

Către: dl **Alexei BUZU**
Ministrul Muncii și Protecției Sociale

Nr. 86/23-SD din 31 octombrie 2023

Ref.: Referitor la unele subiecte privind modificarea cadrului normativ actual în domeniul legislației muncii

Stimate domn Ministru,

Asociația Businessului European (EBA Moldova), urmare a întrevederii cu DVS din data de 12 octombrie 2023, în cadrul căreia s-a decis necesitatea prezentării propunerilor de modificare și îmbunătățire a cadrului normativ actual în domeniul legislației muncii, intervine cu următoarele.

1. Excluderea obligativității impozitului pe venit și a contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii pentru valoarea nominală a tichetelor de masă

Oferirea tichetelor de masă a fost concepută ca un beneficiu, care per ansamblu, urma să îmbunătățească sănătatea angajaților, oferind posibilitatea de a se alimenta corect și sănătos. Totodată, aplicarea obligativității de achitare a contribuțiilor de asigurări sociale de stat reduce posibilitățile angajatorului de oferire a acestui beneficiu, ceea ce se răsfrânge inclusiv și asupra sănătății angajaților, lipsiți de opțiunea de alimentare sănătoasă.

Astfel, propunem modificarea art. 7 alin. (2) al Legii nr. 166/2017 cu privire la tichetele de masă și anume:

„(2) Valoarea nominală deductibilă a tichetelor de masă acordate de către angajator salariaților, potrivit prezentei legi, reprezintă un venit din care nu se calculează prime de asigurare obligatorie de asistență medicală, contribuții de asigurări sociale de stat obligatorii și impozit pe venit din salariu. În cazul în care valoarea nominală a tichetelor este mai mare decât limita stabilită la art. 4 alin. (1), pentru suma care depășește limita respectivă se calculează contribuții de asigurări sociale de stat obligatorii, prime de asigurare obligatorie de asistență medicală și impozit pe venit din salariu.”.

2. Revizuirea prevederilor art. 101 alin. (6) din Codul muncii

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 pauză pentru masă). Reglementarea actuală din art. 101 alin. (6) al Codului muncii, la modul practic, face imposibilă 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 din Codul muncii, impune angajatorilor obligații care, efectiv și real, nu pot fi îndeplinite din considerentul depășirii celor 24 de ore astronomic posibile într-o zi.

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>, la 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.

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 al Republicii Moldova, care deja a fost armonizată cu dispozițiile Directivei 2003/88/CE.

Se propune ajustarea 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.”.

3. Ajustări privind concediile de odihnă anuale

Conform art. 113 alin. (1) din Codul muncii, tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare.

Astfel, propunem înlocuirea sintagmei de „28 de zile calendaristice” cu „20 de zile lucrătoare”.

Acordarea concediului în zile lucrătoare este o practică utilizată în multe țări, spre ex. România, Italia, Germania, Grecia, Turcia, etc. De asemenea, modificarea dată aduce o claritate la calcularea zilelor lucrătoare, din motiv că repausul săptămânal, precum și zilele de sărbătoare reprezintă timp liber conform Codului muncii, și respectiv, nu e corect a fi incluse în calculul zilelor destinate concediului anual.

4. Modificări privind învățământul dual

Beneficiile instruirii practice a studenților la unitate, au fost demonstrate în cadrul mai multor proiecte pilot implementate de către instituțiile de învățământ superior din țară.

Cu toate acestea, proiectele pilot implementate în cadrul învățământului superior, **nu cad sub incidența legii 110/2022 și respectiv nu sunt aplicabile facilitățile prin compensare a cheltuielilor unităților în învățământul dual.**

Propunem ca instruirea practică conform principiilor învățământului dual, să fie extinse și asupra învățământului superior pentru a stimula instruirea practică a studenților în cadrul unității și posibilitatea de remunerare a studenților încadrați în instruirea prin învățământ dual.

Beneficiile învățământului dual pentru studii superioare (măcar pentru ciclul de licență), sunt aceleași ca și în cazul învățământului profesional tehnic: Formarea specialiștilor cu deprinderi practice de care are nevoie o întreprindere/unitate care participă în învățământul dual. Pentru IT de exemplu

se pot obține deprinderi practice de lucru cu sisteme informatice care sunt utilizate în companie, nu cunoștințe generale obținute la universitate.

Totodată, o altă problemă legată de învățământul dual este cea a compensării cheltuielilor agenților economici. În redacția actuală, art. 21 alin.(3) al Legii cu privire la învățământul dual prevede posibilitatea compensării doar a 50% din cheltuielile suportate de unități pentru organizarea și realizarea învățământului dual.

Respectiva prevedere prejudiciază și demotivează agenții economici de a participa la activitățile legate de învățământul dual, deoarece, din start, îi privează de posibilitatea de a-și recupera integral cheltuielile.

Totodată, agenților economici li se interzice, de către entitățile statului, includerea în contractele de formare profesională în învățământul dual a unor clauze de angajament din partea elevilor de a presta muncă pentru respectiva unitate ulterior o perioadă anume (cu posibilitatea recuperării cheltuielilor în caz de nerespectare a lor) pentru a-și asigura un beneficiu ca urmare a acestui proces.

Prin urmare, în asemenea situații, întreprinderile nu mai sunt cointeresate de a participa, ca parteneri, la un astfel de proces - din moment ce nu există certitudine cu privire la beneficiile pe care le-ar putea obține ca urmare a instruirii - (eventuala prestare ulterioară a muncii de către elevii instruiți), motiv din care sunt determinate să abandoneze implicarea în astfel de activități de instruire.

Astfel, pentru a cointeresa agenții economici să rămână implicați în învățământul dual și să-și aducă contribuția la procesul de instruire, se impune garantarea, cel puțin, a compensării integrale a cheltuielilor unităților care participă la învățământul dual.

În acest sens, propunem modificarea art. 21 alin.(3) al Legii cu privire la învățământul dual nr. 110/2022, și a pct. 4 și pct. 19 din Regulamentul privind modul de compensare a cheltuielilor unităților în învățământul dual, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 97/2023, pentru ca acestea să prevadă compensarea integrală a cheltuielilor pentru organizarea și realizarea învățământului dual suportate de agenții economici și nu doar a 50% din valoarea acestor cheltuieli.

O alternativă privind modificarea art. 21 alin.(3) al Legii cu privire la învățământul dual, nr. 110/2022, și a pct. 4 și pct. 19 din Regulamentul privind modul de compensare a cheltuielilor unităților în învățământul dual, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 97/2023 ar fi ca art. 18 alin. (3) al Legii cu privire la învățământul dual nr. 110/2022, să fie completat cu două litere noi:

”(e¹) obligația elevului de a frecventa activitățile didactice, de a însuși materiile prevăzute de programele de studii și de a activa la unitate conform calificării obținute în termenul stabilit de contractul de formare profesională în învățământul dual;

(e²) condițiile de acoperire (restituire) a cheltuielilor suportate de unitate în caz de nerespectare, de către elev, a obligației prevăzute de contract conform lit. e¹), în măsura în care aceste cheltuieli nu sunt compensate unității în conformitate cu art. 21 alin. (3)”.

5. Crearea instrumentelor motivaționale de atragere în câmpul muncii a tinerilor specialiști

Introducerea prevederilor referitor la integrarea în câmpul muncii a tinerilor specialiști și a facilităților fiscale pentru întreprinderi – deducere din impozitul pe venit achitat de companie (total lunar) a 100% din volumul salariului calculat, achitat în perioada de probă a tinerilor specialiști.

Integrarea în câmpul muncii a șomerilor înregistrați la ANOFM și a facilităților fiscale pentru întreprinderi – deducere din impozitul pe venit achitat de companie (total lunar) a 100% din volumul salariului calculat, achitat în perioada de probă a acestora.

6. Crearea instrumentelor sociale și facilitarea incluziunii persoanelor cu dizabilități

Integrarea în câmpul muncii a **oamenilor cu nevoi speciale (dizabilități) și a facilităților fiscale pentru întreprinderi** – scutire de la achitarea impozitelor aferente angajării, inclusiv pentru angajat. Ajustarea condițiilor fizice la locul de muncă în întreprinderi va fi efectuată din contul angajatorului. Respectiv, salariul va înlocui alocația socială (pensia pentru incapacitatea de muncă), oferită de stat (impozitele achitate de către angajat și angajator sunt mai mari, de regulă, decât pensia).

7. Modificarea instrumentelor de aplicare a sancțiunii disciplinare

Articolul 87 alineatul (4) va avea următorul cuprins:

„(4) Organele sindicale indicate la alin.(1)–(3) își prezintă opinia în termen **de până la 5 zile lucrătoare** de la data recepționării notificării”.

Modificarea are ca scop să ajusteze termenul de oferire a opiniei consultative la termenele restrânse pentru aplicarea sancțiunii disciplinare prevăzute de art. 209 al Codului muncii.

În unele cazuri, procedurile de aplicare a sancțiunilor disciplinare se desfășoară pe o perioadă considerabilă, implicând mai multe subdiviziuni ale companiei, mai mulți angajați care activează în diferite sectoare/subdiviziuni/filiale ale companiei, factorul uman (concedii de odihnă, medicale etc) care presupun extinderea termenului procedurii. Totodată, în termenul de 1 lună pentru aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să realizeze un șir de acțiuni legale (explicații, expertize, analize, evaluări, opinii separate etc.).

În cazurile când este necesară solicitarea opiniei consultative a organului sindical, angajatorul urmează să realizeze aceste acțiuni într-un termen și mai scurt, pentru a înainta materialele către organul sindical care să-i transmită opinia înaintea momentului aplicării sancțiunii.

În aceste cazuri, de facto, angajatorul este pus în situația de a finaliza procedurile de aplicare a sancțiunii disciplinare într-un termen de 2 ori mai scurt decât cel normal – fapt ce îi îngreunează exercitarea drepturilor legate de aplicarea sancțiunilor.

Prin urmare, pentru a echilibra situația angajatorului, se propune reducerea termenului pentru acordarea opiniei consultative a organului sindical la 5 zile lucrătoare.

8. Completarea Codului muncii cu prevederi privind un nou temei de încetare a contractului de muncă

Completarea cu Codului muncii cu Articolul 82² care va avea următorul cuprins:

„**Articolul 82².** *Încetarea contractului individual, din inițiativa angajatorului, fără indicarea unui motiv sau temei*

Contractul individual de muncă poate înceta, în orice moment, din inițiativa angajatorului, chiar și fără indicarea vreunui motiv sau temei, cu condiția plății către salariatul disponibilizat a unei compensații în mărime de un salariu mediu lunar al salariatului pentru fiecare an complet lucrat la respectivul angajator, însă nu mai puțin de 6 salarii medii lunare ale salariatului și nu mai mult de 12 salarii medii lunare ale salariatului.”

Așa cum munca este prestată în interesul și beneficiul angajatorului și cum salariatul este angajat tocmai pentru a-și aduce aportul la un proces de producție gestionat de angajator, este rezonabil și echitabil ca angajatorul să fie liber să renunțe la prestația unui salariat care nu mai

corespunde așteptărilor/intereselor/încrederii sale, cu condiția acordării unei indemnizații care să-i asigure un trai decent până la găsirea unui alt loc de muncă. În aceste cazuri exercitarea dreptului de încetare a contractului de muncă, din partea angajatorului, este echilibrată de indemnizația pe care acesta trebuie să o plătească salariatului, iar aspectele sociale sunt compensate prin asigurarea unui trai decent până la găsirea unui alt loc de muncă, prin respectiva indemnizație.

9. Modificarea perioadei termenului de efectuare a anchetei de serviciu

Articolul 208 alin.(2) va avea următorul cuprins:

„(2) În funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu, **a cărei durată nu poate depăși trei luni**. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare”.

Termenul de 1 lună pentru efectuarea anchetei de serviciu este prea scurt tocmai datorită complexității situației ce impune efectuarea anchetei și care reclamă un termen considerabil pentru efectuarea tuturor investigațiilor. Mai mult, în unele cazuri, ancheta de serviciu implică efectuarea cercetărilor suplimentare, a unor expertize, a unor cercetări complexe, etc. Pentru asigurarea desfășurării ei calitative, cu respectarea drepturilor tuturor subiecților implicați, termenul anchetei urmează a fi majorat până la 3 luni – ce constituie o perioadă rezonabilă de efectuare a anchetei.

10. Modificarea prevederilor sancțiunii disciplinare

Articolul 209 va avea următorul cuprins:

”Articolul 209. Termenele de aplicare a sancțiunilor disciplinare

(1) Sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 3 luni din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.

(2) Sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a unui an din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activității economico-financiare – după expirarea a 3 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfășurării procedurii penale”.

Propunerea de modificare are ca scop garantarea drepturilor angajatorului de a sancționa salariații care au săvârșit abateri disciplinare, prin mărirea termenelor prevăzute de art. 209 al Codului muncii.

La moment, respectivele termene sunt prea restrânse pentru a aplica sancțiunile disciplinare, dat fiind faptul că unele din ele presupun investigații de durată, inclusiv anchete de serviciu, solicitarea opiniei organului sindical, deplasări, cercetări/expertize, etc.

Prin urmare, pentru desfășurarea unor cercetări calitative e necesar un timp mai îndelungat.

Totodată, termenele de prescripție de la alin.(2) trebuie și ele majorate dat fiind faptul că, datorită complexității unor procese de muncă, depistarea încălcărilor este îngreunată. Totodată, în cele mai multe cazuri, salariați care săvârșesc abateri disciplinare le mușamalizează și le ascund, iar angajatorul le depistează după mari intervale de timp când respectivele termene sunt expirate.

Prin urmare, majorarea acestor termene va asigura drepturile angajatorilor de a aplica sancțiunile disciplinare, acționând și ca un element descurajator pentru angajații de rea-credință.

11. Registrul Electronic al Angajaților aplicat pe scară largă și pentru business

Dezvoltarea modului de vizualizare a informației despre potențialul salariat, de către angajator cu acordul salariatului dat.

12. Echivalarea salariului minim pe economie acordat străinilor în comparație cu cei naționali

13. Revizuirea instrumentelor de pregătire a studenților pentru o viitoare meserie. Mediatizarea ofertelor de muncă și a companiilor. Promovarea angajării în câmpul de muncii naționale. O săptămână de informare a viitorilor specialiști. Reformarea târgurile de muncă.

Crearea instrumentelor de promovare a angajării active în câmpul muncii a tinerilor specialiști și motivarea de colaborare a cadrului educațional cu potențialii angajatori, în special în domeniul producției. La moment, instituțiile de învățământ superior și tehnic nu comunică studenților posibilitățile de angajare și dezvoltare profesională în domeniul studiat. Careva materiale informative cu privire la companiile care oferă locuri de muncă afișate pe panourile din universități poartă un rol formal, nu sunt studiate și, prin urmare, nu reprezintă un instrument eficient de promovare. Totodată, în perioadele stagiilor de producție, stagiarii nu sunt informați despre companiile la care ar putea desfășura acest stagiu, ci sunt lăsați să caute aceste companii de sine stătător, pe când în multe cazuri, stagiarul ar putea fi angajat de una din aceste companii la finalizarea studiilor. De asemenea, careva seminare și evenimente de informare a studenților cu privire la oportunitățile de angajare în Republica Moldova se desfășoară, în mare parte, datorită entuziasmului și dorinței unor cadre didactice restrânse (șefi de catedră, decani etc.) dar acest aspect nu este suficient.

În acest context, este binevenită încheierea unui acord de colaborare dintre Ministerul Muncii și Protecției Sociale și Ministerul Educației, fapt care ar stimula instituțiile de învățământ superior să promoveze cât mai activ angajarea studenților în câmpul muncii la nivel local, în primul rând, prin colaborare și dialog mai strâns cu mediul privat. Oferirea unui cadru normativ în acest sens ar crea o condiționare și motivație suplimentară pentru instituțiile de învățământ de a se implica activ în ridicarea ratei de angajare în câmpul muncii după absolvire.

Un alt motiv al deficitului de personal calificat îl reprezintă nivelul scăzut al calității studiilor și lipsa motivației de dezvoltare profesională din partea tinerilor specialiști. În timp ce cererea pentru salarii mai sus de mediu este mare, oferta unei calificări potrivite este pe cât se poate de slabă.

14. Indemnizația de eliberare din serviciu în cazul suspendării contractului la incorporarea în serviciul militar, civil

Conform art. 186 alin. (3) din Codul muncii, prevede că salariații 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 care au demisionat în legătură cu încălcarea de către angajator a contractului individual sau a celui colectiv de muncă (art.85 alin.(2)) beneficiază de indemnizația prevăzută la alin.(2).

Respectiv, ar fi necesar anularea indemnizației menționate.

15. 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.

16. 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.

17. Necesitatea de creare a unui mecanism real și funcționabil, care a obliga angajatul să informeze angajatorul despre intenția de a demisiona cu cel puțin, 14 zile înainte de data eliberării. În practică, chiar dacă această obligație este stipulată expres în Codul Muncii, angajații nu țin cont de ea și nu o respectă. La moment, nu există un mecanism compensatoriu pentru angajator și nici instrumente legale prin care angajatul ar putea fi influențat să-și respecte obligațiile legale: el pur și simplu nu se mai prezintă la serviciu și atât, periclitând grav procesul de producție. În cazul în care angajatorul își încalcă obligațiile ce țin de concediere, inclusiv dacă emite ordinul de DEMISIE a angajatului cu o zi mai devreme de termen, angajatul are la dispoziție numeroase pârghii legale de a se proteja – de la plângeri la autoritățile de profil până la acționarea în judecată și restabilirea în funcție cu achitarea salariului ratat, pe când angajatorul nu dispune de nimic pentru a-și apăra interesele în acest sens. Pentru început, este oportună crearea unei platforme prin care angajatorii să poată verifica motivul eliberării potențialului angajat de la locul de muncă anterior, or la moment există suficiente premise pentru un atare instrument, dar lipsește platforma propriu zisă. Acest fapt crește riscul de a angaja o persoană nepotrivită, ceea ce duce ulterior la fluctuații de personal. O asemenea platformă ar trebui să conțină datele strict necesare pentru ca un potențial angajator să poată verifica doar motivul eliberării din funcția anterioară. Totodată, acest moment ar crea și un impediment pentru un angajat – atât timp cât nu există posibilitatea de a verifica backgroundul angajatului, acesta din urmă are toate posibilitățile de a abuza de această lacună și a nu-și executa obligațiile contractuale conform legii, nemaivorbind de faptul că se creează o situație neechitabilă față de angajator.

18. Procesul de atragere la muncă suplimentară este foarte anevoios și birocratic în condițiile procesului de producție: este necesar acordul scris al angajatului prealabil atragerii la muncă suplimentară. În foarte multe cazuri, în procesul de producție, munca suplimentară se impune ca o măsură extraordinară, în cazuri de urgență, când anumite probleme trebuie rezolvate prompt și nu este timp de pierdut cu semnarea hârtiilor. În acest sens, timpul pierdut este egal cu venit pierdut. Prin urmare, considerăm că este mai mult decât suficientă completarea corectă a tabelii de pontaj la sfârșitul lunii, care să reflecte orele lucrate suplimentar (și achitate conform coeficientului corespunzător stabilit de legislație). Or, dacă angajatul a prestat de facto o muncă prin ore suplimentare poate fi interpretat ca și acordul lui tacit de a rămâne peste program, iar tabelarea orelor suplimentare – reacția angajatorului la această muncă. Pe lângă aceasta, un singur act pe lună (tabela de pontaj) ar facilita un regim eco de activitate: acordul scris, care este obligatoriu la moment, este necesar pentru fiecare persoană în parte, pentru fiecare caz de muncă suplimentară în parte, în special pentru companii cu un număr mare de angajați; deci creează o mare pierdere de hârtie, care nici măcar nu are utilitate practică.

19. La data de 10.11.2021 a fost adoptată Hotărârea de Guvern nr. 333 cu privire la aprobarea Regulamentului privind acordarea ajutorului salariaților cu regim de activitate redusă. Conform pct. 2 din acest Regulament, regim de activitate redusă se consideră "regim de activitate cu timp de muncă săptămânal redus, cu cel mult 50%, la nivel de unitate, pentru cel puțin 25% din numărul efectiv al salariaților din cadrul unității". Conform art. 1 din Codul Muncii, unitate se

consideră "întreprindere, instituție sau organizație cu statut de persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare și de subordonarea departamentală sau apartenența rămurală.". Aceste prevederi creează un impediment de aplicabilitate pentru companiile care au subdiviziuni teritoriale (inclusiv mai mici decât subdiviziunea centrală). Raționamentul acestui Regulament constă în a oferi ajutor atât pentru angajați, cât și pentru angajatori, în circumstanțe cu caracter excepțional (cum ar fi focare de COVID la unitate și/sau subdiviziuni, calamități naturale, situații de pericol biologic, epizootic etc.) scop care, datorită acestei prevederi, este realizat cu dificultate, deoarece unitatea este echivalată cu subdiviziunile sale teritoriale. Acestea din urmă nu au personalitate juridică separată dar, în schimb, sunt izolate una de alta geografic. Situația excepțională de la o subdiviziune nu are nici o legătură de facto cu regimul de lucru de la o altă unitate dar, fiind diferite după numărul de angajați, subdiviziunea afectată poate să nu întrunească marja necesară de angajați pentru a aplica la acest ajutor material, accentuând încă o dată dificultatea financiară în care ajunge angajatorul în cazul survenirii situațiilor cu caracter excepțional. În acest sens, se consideră necesar modificarea prevederii menționate, prin care să se permită depunerea dosarului pentru o subdiviziune separată (eventual expunerea prevederii în următoarea redacție: "regim de activitate cu timp de muncă săptămânal redus, cu cel mult 50%, la nivel de unitate, pentru cel puțin 25% din numărul efectiv al salariaților din cadrul subdiviziunii teritoriale ale unității.")

20. Revizuirea condițiilor de tragere la răspundere disciplinară a salariatului pentru absență nemotivată regulată la locul de muncă, pentru până la 4 ore de fiecare dată.

21. Lipsa reglementării clare a procesului de arhivare a documentelor aferente angajatului și a calcului de salariu în format electronic

Crearea unui proces de arhivare în acest sens care ar permite stocarea și arhivarea documentelor în format electronic.

22. Optimizarea formatului de solicitare a scutirii personale și eliminarea cererii în format de hârtie și înlocuirea cu un format digital;

23. Optimizarea formatului de solicitare a concediului de îngrijire a copilului și excluderea ordinului de oferire a concediului de îngrijire a copilului din moment ce este cererea de la angajat și e raportat prin IRM;

Comunitatea de afaceri rămâne deschisă pentru asigurarea unui dialog constructiv întru identificarea soluțiilor sustenabile vizând subiectul abordat în interesul tuturor părților implicate.

Cu înaltă considerațiune,

Mariana Rufa,
Director Executiv
Asociația Businessului European

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

Executor: Sandra Dolghii
Email: sandra.dolghii@eba.md
Telefon: 069949404