

Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale

Ref.: Aviz consultativ la proiectul de lege pentru modificarea Codului Muncii nr. 154/2003 (Munca la Distanță)

Stimați Domni, Stimate Doamne,

Asociația Businessului European (EBA Moldova) Vă adresează cele mai înalte considerațiuni și urmare examinării *proiectului de lege pentru modificarea Codului Muncii nr. 154/2003 cu un capitolul IX¹ Munca la Distanță*, comunică următoarele.

Dat fiind faptul că în art. 290-292 al Codului muncii sunt prevăzute condițiile pentru munca la domiciliu, propunem ca normele din proiectul de lege să fie cumulate cu cele deja existente și redenumirea Capitolului IX în "Munca la distanță sau la domiciliu" sau „Munca la distanță”, odată ce distanța include și ipoteza muncii salariatului de la domiciliu. Ținem să menționăm că, în principiu pentru angajator este mai puțin important dacă salariatul său va exercita munca la domiciliu sau într-un alt loc, chiar și în altă țară unde se află acest salariat, iar pentru salariat condițiile de muncă și specificul muncii prestate în condițiile date sunt aceleași.

Mai mult ca atât subliniem despre necesitatea utilizării termenului de „salariat”, în textul proiectului de lege, așa cum este prevăzut în Codul muncii și excluderea termenului „angajat”.

Cu privire la prevederile propuse privind protecția muncii, menționăm că impunerea angajatorului de a stabili în contractul individual de muncă măsurile și condițiile de securitate și sănătate în muncă (SSM) la modul practic vor fi dificil de realizat, odată ce aceasta înseamnă că în contractul individual de muncă va fi necesar să fie integrate un șir întreg de instrucțiuni privind SSM, cum ar fi: instrucțiuni ce țin de instruirea salariatului la angajare, instruirea SSM la locul de muncă, măsurile și condițiile SSM preluate din Evaluarea de riscuri specifice postului de muncă respectiv.

În acest context, considerăm că obligația dată va îngreuna contractul individual de muncă. Totodată, chiar dacă condițiile SSM vor fi incluse în contractul individual de muncă, legislația SSM actuală oricum prevede obligativitatea instruirii SSM a salariatului cu întocmirea Fișei SSM individuale obligatorii, instruire care se realizează la angajare, la locul de muncă și periodic, la cel puțin fiecare 6 luni. Astfel, în formula actuală nu se va obține decât dublarea de obligații din partea angajatorului.

Respectiv, propunem ca formularea dată să fie înlocuită cu prevederea conform căreia angajatorul este obligat să aducă la cunoștința salariatului cu munca la domiciliu sau la distanță cerințele SSM aplicabile muncii pe care o va desfășura salariatul. În acest mod, angajatorul, odată cu încheierea contractului individual de muncă, va pune la dispoziția salariatului copiile după instrucțiunile SSM respective și va instrui salariatului similar altor salariați (instruirea fiind posibilă chiar și la distanță cu condiția că se va obține semnătura originală sau electronică a salariatului respectiv), fără a fi necesară înserarea acestor instrucțiuni în contractul individual de muncă, astfel fiind pe deplin realizate și obligațiile de instruire și de informare în domeniul SSM ale angajatorului.

Adițional la cele menționate, propunem completarea Codului Muncii cu un nou articol care să instituie obligații adiționale specifice muncii la distanță cu următoarele prevederi:

” Salariatul își va desfășura activitatea de muncă astfel încât să evite expunerea la pericol de accidentare sau risc de apariție a unor boli profesionale sau boli nelegate de activitatea de muncă, nici propria persoană, nici alte persoane care pot fi afectate la prestarea muncii.

Adițional, salariatul are următoarele obligații:

a) să informeze angajatorul despre condițiile existente la locurile desfășurării activității de muncă la distanță și să îi permită acestuia accesul, după posibilitate, pentru stabilirea și implementarea măsurilor de securitate

EBA – European Business Association

30, Vlaicu Pârcălab Str. - MD 2012 Chișinău - Republic of Moldova

Phone: +373-22-907025 - Email: info@eba.md- www.eba.md

- și sănătate în muncă în conformitate cu legislația în vigoare, necesare executării obligațiilor prin contractul de muncă, ori în vederea executării unor obligații stabilite de legislație;*
- b) să nu modifice condițiile de securitate și sănătate în muncă de la locurile în care desfășoară activitatea de muncă și să anunțe angajatorul despre orice modificare reală sau posibilă în cei mai restrânși termeni;*
- c) la locul de muncă să utilizeze numai echipamente care nu prezintă pericol pentru securitatea și sănătatea sa;*
- e) să respecte regulile de utilizare a echipamentelor stabilite de către părți.”*

Reieșind din cele menționate, solicităm respectuos luarea în considerare a propunerilor enunțate precum și propunerilor tehnice din tabelul anexat. De asemenea comunicăm despre deschiderea EBA Moldova de a prezenta orice argumente adiționale aferente propunerilor prezentate.

Cu deosebit respect,



Mariana RUFA,
Director Executiv
Asociația Businessului European

Nr.	Redacția actuală	Propunerea EBA Moldova
1.	<p>Art. 292¹ Salariații cu munca la distanță</p> <p>(1) Munca la distanță reprezintă forma de organizare a muncii în domeniile de activitate în care este posibilă desfășurarea acesteia, prin care salariatul își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, folosind tehnologia informației și comunicațiilor.</p> <p>(2) Salariații cu munca la distanță sînt angajații care au încheiat un contract individual de muncă cu posibilitatea desfășurării muncii la distanță sau printun acord suplimentar la contractul existent au prevăzut această posibilitate, asupra căroră se aplică prevederile prezentului cod, cu particularitățile prevăzute de capitolul respectiv</p>	<p>Propunem expunerea alin. (1) în următoarea redacție:</p> <p>(1) Munca la distanță reprezintă forma de organizare a muncii în domeniile de activitate în care este posibilă prestarea acesteia, prin care salariatul își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, calificării sau profesiei pe care o deține, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, folosind mijloacele tehnologiei informației și comunicațiilor ale salariatului sau puse la dispoziția sa de angajator în scopul dat.</p> <p>La alin. (2), propunem substituirea sintagmei „capitolul respectiv” cu sintagma ”prezentul capitol”.</p> <p>Mai mult ca atât, propunem excluderea alin. (3), deoarece acesta nu se aplică tuturor salariaților (a se vedea art. 33 alin 7 din Codul muncii).</p> <p>Totodată, propunem completarea cu un aliniat nou, care va avea următorul conținut:</p> <p>”(4) Salariații cu munca la distanță beneficiază de toate drepturile care rezulta din prezentul Cod, contractul colectiv de muncă, regulamentul intern al unității, ori alt act normativ la nivel de unitate în condiții de egalitate cu salariații care își desfășoară activitatea de la locul de munca organizat de angajator.”</p>
2.	<p>Articolul 292². Încheierea, modificarea și conținutul contractului individual de muncă în condițiile prezentului capitol</p> <p>(1) Contractul individual de muncă în condițiile prezentului capitol se încheie și se modifică în temeiurile generale prevăzute de prezentul cod.</p> <p>a) precizarea expresă a posibilității că salariatul poate desfășura munca la distanță și condițiile desfășurării acesteia;</p> <p>b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului;</p> <p>d) obligația angajatorului de a informa salariatul cu privire la actele emise la nivel de unitate, prevederile</p>	<p>Propunem expunerea denumirii articolului dat, după cum urmează:</p> <p>” <i>Articolul 292². Încheierea, modificarea și conținutul contractului individual de muncă sau al acordului suplimentar la contractul individual de muncă cu privire la munca la distanță</i>”.</p> <p>La alin. (1) după sintagma „se modifică” propunem să fi inclusă sintagma ”<i>în formă scrise sau prin utilizarea mijloacelor electronice conform legislației civile în vigoare,</i>”.</p> <p>La alin. (2). Lit. a) propunem după sintagma „<i>munca la distanță</i>” să fie inclusă sintagma ”<i>în diverse locuri</i>”.</p> <p>Propunem ducă cuvântul „<i>programul</i>” să fie inclus cuvântul ”<i>de muncă</i>”.</p> <p>Propunem după sintagma ”<i>obligația angajatorului de a informa</i>” de adăugat sintagma ”, <i>după caz,</i>” .</p>

	<p>contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau regulamentul intern, în materia protecției datelor cu caracter personal, precum și obligația salariatului de a respecta aceste prevederi</p>	
<p>3.</p>	<p>Articolul 292³. Particularități privind organizarea și protecția muncii la distanță</p>	<p>Propunem completarea alin. (1) cu sintagma <i>"sau în regulamentul intern al angajatorului adus la cunoștința salariatului"</i>.</p> <p>Totodată propunem expunerea alin. (2) după cum urmează:</p> <p>(2) Angajatorul este responsabil de organizarea securității și sănătății în muncă a salariaților care prestează munca la distanță în conformitate cu cerințele art. 224 și 225 din prezentul cod. Angajatorul va stabili în contractul individual de muncă sau în regulamentul intern al angajatorului adus la cunoștința salariatului măsurile și condițiile de securitate și sănătate în muncă și dacă este cazul va pune la dispoziția salariatului echipamente individuale de protecție, adecvate muncii prestate de la distanță. Salariatul este obligat să presteze munca la distanță cu respectarea normelor de securitatea și sănătatea în muncă stabilite de angajator în contractul individual de muncă sau în regulamentul intern al angajatorului adus la cunoștința salariatului și va utiliza echipamentele individuale de protecție oferite de angajator.</p>