

Către: domnul **Alexei BUZU**,
Ministru al Ministerului Muncii și Protecției Sociale

Nr. **95-24/SD** din **11 iulie 2024**

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

Stimate dle Alexei Buzu,

Asociația Businessului European (EBA Moldova), Vă adresează cele mai înalte considerațiuni și apreciază deschiderea Ministerului pentru un dialog constructiv și continuu, menționăm că reiterăm poziția EBA expusă în Documentul de poziție nr. 86/23-SD din 31 octombrie 2023, nr. 112-23/SD din 18 decembrie 2023 și nr. 01-24/SD din 04 ianuarie 2024 privind cadrul normativ actual în domeniul legislației muncii, precum și intervenim cu următoarele propuneri de modificare suplimentare celor prezentate în adresările menționate.

1. Crearea unei baze de date la nivel național ce ar putea fi accesată de către angajatori pentru a verifica istoricul profesional al candidaților.

O astfel de resursă ar putea include informații privind experiența de muncă anterioară și, cu respectarea strictă a legilor privind protecția datelor personale și a intimității, și motivele de încetare a contractelor de muncă anterioare. Faptul dat ar permite nu doar o mai bună verificare a compatibilității candidaților cu rolurile pentru care aplică, dar ar contribui și la transparența și echitatea în procesul de angajare.

2. 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.

Suplimentar, ținem să menționăm faptul, că utilizarea sintagmei „28 zile calendaristice” oferă posibilitate angajaților să impună angajatorului o povară financiară suplimentară, prin faptul că unii angajați solicită pentru perioada de 14, care poate fi luată și în mod întrerupt (a doua jumătate a concediului anual), acordare de concedii a câte 2 zile în zilele de odihnă (sâmbătă și duminică). Angajatorul nu dispune de careva mecanisme care să-i permită să refuze angajatului acceptarea unor astfel de cereri, iar acceptarea acestora creează situația când angajatul primește și salariul pentru zilele de lucru și concedialele pentru zilele de odihnă (un fel de salariu pentru zilele de odihnă). Aceasta impune angajatorul să achite angajatului încă jumătate de salariu în plus, fapt care generează pierderi financiare nejustificate pentru angajator.

3. Crearea unui mecanism despre informarea angajatorului de a demisiona cu cel puțin, 14 zile înainte de data eliberării.

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.

- a) Pentru a asigura atât protejarea drepturilor salariatului atât și angajatorului se propune ca alineatul (1) din art. 85 din Codul muncii să fie expus în următoarea redacție:

„(1) Salariatul are dreptul la demisie – desfacere a contractului individual de muncă, cu excepția prevederii alin.(4¹), din proprie inițiativă, anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu cel puțin 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menționat începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea. Pe parcursul curgerii termenului menționat salariatul nu este în drept să plece în concediu de odihnă.”

Modificarea în cauză se propune a fi operată din considerentul, că mulți angajați după depunerea cererii de demisie, pleacă în concediu anual până la expirarea termenului de preaviz cu privire la demisie. Aceasta periclitează continuitatea proceselor (în special prin faptul, că în așa circumstanțe este dificil, se poate de spus chiar imposibil, de a sigura procesul de predare-primire a bunurilor și activităților de către salariatul care pleacă către alt salariat). Aceasta se datorează faptului, că angajatorul nu are mecanisme legale de a refuza acordarea concediului de odihnă salariatului, mai ales dacă perioada de demisie cade pe perioada prevăzută conform graficului de concedii.

- b) De asemenea, se propune expunerea alin. (4) din art. 85 din Codul Muncii în următoarea redacție:

„(4) Până la data de demisie, indicată în cererea de demisie, salariatul are dreptul să-și retragă cererea sau să depună o nouă cerere, prin care să o anuleze pe prima. În acest caz, angajatorul este în drept să-l elibereze pe salariat numai dacă, până la retragerea (anularea) cererii depuse, a fost

încheiat un contract individual de muncă/un acord adițional la contractul individual de muncă cu un alt salariat în condițiile prezentului cod.”

Această modificare se propune a fi operate din considerentul ca părțile să dispună de posibilitatea de a continua raporturile de muncă, în cazul în care salariatul se răzgândește și decide să continue activitatea mai departe (chiar și cu două-trei zile până la data demisiei indicate în cererea de demisie). Totodată, angajatorul trebuie să dispună și de posibilitatea de a nu accepta cererea de anulare a demisiei și în cazul când pentru funcția care se eliberează a fost identificat un alt salariat în cadrul societății comerciale dar nu o persoană dinafara societății. În special acest moment este binevenit pentru cazurile când este vorba despre unele subunități din cadrul entității economice care presupun angajarea de salariați care să corespundă anumitor cerințe specifice.

4. Prezentarea cazierului judiciar

Completarea prevederilor art. 57 alin. (1) din Codul muncii, cu o literă nouă, după cum urmează:

„g) cazierul judiciar, în cazul în care se solicit de către angajator.”

Includerea acestui document se solicită reieșind din considerentul, că unele funcții, presupun gestionarea valorilor – proces la care nu poate fi admisă persoana care are antecedente penale. În special acest document este necesar în cazul angajării persoanelor în instituții financiare (de exemplu pentru unii angajați din cadrul băncilor, funcțiile cărora au fost declarate de către Banca Națională a Moldovei ca fiind funcții cheie, una din condiții pentru a fi admise să activeze în așa funcție este lipsa antecedentelor penale aferent anumitor infracțiuni, ceea ce presupune necesitatea unui mecanism de verificare a acestui fapt).

5. Completarea Codului muncii cu noțiunea de „accident de muncă”

Se propune includerea în Codul muncii a definiției de „accident de muncă”. Astfel, în legislația muncii se operează pe larg cu noțiunea de „accident de munca”, însă lipsește definiția legală expresă a acestei noțiuni. Acest fapt creează situația când constatarea faptului dacă un caz sau altul constituie sau nu accident de muncă este lăsat la discreția autorităților, fapt care nu permite angajatorului să creeze un cadru normativ intern clar atât pentru angajat cât și pentru sine însuși, care să prevadă clar care sunt acele situații când într-adevăr este accident de muncă și când este simplu accident, care nu are nicio legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu (de exemplu deplasările spre serviciu și de la serviciu, pauzele de masă, etc.).

6. Clarificarea unor noțiuni utilizate în Legea pentru modificarea unor acte normative (facilitarea activității mediului de afaceri IV) nr. 37/2024, cum ar fi clarificarea termenului de „funcționar administrativ”, și anume faptul dacă se referă la funcționarii publici sau angajații cu funcții administrative. Per moment neclaritatea dată creează interpretări și disensiuni juridice.

De asemenea, Legea nr. 37/2024, prevede modificări la Art.VI, aferente articolului 17 din Legea securității și sănătății în muncă nr.186/2008, și anume că pentru funcționarii administrativi, instruirea periodică se va efectua la intervale ce nu vor depăși 12 luni.

7. Prin Legea pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii și Codul contravențional) nr. 46 din 14.03.2024, au fost operate modificări la art. 143 lit. c) din Codul muncii, fapt ce necesită clarificarea textului „înainte de expirarea termenelor indicate la art.85 alin.(1), (2) și (4¹)”, fie se referă la demisiile doar cu aceste aliniate, sau fie la toate demisiile.

8. 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.

9. Revizuirea Anexei nr. 2 la Hotărârea Guvernului nr. 541/2014, lit. a) din Normele de solicitare maximă admise pentru persoanele în vârstă de până la 18 ani la ridicarea și transportarea manuală a greutăților, textul „greutăți de 2 kg” cu textul „greutăți de 4 kg”.

10. Modificarea art. 86 lit. j) Codului muncii.

Propunem modificări la art. 86 lit. j) a Codului muncii, care reglementează temeiul de concediere a salariaților găsiți vinovați de contravenții sau infracțiuni patrimoniale. În prezent, aceste teme este aplicabil doar în cazul în care contravenția sau infracțiunea a fost comisă față de bunurile angajatorului. Astfel, se ignoră posibilitatea că salariatul poate comite și alte contravenții sau infracțiuni patrimoniale la locul de muncă, care prezintă un nivel comparabil de pericol social și oferă angajatorului aceleași justificări pentru concedierea disciplinară a salariatului.

Salariatul ar putea sustrage la locul de lucru bunurile altor salariați sau bunurile terților care se află în posesia sau gestiunea angajatorului în virtutea activității desfășurate: angajatorul poate folosi bunurile terților în temeiul unui contract de locațiune sau comodat; depozitarul are în păstrare bunuri depozitate de clienții săi; transportatorul este responsabil de integritatea încărcăturilor etc. În prezent, când bunurile sustrate de salariat nu-i aparțin angajatorului, acesta este lipsit de posibilitatea de a recurge la concedierea disciplinară în temeiul prevăzut de art. 86 li. j) a Codului muncii și este nevoit să mențină în funcție salariatul vinovat de asemenea sustrageri. În acest sens propunem modificarea acestei norme după cum urmează:

j) săvârșirea la locul de muncă a unei contravenții sau infracțiuni contra patrimoniului unității, stabilită prin hotărârea instanței de judecată sau prin actul organului de competență căruia ține aplicarea sancțiunilor contravenționale;

11. Constatarea, gestionarea și sancționarea disciplinară a consumului de alcool și a stării de ebrietate la muncă

a. Dorim să abordăm problema consumului de alcool și a prezenței la muncă a salariaților în stare de ebrietate, din perspectiva drepturilor și măsurilor, în parte, ineficiente, pe care le au la dispoziție angajatorii pentru a combate acest fenomen. Conform Codului muncii suspendarea contractului individual de muncă, concedierea disciplinară și răspunderea materială deplină a salariatului, în legătură cu starea de ebrietate, sunt permise numai dacă starea de ebrietate este constatată prin certificatul eliberat de instituția medicală competentă sau prin actul comisiei formate dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai salariaților (prin reprezentanți ai salariaților, la unitățile în care nu sunt constituite sindicate, art. 1 al Codului muncii înțelege reprezentanții aleși la adunarea generală a salariaților unității). Ca atare, modalitățile prevăzute de Codul muncii pentru stabilirea stării de ebrietate a salariatului privează angajatorii de remedii și măsuri eficiente în circumstanțele respective. Aceste reglementări nu iau în considerare următoarele circumstanțe:

- **Imposibilitatea examinării medicale forțate a salariatului.** Angajatorul nu poate obliga un salariat să se supună examinării medicale, aceasta fiind posibilă numai cu acordul și concursul salariatului. Acest fapt rezultă din art. 23 al Legii ocrotirii sănătății nr. 411/1995. Nici Legea nr. 713/2001 privind controlul și prevenirea consumului abuziv de alcool, consumului ilicit de droguri și alte substanțe psihotrope („**Legea 713/2001**”), nici Regulamentul privind modul de testare

alcoolscopică și examinare medicală pentru stabilirea stării de ebrietate și naturii ei, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 296/2009 („Regulamentul de testare și examinare”) nu acordă angajatorilor competențe sau mecanisme de examinare medicală forțată a salariaților suspecți de stare de ebrietate.

- **Dificultatea accesării examinării medicale la instituția medicală abilitată.** Chiar atunci când salariatul ar fi de acord să se supună examinării medicale, instituțiile medicale abilitate cu astfel de examinări sunt adesea amplasate la distanțe considerabile de locul de muncă. Conform Regulamentului de testare și examinare, instituțiile medicale abilitate sunt doar instituțiile spitalicești municipale și raionale. Astfel, examinarea medicală pentru stabilirea stării de ebrietate presupune alocarea unui mijloc de transport și a unui angajat însoțitor, deplasarea la distanțe semnificative, și, nu rareori, în situația unui comportament agitat al salariatului vizat. La unitățile angajatoare care au un ciclu de producție neîntrerupt sau cu program extins, de până la 24 de ore, cu muncă în schimburi sau ture, se adaugă și dificultatea recurgerii la examinarea medicală la ore de noapte sau în zile nelucrătoare, ceea ce complică și mai mult respectarea exigențelor Codului muncii pentru a putea suspenda contractul de muncă și a sancționa un salariat în stare de ebrietate.

- **Permiterea examinărilor medicale de medicul din unitate.** Legislația prevede că doar instituțiile medicale abilitate sunt competente să efectueze examinarea medicală de stabilire a stării de ebrietate. Prin urmare, considerăm necesar permiterea examinării date de către medicul din unitate și angajarea sau contractarea de către angajator a serviciilor de examinare medicală de către un medic care nu reprezintă instituția spitalicească municipală sau raională.

- **Imposibilitatea aplicării controlului treziei.** La general, legislația nu le permite angajatorilor să aplice controlul treziei, administrat de inspectorii controlului treziei formați de IMSP Dispensarul Republican de Narcologie (în Hotărârea Guvernului nr. 290/2016, inspectorii controlului medical). Conform prevederilor Legii 713/2001 și ale Regulamentului cu privire la modul de organizare și efectuare al controlului medical, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 290/2016, pot aplica controlul treziei se aplică doar de unitățile care dețin mijloace de transport și doar salariaților care conduc vehicule. Concluziile inspectorului treziei nu sunt admise de Codul muncii ca temei pentru suspendarea contractului de muncă și concedierea disciplinară.

- **Imposibilitatea aplicării de către angajatori a etilotestelor.** Urmare a normelor Codului muncii, împreună cu cele ale Legii 713/2001 și ale Regulamentului de testare și examinare, angajatorul nu poate folosi rezultatele verificărilor cu etiloteste în scop de suspendare a contractului de muncă și de concediere disciplinară. Ultimele două acte normative menționate recunosc aplicarea testelor alcoolscopice doar conducătorilor mijloacelor de transport și doar de către lucrătorul de poliție sau altă persoană abilitată. În afară de aceasta, singurele probe relevante pentru suspendarea muncii și concedierea disciplinară din perspectiva Codului muncii sunt examinările medicale realizate de instituțiile medicale abilitate.

- **Imposibilitatea convocării comisiei pentru constatarea stării de ebrietate în conformitate cu cerințele Codului muncii.** Conform dispozițiilor Codului muncii, comisia de constatare a stării de ebrietate, concepută ca alternativă pentru examinarea medicală, trebuie să includă reprezentanți ai salariaților, aleși de aceștia în cadrul adunării generale a salariaților. Alegerea reprezentanților salariaților este, prin urmare, un demers care aparține în totalitate salariaților, fiind întreprins la discreția acestora și neputând fi impus de angajator prin metode normative sau administrative. Mai mult, forțarea de către angajator a alegerii reprezentanților de către salariați contravine esenței acestei instituții. Neorganizarea salariaților în acest fel este în afara controlului angajatorului, iar aceasta înseamnă că, la întreprinderile la care salariații nu au ales reprezentanți,

angajatorul este efectiv privat de această modalitate alternativă de gestionare a situațiilor de stare de ebrietate la muncă. Este suficient ca salariatul să refuze examinarea medicală (ceea ce, pentru salariat, nu comportă niciun cost sau efort), sau ca examinarea medicală să fie inaplicabilă sau dificil de realizat în circumstanțele concrete, ca angajatorul să fie lipsit de mijloace reale de suspendare și sancționare disciplinară a salariaților în stare de ebrietate.

b. Restricțiile legale asupra mijloacelor de stabilire a stării de ebrietate, combinate cu limitările și dificultățile practice întâmpinate în aplicarea modalităților permise, conduc la limitarea inacceptabilă a capacității angajatorului de a preveni prezentarea la muncă în stare de ebrietate și de a gestiona situațiile în care comportamentul salariatului în stare de ebrietate prezintă un pericol semnificativ, existând un interes public incontestabil, atât la nivel general, cât și la nivel de unitate, de a le preveni și combate. În conformitate cu prevederile actuale ale Codului muncii, odată ce salariatul refuză să se supună examinării medicale sau acesta nu poate fi înfăptuită din alte motive, iar comisia cerută de art. 76 k) al Codului muncii nu se poate constitui din lipsa reprezentanților salariaților, angajatorul nu are nici măcar temei legal de a suspenda munca salariatului pentru ca, cel puțin, să-l împiedice să se supună pe sine și pe alții diverselor pericole de securitate ocupațională și industrială (și, respectiv, pentru evita achitarea unei munci care nu este efectiv prestată din cauza în stării de ebrietate).

Abilitatea de a suspenda imediat munca salariatului beat sau drogat și de a aplica sancțiuni disciplinare adecvate pentru a promova la unitate o cultură de intoleranță față de starea de ebrietate, este crucială pentru întreprinderile din sectorul real al economiei, care în procesul de producție folosesc izvoare de pericol sporit, cum sunt vehiculele și instalațiile și echipamentele industriale periculoase. La aceste întreprinderi imposibilitatea de a suspenda legal munca salariatului în stare de ebrietate comportă riscuri reale de accidente de muncă, punând în pericol viața și sănătatea salariatului respectiv, a altor persoane, precum și bunuri materiale substanțiale.

Având în vedere imposibilitatea practică de a respecta cerințele Codului muncii, angajatorii sunt puși să aleagă între a tolera de nevoie prezența la muncă în stare de ebrietate și a combate aceste fenomen prin acțiuni care nu sunt întru totul conforme legii. În aceste circumstanțe, recurgând, totuși, la suspendarea și concedierea disciplinară, angajatorul se expune riscului de a fi acționat în judecată de către salariat pentru restabilire în funcție și/sau compensare a prejudiciului cauzat de privarea ilegală de posibilitatea de a munci. Este de ajuns ca angajatorul să piardă chiar și un singur asemenea litigiu, și tot efectul preventiv (pentru alți salariați) al suspendării muncii și a concedierilor disciplinare pentru prezență la muncă în stare de ebrietate va fi redus la zero.

c. Legislația ar trebui să ofere mecanisme fezabile, rezonabile și eficiente pentru suspendarea sau concedierea unui salariat în caz de stare de ebrietate, fără a impune angajatorului restricții nejustificate. Aceste mecanisme trebuie să permită angajatorilor să ia măsuri imediate pentru respectarea cerințelor de securitate ocupațională și industrială în situații de urgență, fără a fi nevoie de proceduri excesiv de complicate sau imposibil de îndeplinit. Considerăm că în prezent legislația nu oferă asemenea mecanisme, fiind dezechilibrată în favoarea salariaților care abuzează de alcool și substanțe psihotrope. Drept urmare, propunem mai jos modificări în Codul muncii care, pe scurt, intenționează să includă concluziile controlului treziei printre modalitățile de constatare a stării de ebrietate ce pot servi drept temei de suspendare a contractului de muncă și/sau de concediere disciplinară a salariatului. Pentru deplină eficiență, această modificare implică și modificarea Legii 713/2001 privind controlul și prevenirea consumului abuziv de alcool, consumului ilicit de droguri și alte substanțe psihotrope, cu scopul de a extinde sfera de aplicare a controlului

treziei și a testării alcoolscopice și antidrog la alte categorii de salariați, decât conducătorii auto¹. Pentru salariații a căror funcții comportă riscuri semnificative de securitate personală, ocupațională și industrială propunem introducerea în Codul contravențional a unei componente de contravenție. Totodată, considerăm că sancționarea contravențională a salariatului conform acestei componente de contravenție urmează să servească drept încă un temei de suspendare a contractului de muncă și de concediere disciplinară, similar concedierii disciplinare la sancționarea salariatului pentru contravenții împotriva patrimoniului unității (art. 86 j) a Codului muncii). Pe lângă faptul că în acest fel se va recunoaște și materializa interesul public în asigurarea securității industriale și ocupaționale în domenii cu riscuri semnificative, se va asigura și posibilitatea intervenției în raportul dintre angajator și salariat a unei părți independente și obiective – ofițerul de poliție.

d. Modificări propuse la Codul muncii:

Articolul 76 Codul muncii. La litera k) a articolului 76 Codul muncii, care reglementează suspendarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților, propunem următoarele modificări:

[Contractul individual de muncă se suspendă în circumstanțe ce nu depind de voința părților în caz de:]

[...]

k) prezentare sau aflare a salariatului în timpul de muncă la locul său de muncă sau în limitele unității, sau în alt loc de îndeplinire a obligațiilor sale de muncă în stare de ebrietate alcoolică, în stare cauzată de substanțe stupefiante sau toxice, constatată prin certificatul eliberat de instituția medicală competentă, prin concluzia inspectorului treziei angajat de unitate sau prin actul organului de competență căruia ține aplicarea sancțiunii contravenționale privind prezentarea sau aflarea salariatului la muncă în stare de ebrietate comisiei formate dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai salariaților. Contractul individual de muncă va rămâne suspendat în acest temei până când salariatul se va prezenta fără semne ale stării de ebrietate, dar cel puțin până în următoarea zi de muncă/următorul schimb de muncă al salariatului;

Modificările propuse mai sus asigură că angajatorul va putea suspenda munca salariatului nu numai atunci când acesta a venit beat la muncă, ci și atunci când a consumat substanțele respective nemijlocit la locul de muncă. De asemenea, modificările iau în considerație faptul că salariatul se poate prezenta în stare de ebrietate nu la locul obișnuit de muncă, la unitate, ci în alt loc, unde urmează să execute obligații de muncă (de exemplu, șantierul unei terțe părți la care operatorul excavatorului urmează să opereze excavatorul). Referitor la excluderea calificativului "alcoolică" pentru starea de ebrietate și al sintagmei "stare cauzată de substanțe stupefiante", aceasta urmărește armonizarea Codului muncii cu prevederile Legii 713/2001, care definește starea de ebrietate cu referire la consumul de alcool, droguri și alte substanțe². De asemenea, considerăm că în acest caz de suspendare se impune clarificarea duratei pentru care se suspendă contractul de muncă.

¹ Pe o notă laterală, observăm divergențele terminologice dintre Legea 713/2001 și Hotărârea Guvernului nr. 296/2009 (care aprobă Regulamentul de testare și examinare), pe de o parte (acestea utilizează în mod curent noțiunile de „control al treziei” și „inspector al treziei”), și Hotărârea Guvernului nr. 290/2016, pe de altă parte (aceasta, fiind actul normativ care reglementează propriu-zis controlul treziei, a fost modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 831 din 1.11.2023 și utilizează acum noțiunile de „control medical” și „inspector al controlului medical”).

² Articolul 1 al Legii 713/2001: *stare de ebrietate* – stare survenită în urma consumului de alcool, droguri, substanțe psihotrope și/sau alte substanțe ce provoacă ebrietate, având ca urmare dereglarea psihofuncțională a organismului.

Corespunzător propunerii de a introduce contravenția relevantă în Codul contravențional (a se vedea subpct. f. mai jos), se propune a indica sancțiunea contravențională în articolul 76 lit. k) al Codului muncii ca temei de suspendare a contractului de muncă.

În continuare, se propun modificări la litera i) a articolele 86 (Concedierea), 337 (Răspunderea materială deplină a salariatului), și 338 (Cazurile de răspundere materială deplină a salariatului) ale Codului muncii și care au aceeași motivare ca și modificările propuse la art. 76 lit. k):

Art. 86 Codul muncii (Concedierea):

[(1) Concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive:]

[...]

i) prezentarea sau aflarea salariatului ~~la lucru în stare de ebrietate alcoolică la locul său de muncă sau în limitele unității sau în alt loc de îndeplinire a obligațiilor sale de muncă, în stare cauzată de substanțe stupefiante sau toxice, în stare de ebrietate stabilită în modul prevăzut la art.76 lit. k);~~

Art. 337 Codul muncii (Răspunderea materială deplină a salariatului):

[...]

(3) Salariații în vârstă de până la 18 ani poartă răspundere materială deplină doar pentru cauzarea intenționată a prejudiciului material, precum și pentru prejudiciul cauzat în stare de ebrietate alcoolică, ~~în stare cauzată de substanțe stupefiante sau toxice, stabilită în modul prevăzut la art.76 lit. k), sau în urma comiterii unei infracțiuni.~~

Art. 337 Codul muncii (Cazurile de răspundere materială deplină a salariatului):

[(1) Salariatul poartă răspundere materială în mărimea deplină a prejudiciului material cauzat din vina lui angajatorului în cazurile când:]

[...]

d) prejudiciul a fost cauzat de un salariat aflat în stare de ebrietate alcoolică, ~~în stare cauzată de substanțe stupefiante sau toxice, stabilită în modul prevăzut la art.76 lit. k);~~

e. Modificări propuse la Legea 713/2001 privind controlul și prevenirea consumului abuziv de alcool, consumului ilicit de droguri și de alte substanțe psihotrope,

După cum am menționat, modificările propuse în Codul muncii, reclamă și modificarea Legii 713/2001 privind controlul și prevenirea consumului abuziv de alcool, consumului ilicit de droguri și alte substanțe psihotrope, pentru a extinde sfera de aplicare a controlului treziei și a testării alcoolscopice și antidrog la alte categorii de salariați, decât conducătorii auto.

Art. 1 (Noțiuni principale):

[...]

controlul treziei – acțiuni și procedee cu caracter medical, care pot include testarea alcoolscopică sau testarea antidrog, efectuate în scopul prevenirii și evitării muncii în stare de ebrietate sau a conducerii mijloacelor de transport de către conducătorii auto în stare de ebrietate sau în urma agravării stării de sănătate agravată a acestora;

[...]

testare alcoolscoptică – acțiuni ale lucrătorului de poliție, ale inspectorului controlului treziei, sau ale unei alte persoane abilitate, orientate spre de stabilire a concentrației de alcool în aerul expirat de persoana testată, efectuate cu ajutorul mijloacelor tehnice omologate și verificate metrologic;

testare antidrog – acțiuni ale polițistului, ale inspectorului controlului treziei sau ale unei alte persoane abilitate, orientate spre stabilirea consumului de substanțe stupefiante, psihotrope, etnobotanice și de analogi ai acestora, efectuate cu ajutorul mijloacelor tehnice omologate și verificate metrologic.

[...]

Art. 7 (Prevenirea conducerii mijloacelor de transport în stare de ebrietate)

Articolul 7. Prevenirea muncii și a conducerii mijloacelor de transport în stare de ebrietate

[...]

(4) Starea de ebrietate a conducătorilor mijloacelor de transport sau a salariaților se confirmă prin concluzia inspectorului treziei sau în urma examinării medicale pentru stabilirea stării de ebrietate și naturii ei, inclusiv testarea. În cazul în care nu este de acord cu rezultatele primare de stabilire a stării de ebrietate și naturii ei, conducătorul mijlocului de transport sau salariatul este în drept să ceară, în termenele stabilite, o examinare medicală sau o examinare medicală repetată, după caz.

[...]

f. Modificări propuse la Codul contravențional

În acord cu cele menționate mai sus, propunem completarea Titlului II (Partea specială) din Cartea I a Codului contravențional, în capitolul XIX (contravenții care atentează la ordinea publică și la securitatea publică) cu o nouă componentă de contravenție:

Articolul 355². Consumul de băuturi alcoolice, aflarea sau prezentarea la muncă a salariatului în stare de ebrietate

Consumul de băuturi alcoolice, aflarea sau prezentarea în stare de ebrietate la locul de muncă sau în alt loc de îndeplinire a obligațiilor de muncă a salariatului supus atestării sau certificării în conformitate cu legislația în domeniul securității industriale sau a activității în construcții sau a cărui obligații de muncă include conducerea de vehicule, se sancționează cu amendă de la 15 la 20 de unități convenționale.

În conformitate cu art. 400 al Codului contravențional, această componentă de contravenție va fi constatată și examinată de către poliție, ceea ce se potrivește cu competența organelor de poliție de a administra teste alcoolscopice și antidrog în temeiul Legii 713/2001 și al Regulamentului de testare și examinare (Hotărârea de Guvern 296/2009).

g. Dispozițiile finale ale legii de modificare

Legat de modificările propuse mai sus la Codul muncii și Legea 713/2001, legea de modificare va trebui să prevadă, în dispozițiile sale finale, prevederi referitoare la aducerea în conformitate a actelor normative ale Guvernului, și anume a Regulamentului privind modul de testare alcoolscoptică și examinare medicală pentru stabilirea stării de ebrietate și naturii ei, aprobat prin Hotărârea

Guvernului nr. 296/2009 și Regulamentul cu privire la modul de organizare și efectuare a controlului medical, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 290/2016.

În particular, în ceea ce privește Regulamentul privind modul de testare alcoolscoptică și examinare medicală pentru stabilirea stării de ebrietate și naturii ei:

- Acesta încă urmează să reglementeze testarea antidrog, corespunzător modificărilor operate în Legea 713/2001 prin Legea 311/2023;
- Urmează să se stabilească concentrațiile de alcool maxim admisibile în aerul expirat, care ar servi drept indicatori al stării de ebrietate la testarea alcoolscoptică a altor persoane, decât conducătorii de vehicule (pentru aceștia din urmă concentrațiile sunt curent prevăzute în pct. 3 al regulamentului);
- Urmează să se prevadă posibilitatea testării alcoolscoptice sau antidrog de către poliție în cadrul constatării contravenției menționate mai sus (pct. 5 al regulamentului);
- Prevederea care stabilește termenul maxim de 2 ore în care persoana testată alcoolscoptic se poate supune examinării medicale de stabilire a stării de ebrietate (pct. 13 al regulamentului), urmează a fi extinsă pentru a fi aplicabilă în toate cazurile de testare alcoolscoptică sau antidrog (de exemplu, la testarea de către un inspector al treziei), și nu doar atunci când testarea este efectuată de organele de poliție.

În ceea ce privește Regulamentul cu privire la modul de organizare și efectuare a controlului medical, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 290/2016, în vederea implementării modificărilor legislative propuse mai sus și pentru a furniza angajatorilor mecanisme eficiente de combatere a consumului de alcool și a altor substanțe care afectează prestația salariaților, acesta urmează a fi revizuit pentru a extinde domeniul de aplicare a controlului treziei (controlului medical), oferind opțiunea de instituire a acestuia la unitate nu doar companiilor care dețin mijloace de transport, ci și în alte unități care consideră că necesar un astfel de control, și pentru a putea supune controlului treziei și alți salariați, decât doar cei care conduc mijloace de transport. Respectiv, inspectorul treziei urmează să fie autorizat să constate la general starea de ebrietate, și nu doar să decidă dacă persoana poate fi admisă în trafic.

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*