

NOTĂ INFORMATIVĂ
la proiectul de Lege pentru modificarea și completarea
Codului muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003

Prezentul proiect de Lege pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003 cuprinde modificările și completările elaborate în cadrul a două Grupuri de lucru create sub egida Consiliului Economic pe lângă Prim-ministru:

1) Grupul de lucru pentru reducerea poverii de reglementare în domeniul muncii, avînd ca scop optimizarea reglementărilor în domeniul raporturilor de muncă, al securității și sănătății în muncă, precum și clarificarea cerințelor obligatorii aferente controlului de stat exercitat de Inspectoratul de Stat al Muncii (*instituit prin Dispoziția Guvernului nr. 01-04-167/L.I. din 27 iulie 2016*). Grupul de lucru a fost constituit din reprezentanții următoarelor structuri: Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Inspectoratul de Stat al Muncii; Secretariatul Consiliului Economic pe lângă Prim-ministru; Ministerul Economiei; Camera de Comerț și Industrie; Casa Națională de Asigurări Sociale; Inspectoratul Energetic de Stat; Centrul Național de Sănătate Publică; Compania Națională de Asigurări în Medicină; Asociația Patronală ”Camera de Comerț Americană din Moldova”; Asociația Businessului European; Asociația Investitorilor Străini; Uniunea Producătorilor de Zahăr; Asociația Femeilor Antreprenoare din Moldova; Asociația Contabililor și Auditorilor Profesioniști; Asociația Oamenilor de Afaceri din Moldova; Asociația Patronală din Industria Ușoară; Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova; Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova; Clubul Oamenilor de Afaceri ”TIMPUL”; Institutul pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale ”Viitorul”;

2) Grupul de lucru abilitat să elaboreze proiectul noului Cod al muncii (*instituit prin Dispoziția Guvernului nr. 145-d din 3 noiembrie 2016*). În componența Grupului de lucru au fost incluși reprezentanții următoarelor structuri: Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei; Ministerul Justiției; Ministerul Economiei; Cancelaria de Stat, Consiliul Economic pe lângă Prim-ministru; Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova, Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova, Asociația Investitorilor Străini, Asociația Patronală „Camera de Comerț Americană din Moldova”, Asociația Businessului European; Institutul Național de Cercetări Economice.

Proiectul în cauză prevede modificarea și/sau completarea a **36** de articole ale Codului.

Printre modificările și completările ce urmează a fi operate în Codul muncii se numără următoarele:

1. Alineatul (2) din art.9 se propune de completat cu litera g¹) cu următorul cuprins: „g¹) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre

imposibilitatea de a se prezenta la serviciu, cu prezentarea, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, a documentelor care motivează absența;”.

Urmare a completării vizate, salariatul va avea obligația să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu, ceea ce va avea ca efect responsabilizarea și disciplinarea salariaților, asigurarea disciplinei de muncă în cadrul unității și, prin urmare, asigurarea drepturilor și intereselor legale ale angajatorului și a bunei funcționări a unității.

2. La articolul 10 alineatul (2):

- litera c) se propune de expus în următoarea redacție: ”c) să aprobe, în prima lună de la începutul activității unității, iar în continuare – în prima lună a fiecărui an calendaristic, statele de personal ale unității;”.

Urmare a modificării respective angajatorii vor fi scutiți de obligația de a prezenta statele de personal inspecției teritoriale de muncă în a cărei rază de competență este amplasată unitatea.

Modificarea în cauză va avea ca efect:

- reducerea poverii administrative asupra angajatorilor;
- susținerea mediului de afaceri și îmbunătățirea climatului investițional în RM.

- litera d) se propune de expus în următoarea redacție: ”d) să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă;”.

Urmare a acestei modificări, angajatorii vor fi scutiți de obligația să elibereze salariaților permise nominale de acces la locul de muncă.

Modificarea în cauză va avea ca efect:

- reducerea poverii administrative asupra angajatorilor;
- susținerea mediului de afaceri și îmbunătățirea climatului investițional în RM.

3. Alineatul (6) din articolul 33 se propune de abrogat.

Modificarea în cauză are drept scop:

- excluderea abuzurilor din partea reprezentanților salariaților în procesul de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă;
- asigurarea respectării drepturilor și intereselor legitime ale angajatorilor.

Urmare a acestei modificări, contractul colectiv de muncă nu va mai continua să-și producă efectele după expirarea termenului lui de acțiune.

La formularea acestei modificării partenerii sociali s-au inspirat din prevederile art.38 din Codul muncii, care reglementează acțiunea convenției colective.

4. La articolul 55 alineatul (1):

- litera b) se propune de expus în următoarea redacție: ”b) pentru perioada îndeplinirii unor lucrări temporare cu o durată de pînă la 2 luni;”;

- alineatul se propune de completat cu litera b¹) cu următorul cuprins: b¹) pentru perioada îndeplinirii unor lucrări sezoniere care, în virtutea condițiilor climaterice, se pot desfășura numai într-o perioadă anumită a anului;”;

Modificările respective au drept scop:

- concretizarea și îmbunătățirea conținutului normativ al art.55 din Codul muncii;
- excluderea diferitor interpretări și neclarități în procesul de aplicare a lit. b) din alin.(1) al art.55 din Codul muncii (în redacție actuală);
- asigurarea aplicării corecte și uniforme a prevederilor Codului muncii.

- alineatul se propune de completat cu litera c¹) cu următorul cuprins: „c¹) cu cetățenii străini care se angajează în câmpul muncii pe teritoriul Republicii Moldova;”.

Potrivit art.4 alin.(5) din Legea cu privire la migrația de muncă nr.180-XVI din 10 iulie 2008, străinii își desfășoară activitatea de muncă pe teritoriul Republicii Moldova în baza unui permis de ședere provizorie în scop de muncă. Permisele de ședere provizorie în scop de muncă se eliberează pe perioada de un an (cu posibilitatea de prelungire în condițiile legii). Astfel, activitatea de muncă desfășurată de persoanele străine pe teritoriul Republicii Moldova este nemijlocit legată de perioada de valabilitate a permisului de ședere. Luînd în considerare cele expuse, se impune completarea art.55 alin.(1) din Codul muncii cu un nou temei de încheiere a contractului individual de muncă pe durată determinată. Deci, completarea în cauză are drept scop aducerea prevederilor Codului muncii în concordanță cu prevederile Legii cu privire la migrația de muncă nr.180-XVI din 10 iulie 2008.

5. La articolul 56 alineatul (3), din prima propoziție se exclud cuvintele ”atribuindu-i-se un număr din registrul unității”.

Urmare a acestei modificări referința la registrul de evidență al contractelor individuale de muncă va fi exclusă din Codul muncii, astfel că ținerea acestuia va deveni opțională.

Modificarea în cauză va avea ca efect:

- reducerea poverii administrative asupra angajatorilor;
- susținerea mediului de afaceri și îmbunătățirea climatului investițional în RM.

6. La articolul 62, se propune de abrogat litera a).

Urmare a acestei modificări angajatorii vor dispune de dreptul să stabilească tinerilor specialiști perioada de probă și, astfel, vor fi încurajați să angajeze tinerii specialiști.

La formularea acestei modificări grupul de lucru s-a inspirat din prevederile Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr.158-XVI din 4 iulie 2008 (a se vedea art.31), precum și din practica altor țări (spre exemplu – Suedia, Franța, România).

7. La articolul 63, alineatul (2) se propune de completat după prima propoziție cu o propoziție nouă cu următorul cuprins: ”Angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă.”

Completarea respectivă are drept scop simplificarea procedurii de concediere în legătură cu rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art.86 alin.(1) lit. a) din Codul muncii).

Urmare a acestei completări, angajatorii vor fi scutiți de obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă și, astfel, se va face o delimitare clară între temeiul de concediere prevăzut art.86 alin.(1) lit. a) (rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă) și temeiul de concediere prevăzut de art.86 alin.(1) lit. e) din Codul muncii (constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente).

La formularea acestei completări s-a ținut cont și de practica internațională în domeniu. Reglementări similare se conțin, spre exemplu, în legislațiile României și Suediei.

8. Articolul 65 din Codul muncii se propune de expus în următoarea redacție:

”Articolul 65. Perfectarea documentelor la angajare

(1) În baza contractului individual de muncă negociat și semnat de părți, angajatorul poate emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărîre) de angajare.

(2) Ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) de angajare se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare de la data semnării de către

părți a contractului individual de muncă. La cererea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să-i elibereze acestuia o copie a ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii), legalizată în modul stabilit, în termen de 3 zile lucrătoare.”

Urmare a modificării vizate, emiterea ordinului de angajare va deveni opțională.

Totodată, în cazul în care angajatorul va utiliza ordinele de angajare, acesta va avea obligația să le aducă la cunoștința salariatului, sub semnătură. De asemenea, la cererea scrisă a salariatului, angajatorul va fi obligat să-i elibereze acestuia o copie a ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii), legalizată în modul stabilit.”

9. La articolul 78 alineatul (1) litera a), cifra ”6” se propune de substituit cu cifra ”4”.

Modificarea respectivă urmează a fi examinată în context cu modificarea care urmează a fi operată la art.126 din Codul muncii.

10. Articolul 82 se propune de completat cu litera d¹) cu următorul cuprins: ”d¹) „retragere, de către autoritățile competente, a autorizației (licenței), permisului, care îi acordă salariatului dreptul de a activa într-o anumită profesie, meserie sau de a efectua o anumită lucrare – de la data retragerii acesteia;”.

Astfel, Codul muncii va fi completat cu un nou temei de încetare a contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților și anume – retragere, de către autoritățile competente, a autorizației (licenței), permisului, care îi acordă salariatului dreptul de a activa într-o anumită profesie, meserie sau de a efectua o anumită lucrare – de la data retragerii acesteia.

În baza acestui motiv vor putea fi eliberate categorii specifice de salariați. Spre exemplu:

- șoferul – în caz de retragere a permisului de conducere;

- responsabilul tehnic – în caz de retragere a autorizației eliberate de Ministerul Dezvoltării

Regionale și Construcțiilor.

11. La articolul 85 alineatul (4¹), după cuvintele ”conducătorul unității” se introduc cuvintele ”(ai filialei sau reprezentanței)”.

Urmare a acestei modificări:

- nu doar conducătorul unității, ci și conducătorii filialelor și reprezentanțelor acesteia (luînd în considerare importanța acestor funcții în cadrul companiei) vor putea demisiona, anunțînd despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu o lună înainte (la momentul actual – cu 14 zile calendaristice înainte);

- angajatorii vor dispune de timp suficient pentru controlul activității persoanelor menționate, inclusiv pentru depistarea la timp a unor abateri în activitate, care pot avea urmări grave pentru companie.

La formularea acestei modificări grupul de lucru s-a inspirat din practica țărilor UE.

12. La articolul 86 alineatul (1):

- litera e) se propune de expus în următoarea redacție: ”e) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza calificării insuficiente, stabilite în urma atestării efectuate în modul prevăzut de Guvern;”;

Urmare a acestei modificări Guvernul va dispune de temei legal pentru aprobarea unui Regulament privind modul de atestare a salariaților din unități, ceea ce va avea ca efect:

- înlăturarea lacunelor existente în legislația Republicii Moldova;

- rezolvarea problemelor ce țin de atestarea salariaților din unități, cu care se confruntă actualmente majoritatea angajatorilor;

- excluderea abuzurilor din partea angajatorilor în procesul de atestare a salariaților;
- asigurarea respectării drepturilor și intereselor legale ale salariaților în procesul de atestare.

- din litera h) se propune de exclus cuvântul ”repetată”;

Modificarea respectivă:

- va simplifica procedura de concediere în legătură cu absența de la lucru fără motive întemeiate;

- va responsabiliza și va disciplina salariații;

- va asigura respectarea disciplinei muncii în cadrul unității și, prin urmare, a drepturilor și intereselor legale ale angajatorului.

- litera j) se propune de expus în următoarea redacție: ”j) săvârșirea unei contravenții sau infracțiuni contra patrimoniului unității, stabilite prin hotărârea instanței de judecată sau a organului de competență căruia ține aplicarea sancțiunilor administrative;”;

Modificarea în cauză are drept scop concretizarea și îmbunătățirea conținutului normativ al normei juridice vizate, întrucât nu toate acțiunile ilicite ale salariatului care atentează la patrimoniul unității și pot servi ca temei pentru concedierea salariatului se materializează prin sustragere. Există contravenții/infracțiuni a căror latură obiectivă nu presupune acțiunea de sustragere, ci alte acțiuni/inacțiuni care au drept scop distrugerea sau deteriorarea a bunurilor angajatorului (a se vedea art.105 și 106 din Codul contravențional și art.192, 196, 197 din Codul penal). Astfel, noțiunea de „sustragere” limitează nefondat cercul acțiunilor ilicite ale salariatului contra patrimoniului unității care pot servi ca temei pentru concedierea salariatului (furt, jaf, tâlhărie).

De asemenea, menționăm că nu toate acțiunile ilicite ale salariatului contra patrimoniului unității și pot servi ca temei pentru concedierea salariatului se realizează la locul de muncă.

În același timp, considerăm necesar să accentuăm că noua redacție a lit. j) din alin.(1) al art.86 conține și o garanție care are menire să excludă abuzurile angajatorilor de acest motiv de concediere – contravenția sau infracțiunea contra patrimoniului unității care poate servi ca temei pentru concediere urmează a fi stabilită doar prin hotărârea instanței de judecată sau a organului de competență căruia ține aplicarea sancțiunilor administrative.

- litera k) se propune de expus în următoarea redacție: ”k) comiterea de către salariatul care mânuiește nemijlocit valori bănești sau materiale, sau care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator, a unor acțiuni culpabile dacă aceste acțiuni pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv;”;

Modificarea în cauză are drept scop concretizarea și îmbunătățirea conținutului normativ al normei juridice vizate, întrucât la momentul actual în baza lit. k) din alin.(1) al art.86 pot fi concediați doar salariații care mânuiesc nemijlocit valori bănești sau materiale și au săvârșit careva acțiuni culpabile dacă aceste acțiuni pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv. Însă, în practică sunt situații când angajatorul pierde încrederea față de salariat pentru acțiuni care nu sunt legate de mânuirea nemijlocită a valorilor bănești sau materiale. Drept exemplu poate servi dezvăluirea unor informații confidențiale sau săvârșirea unor fapte care supun banca anumitor riscuri materiale, ambele având consecințe mult mai grave decât sustragerea unor sume neînsemnate de bani.

- litera p) se propune de expus în următoarea redacție: ”p) încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă;”.

Urmare a acestei modificări, motivul respectiv de concediere va deveni aplicabil tuturor salariaților unității, indiferent de funcția deținută, ci nu doar conducătorului unității, adjuncților lui sau contabilului-șef.

De asemenea, menționăm că modificarea respectivă urmează a fi examinată în comun cu completarea prin care este definită noțiunea de ”încălcare gravă a obligațiilor de muncă”.

- alineatul se propune de completat cu litera y¹) cu următorul cuprins: „y¹) deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă”;

- alineatul se propune de completat cu o notă cu următorul cuprins: „Notă. Persoanele conceediate în temeiul lit. y¹) pot fi angajate pe o durată determinată conform art.55 lit. f)”.

Urmare a completărilor menționate:

- deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă va constitui un motiv de concediere – încetare a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului;

- persoanele conceediate în temeiul respectiv vor putea fi angajate ulterior pe durată determinată conform art.55 lit. f) din Codul muncii – pe o perioadă de pînă la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părți în condițiile art.54 alin.(2) și ale art.68 alin.(1) și alin.(2).

Stabilirea noului temei de concediere nu urmărește în nici un caz discriminarea pensionarilor, ci are ca scop gestionarea optimă a forței de muncă în condițiile economiei de piață. Încetarea raporturilor de muncă cu o parte din persoanele care și-au stabilit pensia pentru limită de vîrstă va spori oportunitățile de angajare pentru persoanele tinere, care în prezent nu-și pot găsi un loc de muncă potrivit calificării. Totodată, formula propusă va permite persoanelor de vîrstă pensionară care au o capacitate de muncă corespunzătoare să-și valorifice în continuare dreptul la muncă.

- la alineatul (2), cifra ”6” se propune de substituit cu cifra ”4”.

Modificarea respectivă urmează a fi examinată în context cu modificarea care urmează a fi operată la art.126 din Codul muncii.

13. La articolul 87, alineatul (1) va avea următorul cuprins:

”(1) Concedierea salariaților membri de sindicat se admite cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical din unitate.”

Urmare a acestei modificări, angajatorul nu va mai avea obligația de a solicita acordul organului (organizatorului) sindical din unitate pentru concedierea salariaților membri de sindicat – concedierea salariaților membri de sindicat, în baza tuturor temeiurilor prevăzute de art.86 alin.(1), se va efectua doar cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical din unitate.

Modificarea respectivă va avea ca efect simplificarea și flexibilizarea procedurii de concedere și, prin urmare, îmbunătățirea climatului investițional în Republica Moldova.

14. La articolul 88 alineatul (1), litera h) va avea următorul cuprins: ”h) se va adresa organului (organizatorului) sindical în vederea obținerii opiniei consultative privind concedierea salariatului respectiv;”.

Modificarea în cauză urmează a fi examinată în context cu modificarea ce va fi operată la art.87 alin.(1) din Codul muncii. Urmare a acestei modificări, în cadrul procedurii de concediere a salariaților în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate angajatorul va trebui să se adreseze organului (organizatorului) sindical în vederea obținerii opiniei consultative privind concedierea salariatului respectiv.

15. La articolul 97 alineatul (1), cuvintele ”14 ani” se substituie cu cuvintele ”10 ani”.

Urmare a acestei modificări, angajatorul va fi obligat să stabilească ziua sau săptămîna de muncă parțială la rugămintea salariatului care are copii în vîrstă de pînă la 10 ani (actualmente 14 ani). În context, considerăm necesar să menționăm că în unele țări este interzis prin lege ca copiii sub 10 ani să rămînă fără supraveghere.

Concomitent, menționăm că o asemenea normă ar corela și cu prevederile art.77 lit. d) din Codul muncii, care prevede posibilitatea suspendării contractului individual de muncă prin acordul părților în legătură cu îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de pînă la 10 ani.

16. La articolul 103 alineatul (6), cifra ”6” se substituie cu cifra ”4”.

Modificarea respectivă urmează a fi examinată în context cu modificarea care urmează a fi operată la art.126 din Codul muncii.

17. La articolul 105 alineatul (2), cifra ”6” se substituie cu cifra ”4”.

Modificarea respectivă urmează a fi examinată în context cu modificarea care urmează a fi operată la art.126 din Codul muncii.

18. La articolul 110 alineatul (4), cifra ”6” se substituie cu cifra ”4”.

Modificarea respectivă urmează a fi examinată în context cu modificarea care urmează a fi operată la art.126 din Codul muncii.

19. La articolul 111 alineatele (4) și (5), cifra ”6” se substituie cu cifra ”4”.

Modificarea respectivă urmează a fi examinată în context cu modificarea care urmează a fi operată la art.126 din Codul muncii.

20. La articolul 114 alineatul (2) litera b), cifra ”6” se substituie cu cifra ”4”.

Modificarea respectivă urmează a fi examinată în context cu modificarea care urmează a fi operată la art.126 din Codul muncii.

21. Articolul 126:

în titlul articolului cifra ”6” se substituie cu cifra ”4”;

la alineatul (1), cifra ”6” se substituie cu cifra ”4”.

Problema privind reducerea duratei concediilor pentru îngrijirea copilului se discută la diferite niveluri de mai mult timp.

Principalele dezavantaje ale concediilor excesiv de lungi pentru îngrijirea copilului sînt următoarele:

- reducerea participării femeilor cu copii mici pe piața muncii;
- pierderea de către salariați a abilităților profesionale;
- reducerea șanselor de a avansa în carieră/salarial;
- discriminarea indirectă a femeilor la angajare și ulterior la promovare;
- efecte negative asupra mărimii pensiei.

Reformarea concediilor pentru îngrijirea copilului constituie un imperativ.

Totodată, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei pledează pentru reducerea treptată a duratei concediilor pentru îngrijirea copilului. La prima etapă se propune de redus durata concediului suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului cu doi ani.

Astfel, femeilor, precum și persoanelor menționate la art.124 alin.(4) din Codul muncii, li se va acorda, în baza unei cereri scrise, un concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani.

Considerăm că modificările vizate:

- vor asigura concilierea vieții de familie cu activitatea profesională;*
- vor avea un efect benefic atît pentru salariați, cît și pentru angajatori.*

22. La articolul 127 alineatul (2), cifra ”6” se substituie cu cifra ”4”.

Modificarea respectivă urmează a fi examinată în context cu modificarea care urmează a fi operată la art.126 din Codul muncii.

23. La articolul 136¹, alineatul (3) se completează în final cu cuvintele ”sau într-un alt act normativ la nivel de unitate”.

Urmare a acestei completări, sistemul netarifar de salarizare va putea fi stabilit nu doar în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate (situația actuală), ci și în alt act normativ la nivel de unitate.

Completarea respectivă are drept scop:

- îmbunătățirea conținutului normativ al normei juridice vizate;*
- înlăturarea lacunei existente în legislația muncii în vigoare (La momentul actual, sistemul netarifar de salarizare poate fi stabilit doar în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate. Prin urmare, unitățile în cadrul cărora nu este încheiat un contract colectiv de muncă nu pot aplica sistemul netarifar de salarizare).*

24. Articolul 160 se completează după cuvintele ”în contractul colectiv de muncă” cu cuvintele ”într-un alt act normativ la nivel de unitate”.

Urmare a acestei completări, mijloacele destinate plăților de stimulare și compensare vor putea fi stabilite nu doar în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate sau în devizul de cheltuieli pentru întreținerea unității finanțate din buget (situația actuală), ci și în alt act normativ la nivel de unitate.

Completarea respectivă are drept scop:

- îmbunătățirea conținutului normativ al normei juridice vizate;*
- înlăturarea lacunei existente în legislația muncii în vigoare (La momentul actual, mijloacele destinate plăților de stimulare și compensare pot fi stabilite doar în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate sau în devizul de cheltuieli pentru întreținerea unității finanțate din buget. Prin urmare, unitățile care nu sînt finanțate din buget și în cadrul cărora nu este încheiat un contract colectiv de muncă nu pot să prevadă mijloace destinate plăților de stimulare și compensare);*
- asigurarea respectării drepturilor și intereselor legale ale salariaților.*

25. La articolul 162, alineatul (4) se completează în final cu cuvintele ”sau într-un alt act normativ la nivel de unitate”.

Urmare a acestei completări, tarifele reduse de retribuire a rebutului parțial din vina salariatului vor putea fi stabilite nu doar în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate (situația actuală), ci și în alt act normativ la nivel de unitate.

Completarea respectivă are drept scop:

- îmbunătățirea conținutului normativ al normei juridice vizate;*
- înlăturarea lacunei existente în legislația muncii în vigoare (La momentul actual, tarifele reduse de retribuire a rebutului parțial din vina salariatului pot fi stabilite doar în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate. Prin urmare, unitățile în cadrul cărora nu este încheiat un*

contract colectiv de muncă nu pot stabili tarifele reduse de retribuire a rebutului parțial din vina salariatului);

- asigurarea respectării drepturilor și intereselor legale ale salariaților.

26. La articolul 165¹, prima propoziție se completează după cuvintele ”de contractul colectiv de muncă” cu cuvintele ”de alt act normativ la nivel de unitate”.

Urmare a acestei completări, modul și condițiile de acordare a ajutorului material vor putea fi prevăzute nu doar în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate și/sau de actele normative în vigoare (situația actuală), ci și în alt act normativ la nivel de unitate.

Completarea respectivă are drept scop:

- îmbunătățirea conținutului normativ al normei juridice vizate;

- înlăturarea lacunei existente în legislația muncii în vigoare (La momentul actual, modul și condițiile de acordare a ajutorului material pot fi stabilite doar în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate și/sau de actele normative în vigoare. Prin urmare, unitățile în cadrul cărora nu este încheiat un contract colectiv de muncă și pentru care actele normative în vigoare nu reglementează modul și condițiile de acordare a ajutorului material practic nu pot acorda salariaților săi ajutorul material);

- asigurarea respectării drepturilor și intereselor legale ale salariaților.

27. La articolul 169, alineatul (2) se completează după cuvintele ”prin contractele colective de muncă” cu cuvintele ”prin alte acte normative la nivel de unitate”.

Urmare a acestei completări, procedura de revizuire sau înlocuire a normelor de muncă, precum și situațiile concrete în care poate fi aplicată vor putea fi stabilite nu doar prin contractele colective de muncă la nivel de unitate și/sau prin convențiile colective (situația actuală), ci și în alt act normativ la nivel de unitate.

Completarea respectivă are drept scop:

- îmbunătățirea conținutului normativ al normei juridice vizate;

- înlăturarea lacunei existente în legislația muncii în vigoare (La momentul actual, procedura de revizuire sau înlocuire a normelor de muncă, precum și situațiile concrete în care poate fi aplicată se stabilește doar prin contractele colective de muncă la nivel de unitate și/sau prin convențiile colective. Prin urmare, unitățile în cadrul cărora nu este încheiat un contract colectiv de muncă și care nu cad sub incidența unor convenții colective practic nu pot reglementa procedura de revizuire sau înlocuire a normelor de muncă, precum și situațiile concrete în care aceasta poate fi aplicată);

- asigurarea respectării drepturilor și intereselor legale ale salariaților.

28. La articolul 178, alineatul (2) se completează după cuvintele ”În contractul colectiv de muncă” cu cuvintele ”într-un alt act normativ la nivel de unitate”.

Urmare a acestei completări, înlesniri suplimentare, pe lângă cele stabilite de Guvern, pentru salariații care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate vor putea fi stabilite nu doar în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate și în convențiile colective (situația actuală), ci și în alt act normativ la nivel de unitate.

Completarea respectivă are drept scop:

- îmbunătățirea conținutului normativ al normei juridice vizate;

- înlăturarea lacunei existente în legislația muncii în vigoare (La momentul actual, înlesniri suplimentare pentru salariații care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate pot fi prevăzute doar în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate și în convențiile colective. Prin urmare, unitățile în cadrul cărora nu este încheiat un contract colectiv de

muncă și care nu cad sub incidența unor convenții colective practic nu pot acorda salariaților, care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate, înlesniri suplimentare, pe lângă cele stabilite de Guvern);

- asigurarea respectării drepturilor și intereselor legale ale salariaților.

29. La articolul 179, alineatul (2) se completează după cuvintele ”în contractul colectiv de muncă” cu cuvintele ”sau într-un alt act normativ la nivel de unitate”.

Urmare a acestei completări, garanții și compensații suplimentare, pe lângă cele stabilite de Guvern, pentru salariații care îmbină munca cu studiile în învățământul postuniversitar specializat vor putea fi prevăzute nu doar în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate (situația actuală), ci și în alt act normativ la nivel de unitate.

Completarea respectivă are drept scop:

- îmbunătățirea conținutului normativ al normei juridice vizate;

- înlăturarea lacunei existente în legislația muncii în vigoare (La momentul actual, garanții și compensații suplimentare pentru salariații care îmbină munca cu studiile în învățământul postuniversitar specializat pot fi prevăzute doar în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate. Prin urmare, unitățile în cadrul cărora nu este încheiat un contract colectiv de muncă practic nu pot acorda salariaților, care îmbină munca cu studiile în învățământul postuniversitar specializat, garanții și compensații suplimentare, pe lângă cele stabilite de Guvern);

- asigurarea respectării drepturilor și intereselor legale ale salariaților.

30. La articolul 186 alineatul (1), litera c) se propune de expus în redacția ce urmează:

”b) pentru a treia lună, plata unei indemnizații de eliberare din serviciu egală cu cuantumul salariului mediu lunar dacă persoana concediată nu a fost plasată în câmpul muncii;”.

Modificarea în cauză va avea ca efect:

- executarea deciziei Consiliului pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității din 1 iulie 2016 în cauza nr.419/16;

- eliminarea discriminării în câmpul muncii pe criteriu de vîrstă.

31. Se propune de completat Codul cu articolul 211¹ cu următorul cuprins:

”Articolul 211¹. Încălcare gravă a obligațiilor de muncă

Drept încălcare gravă a obligațiilor de muncă sînt recunoscute următoarele acțiuni ale salariatului:

a) primirea și eliberarea de bunuri, precum și de mijloace bănești, fără perfectarea documentelor cuvenite;

b) acordarea de servicii prin uzul funcției în schimbul unei remunerații, unui serviciu sau altor beneficii;

c) folosirea în scopuri personale a banilor încasați;

d) folosirea în scopuri personale a bunurilor angajatorului și a bunurilor aflate în gestiunea angajatorului (mijloace fixe aflate în proprietate, arendă, comodat), fără acordul în scris al acestuia;

e) nerespectarea clauzei de confidențialitate;

f) încălcarea cerințelor de securitate și sănătate în muncă, constatată în formă scrisă de conducătorul unității, lucrătorul desemnat, serviciul intern sau extern de

protecție și prevenire sau de Inspectoratul de Stat al Muncii, dacă această încălcare a atras consecințe grave (accident de muncă, avarie) sau a creat un pericol real și iminent al survenirii unor asemenea consecințe;

g) refuzul de a trece examenul medical, atunci când acesta este obligatoriu, iar salariatul a fost informat de către angajator în formă scrisă despre obligația de a trece examenul medical;

h) cauzarea unui prejudiciu material în mărime care depășește cinci salarii medii lunare pe economie prognozate.

Completarea în cauză are drept scop definirea noțiunii de "încălcare gravă a obligațiilor de muncă", pentru a asigura aplicarea uniformă, corectă și efectivă a temeiului de concediere prevăzut de art.86 alin.(1) lit. p) din Codul muncii.

32. Articolul 247:

- în titlul articolului cifra "6" se substituie cu cifra "4";

- la alineatul (1), cifra "6" se substituie cu cifra "4".

Modificările respective urmează a fi examinate în context cu modificarea care urmează a fi operată la art.126 din Codul muncii.

33. La articolul 249 alineatul (2), cifra "6" se substituie cu cifra "4".

Modificarea respectivă urmează a fi examinată în context cu modificarea care urmează a fi operată la art.126 din Codul muncii.

34. La articolul 251, în titlul și în partea dispozitivă a articolului, cifra "6" se substituie cu cifra "4".

Modificarea respectivă urmează a fi examinată în context cu modificarea care urmează a fi operată la art.126 din Codul muncii.

35. La articolul 252, cifra "6" se substituie cu cifra "4".

Modificarea respectivă urmează a fi examinată în context cu modificarea care urmează a fi operată la art.126 din Codul muncii.

36. La articolul 318 alineatul (2), cifra "6" se substituie cu cifra "4".

Modificarea respectivă urmează a fi examinată în context cu modificarea care urmează a fi operată la art.126 din Codul muncii.

Adoptarea proiectului respectiv va avea ca efect:

a) perfecționarea legislației muncii în vigoare;

b) flexibilizarea legislației muncii în vigoare și aducerea acesteia în concordanță cu cerințele moderne ale economiei de piață;

c) asigurarea respectării drepturilor și intereselor legitime ale ambelor părți a raporturilor de muncă.

Reieșind din cele expuse, considerăm adoptarea proiectului sus-menționat ca fiind un act oportun și necesar.

Ministru

Stela GRIGORAȘ