 100², cu următorul cuprins:

„Articolul 100². Program de lucru inegal

(1) *În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.*

(2) *Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absența acestuia, va fi prevăzut în regulamentul intern.”;*

3. Completarea proiectului cu norme privind **anularea perioadei de probă pentru salariații - minori**

Conform art. 62 lit. b) din Codul muncii, se interzice aplicarea perioadei de probă în cazul încheierii contractului individual de muncă cu persoanele în vârstă de până la 18 ani;

Respectiv, ar fi logic abrogarea lit. b) din norma menționată.

4. Completarea proiectului cu norme privind **excluderea obligativității de solicitare a acordului ANOFM în cazul concedierii salariaților în vârstă de până la 18 ani**

Conform art. 257 din Codul muncii, concedierea salariaților în vârstă de până la 18 ani, cu excepția cazului de lichidare a unității, se permite numai cu acordul scris al agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, respectându-se condițiile generale de concediere prevăzute de codul menționat.

Prin urmare, obligativitatea dată creează procedee birocratice suplimentare.

5. Excluderea termenului de **„repaus suficient”**, din motiv că induce în eroare interpretarea normei date, precum și faptul că deja este expus repausul zilnic și săptămânal, reglementat în Codul muncii, respectiv modificarea art. 107 nu considerăm necesar;

6. Termenul de **„lucrător de noapte”** și pe tot parcursul textului proiectului, termenul de „lucrător” considerăm necesar de a fi substituit cu termenul de „salariat”, conform termenului utilizat în Codul muncii.

7. Termenul de **„salariat de noapte”** este foarte bine descris în legislația României, respectiv urmare a completării Codului muncii cu noțiunea dată, se necesită și prevederi care vor reglementa termenul dat. Detalierea reglementării ar trebui să se regăsească în Codul muncii, actul normativ de bază nu și stabilit prin convenii.

Respectiv, propunem completarea proiectului cu următorul articol:

„Articolul 100³. Salariatul de noapte

Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

a) salariatul care efectueaza munca de noapte cel puțin 3 ore din timpul sau zilnic de lucru;
b) salariatul care efectueaza munca de noapte intr-o anumita proportie din timpul sau lunar de lucru, proportia fiind după consultarea cu partenerii sociali sau reglementată prin convenții sau contracte colective încheiate la nivel național sau ramural.”;

8. De asemenea, privind modificarea propusă la Codul muncii și anume art. 123¹ din proiect, menționăm îngrijorarea privind necesitatea emiterii cadrului secundar de rigoare, menit să aducă clarificare privind aplicabilitatea normei date.

Cu înaltă considerațiune,

Mariana RUFA
Director Executiv al
Asociației Businessului European

Document semnat electronic. Pentru verificarea semnăturii a se accesa: <https://msign.gov.md>