

Către: **domnul Mihai-Gabriel CIOBANU,**
Secretar de Stat al Ministerului Muncii și Protecției Sociale

Nr. 79-25/SD din 28 mai 2025

Ref.: Proiect de lege pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Legea securității și sănătății în muncă, Codul contravențional, reglementarea raporturilor conexe prestării muncii prin agent de muncă temporară, etc.)

Stimate dle Secretar de Stat,

Asociația Businessului European (EBA Moldova) exprimă înalte considerații pentru tot suportul și implicarea instituțiilor statului în racordarea legislației Republicii Moldova la cea a Uniunii Europene, în lumina procesului de aderare a Republicii Moldova (RM) la Uniunea Europeană (UE). Astfel, urmare a consultării proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Legea securității și sănătății în muncă, Codul contravențional, reglementarea raporturilor conexe prestării muncii prin agent de muncă temporară, etc.), de către mediul de afaceri intervenim către DVS cu unele propuneri și obiecții.

1. În mod prioritar ne exprimăm dezacordul cu privire la completarea cu **Nota la art. 86 lit. y¹**, din motiv că considerăm, că completările date sunt incerte, nedefinite și imprevizibile. Clauza „*concedierea este admisă doar prin justificarea pe motive obiective și rezonabile*” nu stabilește un mecanism pentru aplicarea în practică asemenea concedieri.

Totodată, justificarea acestor motive obiective și rezonabile pentru grupul persoanelor care deja sunt vulnerabile nu va fi obiectivă, iar aplicarea lui în practică va conține elemente discriminatorii, prin care o categorie de angajați (pensionari) din companie sunt lipsiți de anumite drepturi pe baza unor considerente .

Nu în ultimul rând, lipsește angajatorul de dreptul să acopere funcțiile sale vacante cu tineri specialiști în domeniu, integrarea în câmpul muncii a specialiștilor și profesioniștilor pe care compania necesită stringent.

2. La **art. 1**, se adaugă noțiunea „*salariat de noapte*”, însă ulterior nu se mai regăsește nici o prevedere în privința acestuia, prin urmare care este scopul să includem noțiunea dată;

3. La **art. 9 completarea alin. (1), lit. b)** cu textul „*precum și la îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă*”, se necesită clarificarea ce înseamnă „*forme mai transparente și mai previzibile de muncă*”, textul dat este foarte vag scris, și nu există o explicație pentru acest termen. De asemenea, ar trebui de explicat ce cuprinde acest termen „*drept*” al angajatului în conformitate cu prevederile Directivei Europene;

4. La **art. 48, modificările operate la alin. (5) și (6)**, menționăm că așa cum este un drept al angajatului, reiese că acesta nu poate fi concediat sau sancționat pentru solicitare de

informație, condițiile de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă. Deci se necesită de specificat ce ar cuprinde noul termen de „forme mai transparente și mai previzibile de muncă” și cum ar fi necesar să informeze angajatorul.

5. La **art. 49 lit. l)**, completarea cu textul „, condițiile de prestare și de compensare sau remunerare a orelor de muncă suplimentară, precum și, după caz, programul muncii în schimburi aplicat de la angajare”, menționăm că condițiile de prestare și compensare sau remunerare a orelor de muncă suplimentară poate diferenția/apărea în anumite perioade, respectiv ar genera modificări ale contractului de muncă. Aceste prevederi pot fi stabilite în Regulamentul Intern sau alte prevederi interne ale angajatorului;

6. La **art. 56, alineatul (3), litera b)**, menționăm că conform art. 40 alin. (1) al Legii nr. 124/2022, documentul electronic semnat cu semnătură electronică calificată este asimilat, după efectele acestuia, cu documentul similar pe suport de hârtie, semnat cu semnătură olografă. Semnătura avansată are forță probatorie, dar nu este echivalenta cu o semnătură olografă, respectiv există riscul în cazul litigiilor de muncă.

7. La **art. 63** se introduc două alineate (3) și (4), menționăm că Directiva prevede informare cu privire la condițiile lor de muncă și de o protecție suplimentară, cum ar fi dreptul la o mai mare previzibilitate a timpului lor de lucru, inclusiv „limitare a duratei perioadei de probă de la începutul unui contract de muncă, care nu va putea depăși șase luni” și nu invers ca după expirarea perioadei de probă să se comunice forme de muncă cu condiții mai clare. Practic acest drept de informare îl are de la momentul începutului relațiilor de muncă, însă nu după finalizarea perioadei de probă. Astfel, angajatorul din start este obligat să ofere condiții de muncă previzibile și sigure, respectiv nu este relevant aliniatul. Totodată, justificarea precum că persoana a fost angajată conform competențelor pentru funcția x, iar pentru funcția y pe care o dorește - nu dispune de experiență, calificare, competențe, cunoștințe – poate fi considerată temeinică. Această prevedere nu este relevantă, deoarece dacă angajatorul are o funcție vacantă și persoana corespunde funcției, atunci persoana poate aplica și fără petrecerea perioadei de probă.

8. La **art. 103 alin. (5²)**, modificarea contravine parțial cu alin. (5) și alin (1). Munca de noapte 22.00-06.00, alin. (5) prevede că nu se permite atragerea la muncă salariați cu vârsta până la 18 ani.

9. La **art. 326¹ alin. (4)**, agentul de muncă temporară este persoana juridică, care încheie contracte de muncă temporară cu salariați temporari, pentru a-i pune la dispoziția utilizatorului, respectiv între utilizator și salariatul temporar nu apare raport de muncă (așa cum e și specificat în alin.(2). Prin urmare, propunem ca salariatul temporar să fie informat despre condițiile concrete de muncă pentru perioada de misiune (durata misiunii, responsabilitățile de muncă, programul de muncă, modul de retribuire, facilități, echipament de lucru) de către agentul de muncă temporară, care negociază și stabilește prealabil cu utilizatorul.

10. La **art. 326⁵ alin. (3)**, considerăm incorectă obligația angajatorului de informare a salariatului temporar în privința locurilor de muncă vacante, din motiv că persoana este angajată la agentul de muncă temporară, respectiv în cazul dorinței de angajare la utilizator are aceleași drepturi și șanse ca orice candidat din piață, iar art. 42¹ presupune informarea și consultarea

salariaților în vederea asigurării dreptului salariaților la administrarea unității, conform art. 326¹ alin. (2) între utilizator și salariatul temporar nu apare un raport de muncă.

11. La **art. 326⁵ alin. (5)** din proiect, propunem expunerea în următoarea redacție:
„Articolul 326⁵. Drepturi specifice ale salariatului temporar

(5) Salariul salariatului temporar se stabilește prin negociere cu agentul de munca temporara pentru fiecare misiune în parte. Pe durata misiunii, acesta beneficiază de un salariu cel puțin egal cu cel acordat, pentru munca identica sau echivalenta, unui salariat al utilizatorului la angajare. În acest scop, utilizatorul este obligat să furnizeze, în scris și înainte de începerea misiunii, informații relevante privind condițiile de munca și de salarizare la angajare, fără a divulga date cu caracter personal sau informații confidențiale.”;

Propunerea este pentru a stabili claritatea prevederii, respectiv se propune completarea alineatului (5) al art. 326⁵ din Proiectul privind modificarea Codului muncii cu sintagma ”la angajare”, dat fiind faptul că art. 5 alin.(1) al Directivei 2008/104/CE a PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară prevede, în mod expres, ca lucrătorilor temporari să li se aplice condiții de angajare identice sau echivalente celor aplicate de întreprinderea utilizatoare angajaților pe care și i-ar recruta ea însăși în mod direct. Or, în acest caz, este evident că aceste condiții se raportează la momentul recrutării (angajării) respectivilor salariați, și nu la un moment ulterior.

Pe de altă parte, angajații cu vechime în muncă pot beneficia de sporuri și adaosuri legate de prestarea îndelungată a unei munci în aceeași unitate sau funcție care nu li se poate aplica salariaților temporari, deoarece acești nu întrunesc respectivele criterii, ei prestând munca doar din momentul recrutării.

12. La **art. 326⁸ alin. (3)**, menționăm că salariatul temporar a fost angajat la un alt angajator (agent de muncă temporară), respectiv considerăm că e necesar să fie stabilit cu caracter opțional nu și obligatoriu. Prin urmare, propunem ca durata misiunii anterioare să poată fi luată în considerare la stabilirea drepturilor salariale.

Cu înaltă considerațiune,

Mariana RUFA
Director Executiv

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