

Către: **DI Dan Perciun,**
Președinte al Comisiei protecție socială, sănătate și familie a Parlamentului

Nr.22/22-CG din 23.05.2022

Ref.: Propuneri de modificare cu privire la Proiectul de lege 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.; ș.a.)

Stimate Domnule Președinte,

Asociația Businessului European (EBA Moldova) adresează cele mai înalte considerațiuni și în contextul consultărilor publice organizate de Comisia protecție socială, sănătate și familie cu privire la Proiectul de lege 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.; ș.a.), înaintăm spre atenția Dvs. propunerile EBA Moldova privind amendarea/îmbunătățirea proiectului menționat:

Pct.8 – În cazul în care se propune majorarea termenului perioadei de probă pentru toate categoriile de salariați până la 6 luni – reglementările speciale pentru conducătorul, adjunctii acestuia și contabilului-șef și persoanelor cu funcție de răspundere – urmează a fi excluse din art. 60. Tot la acest articol urmează să fie făcute și ajustări asupra termenului de probă pentru contractele individuale de muncă încheiate pe o perioadă determinată – propunem sa fie majorate proporțional până la 3 luni de zile;

Pct. 9 – Propunem excluderea lit. b) – la moment aceasta interdicție de aplicare a perioadei de probă reprezintă mai mult un impediment de angajare pentru persoanele sub 18 ani decât o garanție suplimentară;

Pct. 10 – Sintagma „cu excepția situațiilor prevăzute la art. 98 alin.(5)” nu-și găsește aplicare, pentru că art. 98 al Codului muncii nu are un alineat (5) – are, în total, 4 alineate (poate ca proiectul a avut în vedere alte proiecte de modificări ale Codului muncii prin care a fost introdus alineatul (5), dar, la moment, acest alineat (5) al art. 98 nu exista în Codul muncii).

Pct.14 – Considerăm necesară menținerea textului care se referă la consecințele continuării muncii și după expirarea termenelor de preaviz (la moment, acestea sunt prevăzute de art. 85 alin.(5) al Codului muncii.

La fel propunem ca alin.(5) sa rămână în redacția actuală, iar dreptul angajatorului de achita toate drepturile salariale în data achitării salariului să se refere la toate tipurile de încetare – respectiv urmează a fi modificat doar art. 143, dar nu art. 142 pentru a oferi aceasta opțiune;

Adițional propunem ca cercul de persoane din alin. (4¹) din art. 85 sa fie majorat și pentru persoanele cu funcție de răspundere (key employees), lista cărora se coordonează cu reprezentanții salariaților;

Pct. 15 – pentru modificarea lit. g) a alin.(1) al art. 86 – Sintagma ”dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar” propunem să fie înlocuită cu sintagma ”în interiorul de valabilitate a unei sancțiuni disciplinare”. În vederea evitării confuziilor este necesar de menționat în mod clar că, pentru a fi aplicabil acest temei de concediere, încălcările trebuie sa fi avut loc în interiorul termenului de valabilitate a sancțiunii disciplinare.

Pct. 15 – pentru completarea cu alin.(3) - Propunem excluderea de la incidența acestui alineat a cazurilor când concedierea este dispusă ca sancțiune disciplinară pentru care curgerea termenelor și modalitatea de aplicare a ei sunt stabilite de prevederile speciale de la art. 209 alin.(1) si art. 210 alin.(2) ale Codului muncii – care stabilesc că, pe durata concediilor menționate, termenul de 1 luna nu curge, iar sancțiunea produce efecte doar după comunicarea ordinului de aplicare a sancțiunii disciplinare.

Pct. 16 și Pct. 17 (și în tot textul Codului muncii) - Recomandăm înlocuirea termenilor/sintagmelor de "nelegitim" (termen care nu transmite în mod indubitabil că ceva ar contraveni legii) cu "ilegal" (termenul reflectă în mod fidel faptul că ceva contravine legii), "restabilirea la locul de muncă" (este mai mult o calchiere din l. rusa) cu "reintegrare în muncă" (reflecta ideea reintroducerii unei persoane într-un mediu din care a fost scoasă) și "eliberare" (noțiunea nu-și găsește consacrare în Codul muncii și are alt sens decât încetarea raporturilor de muncă) cu "concediere" (noțiunea definită de Codul muncii). Înlocuirea propusă va contribui la îmbunătățirea calității lingvistice, dar și legale a textului.

Pct. 16 – art. 89 alin.(4) – Pentru claritate, propunem divizarea alineatului (4) în două fraze – una care ar include ipoteza când angajatorul restabilește/reintegrează salariatul. Alta se va referi la cazul când angajatorul refuză restabilirea/reintegrarea salariatului și care poate avea următorul conținut: "Angajatorul este în drept să refuze restabilirea/reintegrarea salariatului în muncă, caz în care va emite un ordin în acest sens și va plăti acestuia o compensație de concediere și despăgubirile prevăzute de art. 90, în termen de 15 zile de la data pronunțării hotărârii judecătorești". De asemenea, considerăm că este judicios și structural corect ca grila de calcul a acestei compensații să fie inclusă în acest art. 89 (ca un alineat separat), și nu în art. 90 – deoarece se creează confuzie între categoriile de despăgubiri.

Pct. 17 – art. 90 alin.(1) - Propunem excluderea din alin (1) a sintagmei "constatării de către instanța de judecată" : caracterul ilegal al unui transfer sau concedieri ar putea fi constatat și fără intervenția instanței judecătorești – de exemplu, printr-o tranzacție.

art. 90 alin.(2) - În vederea evitării confuziei, e recomandabilă excluderea lit. d) – reglementarea de bază a compensației de concediere urmând a rămâne în art. 89;

art. 90 alin.(3) - Propunem completarea și cu criterii ce țin de impactul transferului sau concedierii ilegale asupra persoanei angajatului și vieții lui sociale (pot fi preluate din conținutul art. 2036, art. 2037 ale Codului civil);

art. 90 alin.(4) - Propunem transferul ca alineat separat în art. 89;

art. 90 alin.(5) - Propunem transferul respectivul alineat în art. 89 unde s-ar integra mai organic – reieșind și din denumirea lui – putând avea următorul conținut: " Litigiile cu privire la restabilirea/reintegrarea în muncă pot fi soluționate și prin încheierea unei tranzacții în care părțile pot prevedea, pe lângă despăgubirile prevăzute de prezentul articol, posibilitatea plății unei compensații de concediere prevăzută de art. 89 în locul restabilirii/reintegrării în muncă".

Pct. 19 – Durata de 48 ore pe săptămâna – conform directivei UE este o durată medie, dar nu una maximă precum este stipulate în proiect. Considerăm că expunerea în formatul directive UE este mai oportună, deoarece pot fi situații când într-o săptămâna va fi necesar să fie prestată munca suplimentară mai mult de 8 ore. Chiar și în prezent acest lucru este posibil – unica condiție este ca ziua de muncă să nu depășească 12 ore – practic putem avea 20 de ore suplimentare într-o săptămână;

Pct. 21 – propunerea de completare a art. 116 cu alin.(6) – Recomandăm ca alin.(6)m propus să fie exclus, pentru că intră în contradicție cu prevederile art. 116 alin(1) care stabilește că programarea concediilor se face de comun acord cu reprezentanții salariaților. Mai mult, o eventuala convenire (de comun acord) cu fiecare angajat a programării concediului (așa cum propune acest alin.(6)) va fi solicitantă pentru angajator, de durată și incertă.

Pct. 24 – Propunem ca termenul de 2 luni să fie modificat în 15 zile lucrătoare – acest termen este prevăzut și în convenția colectivă de nivel național – în așa mod Sindicatele nu ar trebui să aibă careva obiecții și îl considerăm mai rezonabil decât termenul de 2 luni;

Pct. 24, pct. 25 – Considerăm că este necesar de a prevedea un mecanism prin care salariatul care se afla în aceste concedii sociale va afla dacă funcția sa e ocupată sau nu (ca să știe care termen îi este aplicabil). Pe de altă parte, vor trebui stabilite consecințele omisiunii salariatului de a anunța angajatorul cu privire la revenirea sa la serviciu în aceste termene.

Pct. 29 - În redacția propusă a art. 156 nu s-ar încadra situațiile când un salariat îndeplinește atribuțiile unui coleg aflat în concediu de odihnă (caz în care nu putem vorbi despre o vacanță a funcției, ci doar despre o absență temporară). E echitabil ca redacția articolului să fie modificată astfel încât să includă și aceste situații când salariatul e doar temporar absent, iar funcția nu e vacantă.

Totodată înaintam spre atenția Dvs. propunerile de 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 făcut 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 doua limbi, dintre care, obligatoriu, una va fi limba română. În caz de neconcordanță între cele doua 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 noua 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 totuși 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 necorespondența 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