

MODIFICAREA CODULUI MUNCII AL REPUBLICII MOLDOVA: IMPACT ȘI EFECTE NEGATIVE

- Pe parcursul anilor 2016 - 2017 au fost adoptate zece legi de modificare și completare a Codului Muncii al RM. Autorii inițiativelor legislative argumentează necesitatea acestor modificări prin caracterul rigid al Codului Muncii care generează inconveniențe pentru mediul de afaceri, influențând astfel negativ climatul investițional din țară.
- În același timp, modificările și completările la Codul Muncii, cuprinse în Legea nr. 188, 2017, implică multiple riscuri sociale pentru anumite categorii de angajați și grupuri vulnerabile de cetățeni, și pot avea un impact negativ asupra condițiilor de muncă și situației angajaților pe piața muncii.
- Cu regret, la elaborarea acestei legi autorii au neglijat complet și nejustificat un mecanism foarte important de armonizare a intereselor partenerilor sociali evitând practic, toate recomandările propuse din partea sindicatelor, societății civile și experților în domeniu.
- Modificările adoptate la Codul Muncii în 2017 (Legea nr.188, 2017) reduc rolul parteneriatului social și al contractelor colective de muncă și pot afecta echilibrul dintre drepturile salariaților și interesele angajatorilor.

Despre autor:

Adrian
LUNGU

*este expert asociat în legislația
muncii în cadrul Laboratorului
Sociometric al Institutului pentru
Dezvoltare și Inițiative Sociale (IDIS)
"Viitorul" și lector universitar USM
(2008- prezent).*

A absolvit Universitatea de Stat din Moldova,
Facultatea de Drept (a. 2008), deține masterat în
dreptul muncii (a.2010)

Expert în dreptul muncii, avocat (a.2010- prezent).

CUPRINS:

Sumar executiv	3
1. Caracteristici ale legislației muncii privind Flexisecuritatea în unele țări europene	4
2. Impactul modificărilor la Codul Muncii asupra pieții muncii și relațiilor de muncă din Republica Moldova	6
3. Observații critice și recomandări cu privire la modificările adoptate la Codul Muncii	8
Concluzii	20
Anexe	22

Sumar executiv

Subiectul modificărilor în legislația muncii dă dovadă de mai multă mobilitate. Doar pe parcursul anilor 2016 - 2017 au fost adoptate zece legi de modificare a Codului Muncii al RM¹. Autorii inițiativelor legislative argu-mentează necesitatea acestor modificări prin caracterul rigid al Codului Muncii care generează inconvenien-te pentru mediul de afaceri. Însă, numărul foarte mic de litigii de muncă care ajung a fi examinate de instanța de judecată (litigiile de muncă reprezintă mai puțin de 1% din pricinile examinate de instanțele de judecată) atestă faptul că prevederile Codului Muncii nu reprezintă o povară administrativă pentru angajatori și nu influențează semnificativ mediul de afaceri sau climatul investițional în Republica Moldova.

Dimpotrivă, propunerile cuprinse în Legea nr. 188 pentru modificarea și completarea Codului Muncii, adoptată recent, elaborată de grupul de lucru constituit sub egida Consiliului Economic pe lângă Prim-ministru *încurajează munca la negru, favorizând economia informală, comportă riscuri pentru anumite categorii de salariați, diminuează rolul organului de supraveghere și control al respectării legislației muncii, reduc rolul parteneriatului social și al contractelor colective de muncă prin intermediul căror reprezentanții patronatelor și sindicatelor pot dialoga și stabili acorduri de muncă sau dispoziții legale privind drepturile și garanțiile salariaților*. Constatăm că doar o parte din aceste propuneri își găsesc pe deplin justificarea.

În același timp, este de remarcat efortul pe care îl depun partenerii sociali (Guvern, patronate și sindicate) în cadrul Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective în vederea soluționării problemelor ce țin de domeniul muncii și problemelor social-economice de interes național. Conform prevederilor Legii nr. 245 din 21.07.2006, Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective îi revine rolul de a armoniza interesele Guvernului, ale patronatelor și sindicatelor în procesul elaborării bazelor de reglementare a relațiilor de muncă și a relațiilor social-economice. În acest sens, trebuie de subliniat faptul că prin formarea grupurilor de lucru constituite în scopul elaborării proiectului Legii nr. 188 pentru modificarea și completarea Codului Muncii sub egida Consiliului Economic pe lângă Prim-ministru², Comisia națională pentru consultări și negocieri colective a fost pur și simplu substituită. Acest moment nu poate fi trecut cu vederea. Prin urmare, nu se pune la îndoială faptul că elaborarea proiectelor de legi poate avea loc în diferite formate, dar este important de a atrage atenția că în procesul elaborării bazelor de reglementare a *relațiilor de muncă și a relațiilor social-economice a fost neglijat un mecanism eficient de armonizare a intereselor partenerilor sociali*.

În aceeași ordine de idei, nu este clar rolul Asociației Patronale „Camera de Comerț Americană din Moldova” și al Asociației Business-ului European în elaborarea modificărilor la Codul Muncii al RM. Aceste asociații înaintează practic aceleași propuneri, de mai mult timp, aducând aceleași argumente cum ar fi reducerea poverii administrative asupra angajatorilor, susținerea mediului de afaceri și îmbunătățirea climatului investițional.

Încrâncenarea Camerei de Comerț Americane din Moldova și a Asociației Business-ului European de a schimba legislația muncii e de neînțeles în contextul în care problemele invocate de ele nu pot fi nici pe departe soluționate doar prin modificarea Codului Muncii al RM, iar ajustarea reglementărilor relațiilor de muncă și a celor social-economice la cerințele comunitare s-a dovedit a fi eficientă prin implicarea partenerilor sociali (Guvern, patronate și sindicate) în cadrul Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, în conformitate cu prevederile legale.

¹ Legea RM nr. 52 din 01.04.2016 // Monitor Oficial nr. 106-113 din 22.04.2016;
Legea RM nr. 71 din 14.04.2016 // Monitor Oficial nr.140-149 din 27.05.2016;
Legea RM nr. 102 din 21.07.2016 // Monitor Oficial nr.256-264 din 12.08.2016;
Legea RM nr. 152 din 01.07.2016 // Monitor Oficial nr. 245-246 din 30.07.2016;
Legea RM nr. 160 din 07.07.2016 // Monitor Oficial nr. 306-313 din 16.09.2016;
Legea RM nr. 201 din 28.07.2016 // Monitor Oficial nr. 293-305 din 09.09.2016;
Legea RM nr.233 din 03.10.2016 // Monitor Oficial nr. 343-346 din 04.10.2016.
Legea RM nr.157 din 20.07.2017 // Monitor Oficial nr. 301-315 din 18.08.2017.
Legea RM nr.155 din 20.07.2017 // Monitor Oficial nr. 316-321 din 25.07.2017.

² A se vedea: <http://consecon.gov.md/grupurile-de-lucru/>

1. Caracteristici ale legislației muncii privind Flexisecuritatea în unele țări europene

Înainte de efectuarea unei analize ample a propunerilor de modificare a Codului Muncii al RM cuprinse în Legea nr. 188 pentru modificarea și completarea Codului Muncii al RM, se propune o scurtă cartografiere a *bunelor practici europene* în ceea ce privește asigurarea unui consens între angajatori și angajați în reglementarea relațiilor de muncă, și anume prin asigurarea securității locului de muncă, al ocupării și al venitului angajaților.

În acest sens, Uniunea Europeană își propune să adapteze piața europeană a muncii la noile provocări impuse de globalizare și de dezvoltare tehnologică actuală prin promovarea, un concept ce rezultă din combinația a două aspecte ce reflectă nevoi fundamentale pe piața forței de muncă: *flexibilitatea și securitatea*.

Conceptul integrat ce reprezintă rezultatul concilierii pe piața muncii a celor două elemente intrinsec legate de schimbările rapide cărora trebuie să le facă față întreprinderile și salariații. *Flexibilitatea* se manifestă atât sub aspectul flexibilității organizaționale a muncii, cât și facilitării îmbinării muncii cu responsabilitățile personale ale salariaților. Iar *securitatea* presupune mai mult decât stabilitatea menținerii locului de muncă, ea reprezintă posedarea de către persoane a anumitor competențe care să le permită să progreseze în viața activă și să-și găsească un loc de muncă, inclusiv prin implementarea unui sistem eficient de ajutoare de șomaj ce facilitează ocuparea unui nou loc de muncă.

*Flexisecuritatea*³, fiind o strategie integrată de consolidare simultană a flexibilității și securității pe piața forței de muncă, are obiectivul de a asigura cetățenilor UE un nivel ridicat de siguranță a ocupației, și anume posibilitatea de a găsi fără dificultăți un loc de muncă în orice stadiu al vieții active și de a avea perspective de dezvoltare a carierei într-un mediu

economic în schimbare⁴. Astfel, statele membre ale Uniunii Europene adoptă abordări specifice în tendința de a flexibiliza legislația muncii. Examinând mai multe practici europene, se pot evidenția câteva modele relevante.

Piața muncii UE este fragmentată între lucrătorii foarte bine protejați și cei mai puțin protejați. Aceasta se întâmplă atât din cauza proceselor social-economice provocate de globalizare și migrație, cât și de extinderea companiilor transnaționale, pentru care racordarea politicilor interne de recrutare a forței de muncă cu rigorile legislației comunitare este problematică. Ca urmare, mai multe țări din UE au introdus strategii de flexibilitate pe piața muncii prin crearea și dezvoltarea unor tipuri de contracte mai puțin protective, care ar susține mobilitatea internațională a angajaților, însă ar avea un impact asupra creșterii insecurității economice și a inegalităților sociale în rândul angajaților. Statele europene sunt în permanentă căutare a noilor forme de flexibilitate și securitate pentru indivizi și companii, deoarece, la nivel de angajat, mereu predomină nevoia de securitate a locului prezent de muncă, fie acesta un tânăr specialist, o persoană adultă cu vechime în muncă, sau persoană pensionată dar angajată.

Măsurile de flexisecuritate reflectă situații diferite la nivel național în UE, pentru că fiecare țară membră UE se adaptează la schimbările globalizării și tehnologizării economiei de sine stătător și în funcție de capacitatea ei socială și economică. Prin urmare, este mai dificil de a ajunge la un consens asupra unui set de principii și obiective privind flexisecuritatea. Iată doar câteva exemple care denotă acest fapt:

Austria. Sistemul austriac combină un nivel ridicat de flexibilitate a pieței forței de muncă cu un nivel mediu al prestațiilor sociale, însoțite de politici ac-

³ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102>

⁴ Către principii comune ale flexisecurității: Locuri de muncă mai multe și mai bune prin flexibilitate și securitate, Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European, Comitetul Regiunilor, Bruxelles, 27.6.2007. [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2007\)0359_/com_com\(2007\)0359_ro.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2007)0359_/com_com(2007)0359_ro.pdf)

tive eficiente în domeniul pieței forței de muncă, sprijinindu-se puternic pe parteneriatul social.

Cehia. Protecția salariaților prevăzută de Codul Muncii are la bază standardele internaționale, asumate de Republica Cehă, în special Convențiile Organizației Internaționale a Muncii, Convențiile ONU privind drepturile omului și drepturile economice, sociale și culturale, Carta socială europeană, legislația și jurisprudența Uniunii Europene.

Danemarca. Modelul danez în ceea ce privește flexisecuritatea este bazat pe următoarele componente: piața muncii flexibilă, pregătirea continuă a forței de muncă, încurajarea intrării pe piața muncii a grupurilor defavorizate, un sistem de asistență socială care încurajează munca.

Finlanda. Structura și rolul reglementărilor din domeniul muncii reflectă multe dintre caracteristicile principale ale modelului nordic, așa-numitele relații industriale. Astfel, piața forței de muncă finlandeză este caracterizată de un nivel înalt de organizare, un rol important revenind negocierilor colective în domeniu. Reglementările din domeniul muncii sunt completate de prevederile cuprinse în acordurile colective. Normele legale permit derogarea prin convențiile colective încheiate între federațiile naționale ale angajatorilor și angajaților.

Germania. Principalele documente în care se regăsesc prevederile legate de muncă sunt Codul civil german, care definește relațiile de muncă și regulile în materie de concediere, acordând o atenție deosebită concedierilor considerate abuzive. Atât Legea muncii și reprezentarea angajaților care reglementează relațiile dintre angajatori și angajați cât și Legea privind acordurile colective/ negocierile colective nu au suferit vreo modificare esențială în ultimii ani.

Principalele măsuri, conform principiului flexisecurității se referă la următoarele domenii:

- *încheierea de contracte colective de muncă cu clauze deschise;*
- *încurajarea activității agențiilor de forță de muncă;*
- *negocierea concediilor între consiliile de administrație ale societății și agențiile de muncă zonale.*

România. Principalele modificări propuse pentru flexibilizarea relațiilor de muncă au în vedere următoarele:

- *redimensionarea duratei perioadei de probă atât pentru salariații cu funcții de execuție cât și pentru cei cu funcții de conducere;*
- *eliminarea unor interdicții privind angajarea și concedierea personalului;*
- *modificarea prevederilor referitoare la contractul individual de muncă pe durată determinată;*
- *acordarea posibilității angajatorilor de a stabili obiective de performanță individuală și totodată, criterii de evaluare a activității profesionale a salariaților;*
- *majorarea perioadei de preaviz;*
- *diminuarea temporară a săptămânii de lucru și acordarea concediului fără plată la inițiativa angajatorului ca urmare a reducerii temporare sau a întreruperii activității.*

Marea Britanie. În Marea Britanie au fost introduse o serie de măsuri care să permită o flexibilizare a contractelor individuale de muncă, precum și măsuri menite să elimine discriminarea la locul de muncă.

În paralel, există patru provocări - cheie care trebuie îndeplinite cum ar fi:

- *stimularea muncii (șomerii sunt încurajați să caute de lucru și sunt susținuți în acest sens);*
- *acordul de protecție socială (este evaluată în mod eficient situația financiară a angajaților, riscurile cu care se confruntă și opțiunile pentru protecție);*
- *calitatea ofertei;*
- *creșterea gradului de compensare.*

Legislația comunitară a muncii este rezultatul unui proces complex. Astfel, de la Tratatul de la Roma care fonda Comunitatea Europeană și până la Tratatul de la Amsterdam din 1997 – *timp de trei decenii* – s-a conturat cadrul instituțional pentru afirmarea acestuia. Și în cadrul acestui proces îndelungat, flexisecuritatea este unul din obiectivele principale pe care statele membre trebuie să-l atingă prin intermediul atât a instrumentelor juridice naționale (politici, strategii) cât și a celor comunitare. Analizând cazurile statelor mai sus menționate, putem conchide că flexisecuritatea este o metodă viabilă de a ajunge la un consens între angajatori și angajați, care nu trebuie să genereze un impact negativ asupra condițiilor de muncă și situației angajaților pe piața muncii, ci să asigure securitatea locului de muncă, al ocupării și al venitului angajaților.

2. Impactul modificărilor la Codul Muncii asupra pieții muncii și relațiilor de muncă din Republica Moldova

Prevederile Legii nr. 188 pentru modificarea și completarea Codului Muncii al Republicii Moldova, sunt, pe de o parte, ambigui și orientate împotriva intereselor angajatorului și ale salariatului, pe de altă parte, urmăresc adoptarea unor măsuri menite să flexibilizeze relațiile de muncă.

Analizând Legea nr. 188 pentru modificarea și completarea Codului Muncii al Republicii Moldova, conchidem că se impune îmbunătățirea acelor reglementări care s-au dovedit a fi susceptibile de a avea mai multe interpretări sau care nu aveau claritatea necesară, ori erau dificil de aplicat în anumite situații (de exemplu, modificarea art. 87 alin. (1) din Codul Muncii al RM prin excluderea obligației angajatorului de a obține acordul preliminar scris al organului (organizatorului) sindical din unitate în cazul constatării faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical; introducerea în Codul Muncii al RM a art. 82¹ „*încetarea contractului individual de muncă prin acordul scris al părților*”; expunerea într-o nouă redacție a prevederilor art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul Muncii al RM „*absența repetată fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă*” etc.).

De asemenea, trebuie menționat faptul că până în prezent modificările la legislația muncii au fost rezultatul negocierilor dintre partenerii sociali, având drept scop dinamizarea activității economice, aducerea în câmpul legal a relațiilor de muncă din economia informală, eliminarea corupției și birocrăției, pentru a avantaja atât salariații, cât și angajatorii. În cazul modificărilor recente la Codul Muncii, negocierile au ajuns la un compromis de perspectivă firavă. Sindicatele au respins proiectul Legii nr. 188, 2017 pentru modificarea și completarea Codului Muncii și au solicitat Parlamentului Republicii Moldova reexaminarea acestuia⁵. Or, parteneriatul social este condiția pre-

mergătoare pentru implementarea cu succes a flexibilității și securității pe piața muncii, asigurării protecției sociale și promovarea muncii decente⁶. Astfel, este imperativ ca parteneriatul social să fie garantat de cadrul legal fundamental de referință cum este Codul Muncii. Legea dată, însă, dimpotrivă, diminuează din competențele parteneriatului social, iar semnalele pe care le transmit partenerii sociali (sindicatele, ONG-urile, formatorii de opinie) decidenților cu privire la necesitatea unei examinări minuțioase sunt neglijate complet (legea a fost adoptată în două lecturi, în scurt timp, în cadrul unei singure sesiuni).

Odată cu creșterea flexibilității pieței muncii *este necesară îmbunătățirea nivelului de protejare a salariaților*, inclusiv prin responsabilizarea individuală cu privire la eforturile de a căuta un loc de muncă. În acest sens un rol important îi va reveni Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă, care urmează să își reorienteze măsurile active pe grupuri de persoane aflate în șomaj și care manifestă reticență în implicarea în programe de activare sau întâmpină greutăți în ocuparea unui loc de muncă prin creșterea atractivității locurilor de muncă.

În legislația actuală există o flexibilitate redusă a intrării sau ieșirii de pe piața muncii. Republica Moldova are o pondere scăzută a forței de muncă active în totalul populației apte de muncă, iar, investițiile în capitalul uman sunt esențiale pentru asigurarea competitivității, integrării europene și creșterii nivelului de trai.

Cadrul legal în domeniul raporturilor de muncă în vigoare în Republica Moldova se află la limita de a stimula și a împiedica în același timp întreprinderile și lucrătorii în efortul lor de a se folosi de oportunitățile de creștere a productivității și de adaptare la noile tehnologii. Pe de o parte, diversitatea pieței forței de muncă întărită cu reglementările legale oferă întreprinderilor, de cele mai multe ori, posibilitatea de

⁵ CNSM nu susține modificările și completările la Codul muncii care diminuează din drepturile și garanțiile salariaților, 27 iunie 2017, <http://sindicate.md/cnsm-nu-sustine-modificarile-si-completarile-la-codul-muncii-care-diminueaza-din-drepturile-si-garantiile-salariatilor/>

⁶ Partenerii sociali din Republica Moldova, în colaborare cu Organizația Internațională a Muncii, au semnat Programul de Țară privind Munca Decentă, 19.02.2016, <http://www.cncnc.md/news/21/partenerii-sociali-din-republica-moldova-in-colaborare-cu-organizatia-internationala-a-muncii-au-semnat-programul-de-tara-privind-munca-decenta>

a identifica personal calificat, dar, pe de altă parte, prevederile legale fac ca întreprinderile să fie reticente la acordarea unor remunerații proporționale cu munca prestată.

Cauza o constituie împovărea angajatorilor cu taxe/impozite pe forța de muncă. Tariful contribuțiilor de asigurări sociale este neschimbat din anul 2009 și conform regulii generale pentru angajatori, constituie 23% din fondul de salarizare și alte recompense, iar contribuția individuală de asigurări sociale de stat obligatorie datorată de salariații asigurați constituie 6%. Prima de asigurare obligatorie de asistență medicală în formă de contribuție procentuală la salariu și la alte recompense pentru 2010-2013 a fost stabilită în proporție de 7% dintre care 3,5% îi revine angajatorului și tot atât persoanei asigurate; pentru 2014 în proporție de 8%, dintre care 4% îi revine angajatorului și tot atât persoanei asigurate; pentru 2015-2017 în proporție de 9% dintre care 4,5% îi revine angajatorului și tot atât persoanei asigurate. Acest fapt determină întreprinderile și lucrătorii să ajungă la un compromis care, de cele mai multe ori, constă în faptul că lucrătorii prestează muncă „la negru”. Astfel, alături de măsurile deja existente în Republica Moldova pentru creșterea gradului de ocupare, ar trebui întreprinse și măsuri în direcția reducerii impozitelor/taxelor asupra forței de muncă.

Prin urmare, se constată faptul că în momentul de față întreprinderile sunt preocupate într-o mai mare măsură de identificarea modalităților de a evita plata acestor impozite/ taxe sau de a identifica lucrători dispuși să funcționeze pe această piață aflată la limita prevederilor legale.

Modificările și completările CM adoptate de Parlament prin Legea nr. 188 vor afecta, în special, grupurile vulnerabile cum ar fi: *tinerii specialiști, salariații care au încheiat contracte individuale de muncă cu clauza privind perioada de probă, salariații care au copii în vârstă de la 3 la 6 ani, pensionarii pentru limită de vârstă etc.*⁷. Impactul adoptării unei eventuale legi va fi resimțit deopotrivă, atât în sectorul public cât și în cel privat.

Aplicarea perioadei de probă în cazul tinerilor specialiști nu va încuraja angajarea tinerilor așa cum se pretinde, iar împreună cu completarea propusă de același grup de lucru la art. 63 alin. (2) din Codul Muncii „scutirea angajatorilor de obligația de a motiva decizia privind rezultatul nesatisfăcător al

perioadei de probă”, va genera abuzuri din partea angajatorilor la concedierea salariaților (inclusiv a tinerilor specialiști) pentru rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă care nici nu va trebui probat de către angajatori.

Durata concediilor suplimentare neplătite pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 6 ani este excesiv de lungă. Însă, salariații cu copii în vârstă de până la 6 ani devin vulnerabili în condițiile în care statul nu poate să asigure tuturor copiilor accesul la învățare în instituții de educație ante-preșcolară (creșe, centre comunitare de educație timpurie) și instituții de învățământ preșcolar (grădinițe de copii, centre comunitare de educație timpurie).

Concedierea salariatului pe motivul „deținerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă” încalcă art. 43 alin. (1) din Constituție, privind „dreptul la muncă”. Mai mult decât atât, expunerea acestui motiv în această redacție reflectă în mod direct *discriminarea pe criteriu de vârstă*. La elaborarea proiectului, grupul de lucru trebuia să țină cont și de aprecierile Curții Constituționale a RM, expuse în hotărârea nr. 5 din 23.04.2013 privind controlul constituționalității art. 301 alin. (1) lit. c) din Codul Muncii al RM.

Propunerea de scutire a angajatorilor de prezentarea statelor de personal inspecției teritoriale a muncii în a cărei rază de competență se află unitatea va afecta transparența unor eventuale concedieri ale salariaților în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate.

Introducerea opțiunii și nu a obligației de a emite ordinul de angajare - unul din principalele acte de administrare a raporturilor juridice de muncă - cu siguranță va spori munca la negru, achitarea salariului în plic și în general, poate crea impedimente la constatarea existenței raporturilor de muncă.

Astfel, trebuie de subliniat că *modificările la Codul Muncii al RM trebuie să vizeze doar flexibilizarea raporturilor salariat - angajator, fără a se acorda un avantaj nejustificat celor din urmă. Pentru aceasta este necesar de a face o analiză minuțioasă pentru a determina în favoarea cui va înclina balanța aceste modificări: în favoarea salariatului sau a angajatorului? Mai multă libertate pentru angajatori ar putea echivala cu susținerea mediului de afaceri, dar poate deschide și calea abuzurilor față de salariați.*

⁷ Convenția nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă. Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii.

3. Observații critice și recomandări cu privire la modificările adoptate la Codul Muncii

MODIFICAREA ADOPTATĂ

La articolul 10 alineatul (2):

- litera c) se expune în următoarea redacție:

"c) să aprobe, în prima lună de la începutul activității unității, iar în continuare – în prima lună a fiecărui an calendaristic, statele de personal ale unității."

Raționament/ rezultate scontate de către Guvern

Ca urmare a modificărilor respective, angajatorii vor fi scutiți de obligația de a prezenta statele de personal inspecției teritoriale a muncii în a cărei rază de competență este amplasată unitatea.

Modificarea în cauză va avea ca efect:

- reducerea poverii administrative asupra angajatorilor;
- susținerea mediului de afaceri și îmbunătățirea climatului investițional în RM.

COMENTARIILE EXPERTULUI

Potrivit legislației în vigoare, aprobarea statelor de personal este o obligație a angajatorilor și nu un drept al acestora.

De jure, în statele de personal sunt reflectate unitățile efective (forța de muncă) de care are nevoie angajatorul pentru desfășurarea normală a activității sale.

Prin prezentarea statelor de personal organului de supraveghere și control asupra respectării legislației muncii, angajatorul își asumă responsabilitatea că cele reflectate *de jure* în statele de personal, corespund circumstanțelor *de facto*. Or, sunt situații când statele de personal ale unei companii reflectă câteva zeci de unități (salariați), însă în realitate, doar în cadrul unei subdiviziuni a companiei, muncesc câteva sute de persoane (de exemplu, în unele companii de construcții și pe șantierele acestora).

Astfel, prin excluderea obligației de a prezenta statele de personal, se va reduce la minim activitatea organului de supraveghere și control asupra respectării legislației muncii, care va fi în imposibilitate să suprapună elementar circumstanțele *de jure*, cu cele *de facto*, iar statul ar renunța la un mecanism eficient de combatere a fenomenului muncii la negru.

Evident că prin excluderea prezentării statelor de personal, va deveni netransparent însuși procesul de aprobare a statelor de personal.

Mai mult ca atât, poate fi afectată și veridicitatea conținutului statelor de personal. Or, angajatorii vor putea să reproducă conținutul statelor de personal, ori de câte ori vor considera de cuviință.

Inclusiv, se vor crea premise pentru dezvoltarea muncii nedeclarate și dificultăți în stabilirea utilizării acestei categorii de muncă.

Totodată, în cazul în care angajatorul va face uz de dreptul său de a concedia salariații de la unitate în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate, acesta poate nestingherit încălca condițiile procedurii de concediere sau chiar restabili locul de muncă redus, în statele unității pe parcursul anului calendaristic în care a avut loc concedierea salariatului care l-a ocupat.

RECOMANDĂRI:

Propunem păstrarea articolului 10 alineatul (2) lit. c) din CM în redacția actuală.

MODIFICAREA ADOPTATĂ

La articolul 33, alineatul (6) se abrogă:

„La expirarea termenului contractului colectiv de muncă, acesta continuă să-și producă efectele până la momentul încheierii unui nou contract sau până când părțile nu vor decide asupra prelungirii acestuia”.

Raționament/ rezultate scontate de către Guvern

Modificarea în cauză are drept scop:

- excluderea abuzurilor din partea reprezentanților salariaților în procesul de negocieri colective și încheierea contractului colectiv de muncă;
- asigurarea respectării drepturilor și intereselor legitime ale angajatorilor.

Ca urmare a acestei modificări, contractul colectiv de muncă nu va mai continua să producă efecte după expirarea termenului lui de acțiune.

La formularea acestei modificări partenerii sociali s-au inspirat din prevederile art.38 din Codul Muncii, care reglementează acțiunea convenției colective.

COMENTARIILE EXPERTULUI

Consider că sunt necesare schimbări la articolul 33, alineatul (6), dar nu în varianta propusă de autor - prin abrogarea acestuia - ci prin expunerea într-o redacție nouă a conținutului normei.

Faptul că propunerea de abrogare este una pripită, o demonstrează și aspectul contradictoriu al raționamentelor aduse de Guvern. Or, invocând excluderea abuzurilor din partea reprezentanților salariaților (unul din partenerii sociali), Guvernul concluzionează că la formularea acestei propuneri partenerii sociali s-au inspirat din anumite prevederi legale. Asta în condițiile în care sindicatele se împotrivesc abrogării.

Totodată, considerată de sindicate drept o garanție, redacția actuală a art. 33, alineatul (6) din CM, mai degrabă afectează dialogul social, decât contribuie la dezvoltarea acestuia.

Pe lângă faptul că nu stimulează negocierile colective, norma respectivă îi face inactivi pe reprezentanții salariaților, care se liniștesc cu gândul că au un contract colectiv de muncă valabil, chiar dacă acesta a expirat.

Într-adevăr, contractul colectiv de muncă este valabil, dar multe dintre clauzele lui de bază pot fi învechite și nu mai reflectă realitățile din unitate, nu au nicio valoare juridică și nu aduc niciun beneficiu salariaților. Sunt cazuri când, datorită acestei norme, contractele colective nu mai sunt renegociate câte 4-5 ani la rând. Experții din Suedia și Austria, în repetate rânduri, au avertizat despre acest lucru, menționând că cele mai efective sânt negocierile anuale.

Întrucât legislația națională reglementează distinct contractul colectiv de muncă și convenția colectivă, reglementările acțiunii convenției colective nu pot fi aplicate contractului colectiv de muncă. Or, spre deosebire de convenția colectivă care este un act normativ, contractul colectiv de muncă îmbină trăsăturile atât ale actului normative cât și ale contractului.

De regulă, în contractele civile cu executare succesivă, părțile pot să convină condițiile în care acestea pot să-și producă efectele după expirarea termenului contractelor.

Prin urmare, considerăm că legiuitorul trebuie să atribuie părților dreptul de a decide dacă la expirarea contractului colectiv de muncă acesta va continua să-și producă sau nu efectele, și dacă da, atunci în ce condiții.

RECOMANDĂRI:

Propunem păstrarea alineatului (6) al articolul 33 din CM, cu expunerea acestuia în următoarea redacție, „în contractul colectiv de muncă părțile pot să prevadă că la expirarea termenului contractului, acesta va continua să-și producă efectele, până când părțile nu vor decide asupra prelungirii contractului sau până la încheierea unui nou contract”.

MODIFICAREA ADOPTATĂ

La articolul 56 alineatul (3), textul „*atribuindu-i-se un număr din registrul unității*” se exclude

Raționament/ rezultate scontate de către Guvern

Ca urmare a acestei modificări, referința la registrul de evidență al contractelor individuale de muncă va fi exclusă din Codul muncii, astfel că ținerea acestuia va deveni opțională.

Modificarea în cauză va avea ca efect:

- reducerea poverii administrative asupra angajatorilor;
- susținerea mediului de afaceri și îmbunătățirea climatului investițional în RM.

COMENTARIILE EXPERTULUI

Odată cu intrarea în vigoare a CM al RM, contractul individual de muncă urmează a fi încheiat obligatoriu în formă scrisă (art. 58 alin. (1) din CM).

Întrucât angajatorul poate încheia contracte individuale de muncă cu mai mulți salariați, iar salariatul, dacă aceasta nu contravine legislației, poate încheia contracte individuale de muncă cu unul sau mai mulți angajatori, contractelor individuale de muncă li se atribuie un număr pentru evidența acestora.

Prin urmare, obligația de ținere de către angajatori a registrului de evidență a contractelor individuale de muncă este una legală, logică și firească.

Numărul contractului individual de muncă și registrul de evidență a contractelor respective constituie elemente de bază în determinarea valabilității sau legalității acestui act juridic. Însăși ținerea registrului respectiv urmărește scopul contracarării sau neadmiterii raporturilor de muncă nedeclarate.

În schimb, lipsa unei evidențe stricte a contractelor individuale de muncă, pe lângă faptul că va declanșa un haos total în gestionarea personalului unității, cu certitudine va favoriza și încuraja muncă la negru, care va aduce cu sine efecte în lanț ca încălcarea legislației muncii, securității și sănătății în muncă, plata salariilor „în plic”, care aduce prejudicii atât salariatului (pensii mici, lipsa protecției sociale, etc.), cât și bugetului statului, bugetului asigurărilor sociale de stat, precum și fondurilor de asigurare obligatorie de asistență medicală, fapt semnalat și în raportul de expertiză anticorupție a CNA, asupra proiectului de lege.

Mai mult ca atât, modificarea contravine prevederilor art. 7¹ din CM (interzicerea muncii nedeclarate), precum și art. 43 din Constituția RM (care garantează dreptul salariaților la protecția muncii).

Ținerea opțională a registrului contractelor individuale de muncă va complica sau reduce la minim activitatea organului de supraveghere și control asupra respectării legislației muncii, organelor de jurisdicție a muncii, precum și altor autorități.

La formularea acestei modificări grupul de lucru nu a ținut cont de practica altor țări (spre exemplu, a României).

Articolul 34 din CM al României prevede că „*fiecare angajator are obligația de a înființa un registru general de evidență a salariaților. Registrul general de evidență a salariaților se va înregistra în prealabil la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află domiciliul, respectiv sediul angajatorului, dată la care devine document oficial*”.

RECOMANDĂRI:

Propunem păstrarea articolului 56 alineatul (3) din CM în redacția actuală.

MODIFICAREA ADOPTATĂ

Articolul 63, alineatul (2) se completează, după prima propoziție, cu o propoziție nouă cu următorul cuprins: „Angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă”.

Raționament/ rezultate scontate de către Guvern

Completarea respectivă are drept scop simplificarea procedurii de concediere în legătură cu rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art.86 alin.(1) lit. a) din Codul muncii).

Ca urmare a acestei completări, angajatorii vor fi scutiți de obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă și, astfel, se va face o delimitare clară între temeiul de concediere prevăzut de art.86 alin.(1) lit. a) (rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă) și temeiul de concediere prevăzut de art.86 alin.(1) lit. e) din Codul muncii (constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente).

La formularea acestei completări s-a ținut cont și de practica internațională în domeniu. Reglementări similare se conțin, spre exemplu, în legislațiile României și Suediei.

COMENTARIILE EXPERTULUI

Contrar raționamentelor invocate de Guvern, legislația în vigoare face delimitare între temeiul de concediere prevăzut de art.86 alin.(1) lit. a) (rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă) și temeiul de concediere prevăzut de art.86 alin.(1) lit. e) din CM (constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente). Or, aceste două temeuri de concediere sunt reglementate distinct de normele CM.

În general, temeiul de concediere prevăzut art.86 alin.(1) lit. a) (rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă) se aplică foarte rar de către angajatori. Această normă legală are o tentă de caducitate, salariații pasibili de a fi concediați pe acest temei, de regulă, preferă să demisioneze.

În plus, perioada de probă salariaților angajați în baza contractului individual de muncă pe durată determinată, categoriile de salariați exceptați de la aplicarea perioadei de probă, precum și modul de constatare a rezultatelor perioadei de probă sunt reglementate destul de reușit la art. 60-63 din CM.

Faptul că angajatorul va fi scutit de obligația să-și motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă, în colaborare cu extinderea perioadei de probă asupra tinerilor specialiști, va genera un dezechilibru între drepturile salariaților și interesele angajatorilor. Întrucât mai devreme sau mai târziu, cu toții ajungem să deținem statutul de „tânăr specialist”, un exercițiu elementar de imaginație ne poate reda pe lângă aspectele juridice, impactul psihologic pe care îl poate produce o eventuală concediere a tânărului specialist pe motivul rezultatului nesatisfăcător al perioadei de probă, fără ca angajatorul să fie obligat să motiveze decizia de concediere.

Unii angajatori ar putea prefera o eventuală fluctuație de cadre, ca urmare a concedierilor, prin intermediul deciziilor abuzive pe care nu au obligația să le motiveze, în schimbul economisirii pe retribuirea muncii salariaților angajați pe perioada de probă. Or, realitățile pieței muncii arată că salariații angajați pe perioadă de probă sunt mai prost remunerați, decât cei angajați fără perioadă de probă.

În ceea ce privește problema lipsei cadrului legal care ar reglementa procesul de efectuare a atestării, aceasta poate fi înlăturată prin modificările ce urmează a fi operate la art.86 alin.(1) lit. e) din CM și desfășurarea atestării în modul prevăzut fie de Guvern, fie de partenerii sociali (patronate, sindicate și Guvern) printr-o convenție colectivă la nivel național.

RECOMANDĂRI:

Propunem păstrarea alineatului 63 alineatul (2) din CM în redacția actuală.

MODIFICAREA ADOPTATĂ

Articolul 65 din Codul muncii se expune în următoarea redacție:

„Articolul 65. Perfectarea documentelor la angajare

(1) În baza contractului individual de muncă negociat și semnat de părți, angajatorul poate emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) de angajare.

(2) În cazul în care angajatorul a emis ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de angajare, aceasta urmează a fi adusă la cunoștința salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare de la data semnării de către părți a contractului individual de muncă. La cererea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să-i elibereze acestuia o copie a ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii), legalizată în modul stabilit, în termen de 3 zile lucrătoare.”

Raționament/ rezultate scontate de către Guvern

Ca urmare a modificării date, emiterea ordinului de angajare va deveni opțională. Totodată, în cazul în care angajatorul va utiliza ordinele de angajare, acesta va avea obligația să le aducă la cunoștința salariatului, sub semnătură. De asemenea, la cererea scrisă a salariatului, angajatorul va fi obligat să-i elibereze acestuia o copie a ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii), legalizată în modul stabilit.”

COMENTARIILE EXPERTULUI

Prin ordinul de angajare emis în baza contractului individual de muncă negociat și semnat de părți are loc legalizarea raporturilor de muncă.

Ordinul de angajare, permite pe de o parte, accesarea salariatului la locul de muncă în cadrul unității, iar pe de altă parte, plasează salariatul în mediul organizațional și funcțional al unității.

(Ordinul de angajare este un document care servește drept dovadă a împuternicirilor angajatului în cadrul organizațional și funcțional al întreprinderii în raport cu subalternii, alți angajați ai unității dar și persoane terțe care eventual pot cere o dovadă a împuternicirilor).

Prin urmare, consider că nu există argumente justificative pentru a face opțională emiterea ordinului de angajare.

În schimb, lipsa ordinului de angajare în comun cu lipsa unei evidențe stricte a contractelor individuale de muncă, pe lângă faptul că va declanșa un haos total în gestionarea personalului unității, cu certitudine va favoriza și încuraja muncă la negru, care va aduce cu sine efecte în lanț ca încălcarea legislației muncii, securității și sănătății în muncă, plata salariilor „în plic”, care aduce prejudicii atât salariatului (pensii mici, lipsa protecției sociale, etc.), cât și bugetului statului, bugetului asigurărilor sociale de stat, precum și fondurilor de asigurare obligatorie de asistență medicală, fapt semnalat și în raportul de expertiză anticorupție a CAN, asupra proiectului de lege.

Însă, consecințele cele mai grave pe care le poate genera aspectul opțional al emiterii ordinului de angajare se pot răsfrânge în procesul constatării și examinării accidentelor de muncă.

RECOMANDĂRI:

Propunem păstrarea articolului 65 din CM în redacția actuală.

MODIFICAREA ADOPTATĂ

La articolul 86 alineatul (1):

- litera e) se expune în următoarea redacție:

"e) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza calificării insuficiente, stabilite în urma atestării efectuate în modul prevăzut de Guvern."

Raționament/ rezultate scontate de către Guvern

Ca urmare a acestei modificări, Guvernul va dispune de temei legal pentru aprobarea unui Regulament privind modul de atestare a salariaților din unități, ceea ce va avea ca efect:

- înlăturarea lacunelor existente în legislația Republicii Moldova;
- rezolvarea problemelor ce țin de atestarea salariaților din unități, cu care se confruntă actualmente majoritatea angajatorilor;
- excluderea abuzurilor din partea angajatorilor în procesul de atestare a salariaților;
- asigurarea respectării drepturilor și intereselor legale ale salariaților în procesul de atestare.

COMENTARIILE EXPERTULUI

Deși este prevăzut la art.86 alin.(1) lit. e) din CM temeiul de concediere (constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente), legiuitorul nu a reglementat procedura de atestare.

În prezent, angajatorii, pentru a atesta salariații din unitate, sunt nevoiți să stabilească propriile reguli de atestare, prin aprobarea unor regulamente sau proceduri operaționale în care să prevadă: modul de atestare a salariaților din unitate; organul competent să efectueze atestarea salariaților; etapele atestării; competența comisiei de atestare; consecințele atestării etc.

Nu consider ca fiind corectă poziția sindicatelor precum că odată ce a fost angajat, salariatul corespunde funcției deținute sau muncii prestate. Or, contractul individual de muncă este un contract cu executare succesivă în timp.

Pe lângă faptul că munca și relațiile de muncă se află într-o continuă și rapidă evoluție, persoana salariatului la fel poate trece prin schimbări ce pot influența negativ îndeplinirea conștiințioasă de către acesta a obligațiilor de muncă prevăzute în contractual individual de muncă. Astfel, este justificat ca angajatorii să poată să își exercite dreptul de a înceta contractul individual de muncă în cazul în care salariatul nu mai corespunde funcției deținute sau muncii prestate.

Totodată, consider că modul de efectuare a atestării salariaților trebuie să fie reglementat de partenerii sociali (patronate, sindicate și Guvern) și nu de Guvern.

RECOMANDĂRI:

Propunem modificarea articolului 86, alineatul (1) lit. e) în următoarea redacție: „constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza calificării insuficiente, stabilite în urma atestării efectuate în modul prevăzut de către partenerii sociali (patronate, sindicate și Guvern)”.

Recomandarea se încadrează în prevederile art. 35 alin. (2) lit. e) din CM. Astfel, Guvernul nu va fi nevoit să își asume împuterniciri ce riscă să contravină prevederilor art. 72 alin. (3) lit. j) din Constituția RM și potrivit cărora „prin lege organică se reglementează regimul general privind raporturile de muncă”.

MODIFICAREA ADOPTATĂ

La articolul 86 alineatul (1):

- litera k) se expune în următoarea redacție:

"k) comiterea de către salariatul care mănuieste nemijlocit valori bănești sau materiale, sau care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator, a unor acțiuni culpabile dacă aceste acțiuni pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv."

Raționament/ rezultate scontate de către Guvern

Modificarea în cauză are drept scop concretizarea și îmbunătățirea conținutului normativ al normei juridice vizate, întrucât la momentul actual în baza lit. k) din alin.(1) al art.86 pot fi concediați doar salariații care mănuiesc nemijlocit valori bănești sau materiale și au săvârșit careva acțiuni culpabile dacă aceste acțiuni pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv. Însă, în practică sunt situații când angajatorul pierde încrederea față de salariat pentru acțiuni care nu sunt legate de mănuierea nemijlocită a valorilor bănești sau materiale. Drept exemplu poate servi dezvăluirea unor informații confidențiale sau săvârșirea unor fapte care supun banca anumitor riscuri materiale, ambele având consecințe mult mai grave decât sustragerea unor sume neînsemnate de bani.

COMENTARIILE EXPERTULUI

Expunerea în redacția formulată de autor mai sus a lit. k) la art. 86 alin. (1) complică conținutul deloc simplist al normei existente. Modifică ile propuse nu corespund tehnicii legislative, conțin cuvinte și expresii cu sens ambiguu.

Autorul nu a respectat caracterul abstract al actului normativ. Se creează impresia că se încearcă reglementarea unei anumite situații legate de accesul la sistemele informaționale ale angajatorului și sistemele de colectare și gestionare a informației.

În consecință de cauză, apar mai multe întrebări legate de percepția anumitor termeni, și anume, „Ce ar trebui să se înțeleagă prin acces la sistemele informaționale ale angajatorului sau la cele administrate de angajator?”, „Ce ar trebui să se înțeleagă prin sisteme de colectare și gestionare a informației?”, „Prin ce se reglementează modul de acces la sistemele informaționale ale angajatorului sau la cele administrate de angajator?”, „Ce categorii de salariați vor cădea sub incidența normei în redacția nouă?”

Suntem de părerea că această normă care-și are sorgintea în legislația sovietică, trebuie, în general, să fie exclusă din CM. Or, timpurile în care salariații erau obligați să manifeste încredere în orânduirile și valorile totalitare (manifestate inclusive și în relațiile de muncă) au apus.

RECOMANDĂRI:

Propunem, în general, abrogarea, la art. 86 alin. (1) a lit. k) din CM

MODIFICAREA ADOPTATĂ

La articolul 86 alineatul (1):

- litera p) se expune în următoarea redacție:

"p) încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă".

Raționament/ rezultate scontate de către Guvern

Ca urmare a acestei modificări, motivul respectiv de concediere va deveni aplicabil tuturor salariaților unității, indiferent de funcția deținută, ci nu doar conducătorului unității, adjuncților lui sau contabilului-șef.

De asemenea, menționăm că modificarea respectivă urmează a fi examinată în comun cu completarea prin care este definită noțiunea de „încălcare gravă a obligațiilor de muncă”.

COMENTARIILE EXPERTULUI

În prezent, acest articol are menirea de a stabili un nivel înalt al respectării obligațiilor de muncă pentru anumite categorii de salariați (conducătorul unității, adjuncții săi și contabil-șef), care în virtutea funcției sunt obligați să manifeste un grad sporit de responsabilitate.

Extinderea temeiului de concediere prevăzut la art. 86 alin. (1) lit. p) din CM (încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă) asupra tuturor salariaților nu este justificată, chiar dacă autorul într-un articol separat (art. 211¹) propune să fie enumerate exhaustiv acțiunile salariatului care vor constitui încălcare gravă a obligațiilor de muncă.

La adoptarea acestei modificări nu s-a ținut cont de terminologia și expresiile utilizate în conținutul temeiului de concediere prevăzut la art. 86 alin. (1) lit. o) din CM (semnarea de către conducătorul unității (filialei, subdiviziunii), de către adjuncții săi sau de către contabilul-șef a unui act juridic nefondat care a cauzat prejudicii materiale unității), precum și terminologia și expresiile utilizate în conținutul completării la art. 85 alin. (4)¹ din Codul Muncii. *Atragem atenția, că potrivit art. 49 alin. (1) lit. e) și g) din CM „conținutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părților, ținându-se cont de prevederile legislației în vigoare, și include atribuțiile funcției”, „obligațiile salariatului.” Prin urmare, expunerea art. 86 alin. (1) lit. p) în redacția propusă de Guvern, în comun cu propunerea de completare a CM cu art. 211q, contravin art. 49 alin. (1) lit. e) și g) din CM.*

Mai mult ca atât, apare întrebarea firească „Cum poți concedia salariatul pentru încălcare gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă făcând referire la prevederile legale, dacă aceste obligații de muncă în general nu au fost determinate de părți în contractul individual de muncă?” (spre exemplu, salariatul X, jurist în cadrul unității, în timpul orelor de muncă, utilizând calculatorul și imprimanta unității fără acordul scris al angajatorului a imprimat pe două pagini A4 o informație necesară pentru copilul său care frecventează grădiniță. Potrivit contractului individual de muncă încheiat între X și unitatea respectivă, părțile la capitolul atribuții funcției nu au prevăzut utilizarea bunurilor unității în scopuri personale. Potrivit conținutului Legii nr. 188 pentru modificarea și completarea Codului Muncii al RM reiese că în baza art. 211¹ lit. d) din CM fapta salariatului (folosirea în scopuri personale a bunurilor angajatorului, fără acordul scris al acestuia) constituie încălcare gravă a obligațiilor de muncă, deși în contractul individual de muncă această obligație nu se regăsește.

Prin urmare, salariatul X care în cel mai rău caz pentru cele două pagini imprimate fără acordul scris al angajatorului era pasibil de sancționare disciplinară, va fi pasibil de concediere în conformitate cu noua redacție a art. 86 alin. (1) lit. p) (încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă) și asta în condițiile în care în obligațiile salariatului convenite de părți în contractul individual de muncă, nu este indicat niciun caz prevăzut de art. 211¹ din CM).

RECOMANDĂRI:

Propunem aprobarea articolului 86, alineatul (1) a lit. p) din CM în următoarea redacție: „*încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă de către conducătorul unității (filialei, subdiviziunii), de către adjuncții săi sau de către contabilul-șef.*”

Propunerea dată, pe de o parte, va uniformiza terminologia și expresiile juridice utilizate în CM, iar pe de altă parte, temeiul respectiv de concediere se va extinde, devenind aplicabil conducătorilor filialei și subdiviziunii.

MODIFICAREA APROBATĂ

La articolul 86 alineatul (1):

- alineatul se completează cu litera y¹) cu următorul cuprins:

„y¹) *deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă*”;

- alineatul se completează cu o notă cu următorul cuprins:

„Notă. *Persoanele concediate în temeiul lit. y¹) pot fi angajate pe o durată determinată conform art.55 lit. f)*”.

Raționament/ rezultate scontate de către Guvern

Ca urmare a completărilor menționate:

- deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă va constitui un motiv de concediere – încetare a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului;
- persoanele concediate în temeiul respectiv vor putea fi angajate ulterior pe durată determinată conform art.55 lit. f) din Codul muncii – pe o perioadă de până la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părți în condițiile art.54 alin.(2) și ale art.68 alin.(1) și alin.(2).

Stabilirea noului temei de concediere nu urmărește în niciun caz discriminarea pensionarilor, ci are ca scop gestionarea optimă a forței de muncă în condițiile economiei de piață. Încetarea raporturilor de muncă cu o parte din persoanele care și-au stabilit pensia pentru limită de vârstă va spori oportunitățile de angajare pentru persoanele tinere, care în prezent nu-și pot găsi un loc de muncă potrivit calificărilor. Totodată, formula propusă va permite persoanelor de vârstă pensionară care au o capacitate de muncă corespunzătoare să-și valorifice în continuare dreptul la muncă.

COMENTARIILE EXPERTULUI

Completarea cu caracter general propusă de Guvern, în redacția expusă mai sus, este discriminatorie. Or, Convenția nr. 111 din 25 iunie 1958 a Organizației Internaționale a Muncii privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei prevede la art. 1 pct. 2 că: „Diferențierile, excluderile sau preferințele întemeiate pe calificărilor cerute pentru o anumită ocupație nu sunt considerate discriminări”.

Dat fiind și practica existentă a Curții Constituționale a RM, deducem că completarea respectivă este susceptibilă de a fi declarată neconstituțională. Or, pct. 58 din hotărârea Curții Constituționale a RM nr. 5 din 23.04.2013 privind controlul constituționalității art. 301 alin. (1) lit. c) din Codul Muncii al RM statuează că „*stabilirea unor criterii pentru exercitarea anumitor activități nu poate fi privită a priori ca o încălcare a dreptului constituțional la muncă sau ca o discriminare în raport cu exercitarea altor activități în cazurile când:*”

- *limitarea poate avea un caracter necesar atunci când este determinată de specificul unei profesii, care, datorită exigențelor sporite față de calitățile fizice și psihice ale persoanei, nu pot fi exercitate de persoane în etate;*
- *atunci când servesc ca măsură de optimizare a utilizării forței de muncă în anumite sectoare de activitate”.*

Prin urmare, atât Convențiile OIM, cât și Curtea Constituțională a RM admit anumite limitări ale dreptului la muncă determinate fie de specificul unei anumite profesii (ocupații), fie limitate la anumite sectoare de activitate.

Însă, completarea propusă mai sus de Guvern este generală, nu se limitează nici la anumite profesii (ocupații) și nici la anumite sectoare de activitate.

Totodată, se constată caracterul superficial al Notei propuse pentru completare. Or, angajatorii ar putea concedia în baza temeiului propus de Guvern pentru completarea art. 86 din CM, atât salariații care dețin statut de pensionar pentru limită de vârstă și au încheiate contracte individuale de muncă pe perioadă nedeterminată de timp, cât și pe cei angajați pe perioadă determinată.

Mai mul ca atât, aspectul discriminatoriu al completării se poate manifesta inclusiv pe orizontală în raport cu pensionarii care dețin alte categorii de pensii cum ar fi: pensia specială (pensia publică stabilită și plătită conform prevederilor altor legi), pensie de dizabilitate și pensia anticipată pentru limită de vârstă.

RECOMANDĂRI:

- Identifica ea împreună cu partenerii sociali a sectoarelor de activitate și/sau profesiilor (ocupațiilor) ce necesită optimizarea utilizării forței de muncă;
- Având în vedere caracterul și gradul de restrângere a dreptului la muncă a salariaților pensionari pentru limită de vârstă, Guvernul trebuie să aducă suficient argument care ar justifica pe deplin necesitatea optimizării utilizării forței de muncă în cadrul sectoarelor de activitate și/ sau profesiilor (ocupațiilor) identificate;
- Doar în cazul respectării cumulative a recomandărilor 1 și 2, propunem completarea art. 86 alin. (1) din CM cu litera y¹) cu următorul cuprins:
- „y¹) *stabilirea pensiei pentru limită de vârstă salariatului a cărui muncă este legată nemijlocit de... (spre exemplu: circulația mijloacelor de transport; procesul de producție etc.).*

MODIFICAREA ADOPTATĂ

La articolul 87, alineatul (1) se expune cu următorul cuprins:

“(1) Concedierea salariaților membri de sindicat se admite cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical din unitate.”

Raționament/ rezultate scontate de către Guvern

Ca urmare a acestei modificări, angajatorul nu va mai avea obligația de a solicita acordul organului (organizatorului) sindical din unitate pentru concedierea salariaților membri de sindicat – concedierea salariaților membri de sindicat, în baza tuturor temeiurilor prevăzute de art.86 alin.(1), se va efectua doar cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical din unitate.

Modificarea respectivă va avea ca efect simplificarea și flexibilizarea procedurii de concedere și, prin urmare, îmbunătățirea climatului investițional în Republica Moldova.

COMENTARIILE EXPERTULUI

Această propunere nu este nouă, ea fiind discutată de partenerii sociali și cu ocazia altor inițiative de modifica e și completare a CM.

Împărtășesc pe deplin părerea dlui Oleg Mîrleanu, expert independent în legislația muncii și dialog social, care referindu-se la actualele prevederi ale art. 87 alin. (1) din CM menționează că „lăsând la o parte emoțiile și isteriile sindicaliștilor, norma actuală este exagerată și discriminatorie față de angajator”.

(Spre exemplu, avem o întreprindere în care activează doi economiști, iar angajatorul decide să reducă o unitate de economist. Unul din salariați are o calificare și productivitate mai mică, în schimb este membru al organizației sindicale care își exprimă dezacordul la concedierea lui. Cel de al doilea salariat nu este membru de sindicat, în schimb deține calificare și productivitate mai înaltă, iar în conformitate cu prevederile art. 183 alin. (1) din CM beneficiază de dreptul preferențial la menținerea la lucru (în caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru beneficiază salariații cu o calificare și productivitate a muncii mai înaltă).

Este evident că în cazul concedierii salariatului care deține o calificare și productivitate mai înaltă, prevederile art. 87 alin. (1) din CM, pe lângă faptul că contravin art. 183 din CM, sunt discriminatorii în raport cu acest salariat, iar criteriul de discriminare este evident apartenența sindicală. Cert este că angajatorul este interesat ca salariatul cu o calificare și productivitate mai înaltă să își continue muncă în cadrul unității.

În prezent, pe dosarul nr. 3-1812/15 afl t pe rolul judecătoreiei Chișinău, sediul Centru, s-a admis cererea reprezentantului Ministerului Sănătății privind ridicarea excepției de neconstituționalitate a art. 87 alin. (1) din CM, fiind sesizată la 22 iunie 2017 Curtea Constituțională a RM, pentru a se pronunța pe marginea constituționalității art. 87 alin. (1) din CM.

Totuși, abordarea obiectivă a art. 87 alin. (1) din CM urmează a fi efectuată în colaborare cu prevederile art. 89 alin. (2) din CM.

Până la modifica ea alin. (2) a articolului 89 din CM, acesta prevedea că instanțele judecătorești dispun restabilirea salariatului membru de sindicat la locul de muncă în cazul concedierii acestuia fără acordul organului sindical, când acordul respectiv era necesar.

Întrucât art. 89 alin. (2) din CM a fost modific t prin Legea nr. 205 din 20.11.2015// Monitor Oficial nr. 340-346 din 18.12.2015, nu mai există norma de drept material, potrivit căreia, instanța de judecată poate dispune restabilirea membrului de sindicat la locul de muncă în cazul concedierii acestuia fără acordul organului sindical, când acordul respectiv este necesar.

Redacția actuală a art. 89 alin. (2) din CM prevede că „în cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanța de judecată va solicita acordul (opinia consultativă) organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.”

Prin urmare, normele cuprinse la art. 87 alin. (1) din CM sunt caduce (nu mai au putere legală) „concedierea salariaților membri de sindicat în cazurile stipulate la art. 86 alin. (1) lit. c), e) și g) poate avea loc doar cu acordul preliminar scris al organului (organizatorului) sindical din unitate. În celelalte cazuri, concedierea se admite cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical din unitate.”

Liderii de sindicat nu trebuie să se amăgească cu gândul și nici nu trebuie să inducă în eroare membrii de sindicat că instanțele judecătorești vor dispune restabilirea salariatului membru de sindicat la locul de muncă în cazul concedierii acestuia fără acordul organului sindical, când acordul respectiv este necesar. Or, după cum am menționat mai sus, norma de drept a fost modific tă, iar instanța de judecată va examina acordul/ (opinia consultativă) organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv, în calitate de probă obișnuită, căreia îi va da apreciere după intima convingere a judecătorului.

Aici nu putem să nu menționăm că în practică, cu părere de rău, foarte des, organizațiile sindicale primare nu își motivează în scris nici măcar acordul la concedierea membrului de sindicat.

În acest context, consider că aportul organizației sindicale în apărarea drepturilor și intereselor membrului de sindicat care urmează a fi concediat sau care a fost concediat trebuie să se manifesta printr-o motivare plauzibilă a dezacordului sau acordului la concedierea membrului de sindicat, precum și prin

intervenirea organizației sindicale în proces în calitate de intervenient accesoriu de partea membrului de sindicat.

Modificarea respectivă, gestionată corect și obiectiv de organizația sindicală, în rândurile căreia s-ar regăsi persoane bine instruite și competente, ar deveni un mecanism eficient în apărarea membrilor de sindicat, inclusiv ar contracara concedierile abuzive ale membrilor săi, indiferent de temeiul legal aplicat la concediere.

RECOMANDĂRI:

Susținem modificarea art. 87 alin. (1) din CM în versiunea propusă de Guvern.

Concluzii

Schimbarea formatului în care are loc elaborarea proiectelor de lege în materia reglementării relațiilor de muncă prin substituirea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective cu grupuri de lucru create sub egida Consiliului economic pe lângă Prim-ministru nu contribuie la armonizarea intereselor partenerilor sociali. Aceste practici implică multiple riscuri sociale, mai ales în contextul în care într-un format similar ar putea fi elaborat un nou Cod al Muncii.

Modificările și completările la actualul Cod al Muncii trebuie readuse în discuții cu toate părțile interesate și societatea civilă pentru a asigura că toți actorilor sociali și-au expus părerile și pozițiile. Astfel, s-ar putea ajunge la un consens sănătos în cadrul parteneriatului social, ceea ce ar sincroniza menținerea unei concordanțe între acțiuni și rezultate. Acum însă, contrar legislației naționale, în procesul de elaborare a bazelor de reglementare a relațiilor de muncă sunt implicate alte entități decât partenerii sociali.

Unele prevederi ale Legii nr. 188 pentru modificarea și completarea Codului Muncii al RM nu corespund tehnicii legislative, regulilor limbajului și expresiei juridice, conțin atât norme contradictorii, cât și generează conflicte între prevederile Codului Muncii. Implementarea acestor modificări și completări, va reduce la minim activitatea organului de supraveghere și control asupra respectării legislației muncii.

Printre riscurile pe care le implică aceste modificări și completări evidențiem: favorizarea încălcării legislației muncii (inclusiv a abuzurilor de drept din partea angajatorilor), securității și sănătății în muncă, plata salariilor „în plic”; prejudicierea atât a salariatului (pensii mici, lipsa protecției sociale, etc.), cât și a bu-

getului de stat, bugetului asigurărilor sociale de stat, fondurilor de asigurare obligatorie de asistență medicală; discriminarea la concedierea salariaților care dețin statut de pensionar pentru limită de vârstă.

De asemenea, neprezentarea statelor de personal organului de supraveghere și control a respectării legislației muncii, opțiunea ținerii registrului de evidență a contractelor individuale de muncă și a emiterii ordinului de angajare încurajează munca nedeclarată („munca la negru”) și achitarea salariului „în plic”.

În timp ce garantarea dimensiunii echității sociale prin prisma politicilor de egalitate a oportunităților de acces pe piața muncii a tuturor cetățenilor este o necesitate imperativă, unele prevederi din Legea nr. 188 pentru modificarea și completarea Codului Muncii al RM afectează anumite grupuri vulnerabile cum ar fi: tinerii specialiști, salariații care au copii în vârstă de la 3 la 6 ani, pensionarii pentru limită de vârstă, salariații care au încheiat contracte individuale de muncă cu clauza privind perioada de probă etc.

Per ansamblu, propunerile de modificare a legislației naționale a muncii trebuie să garanteze obiectivitatea acțiunilor propuse și asigurarea respectării principiilor de bază a activității pieței muncii: crearea locurilor de muncă, promovarea drepturilor la locul de muncă, asigurarea protecției sociale și promovarea flexisecurității, menținerea unui parteneriat social. Or, încurajarea transparenței la toate nivelurile de luare a deciziei, creșterea egalității șanselor la angajare, muncă decentă și servicii sociale vizează o serie de măsuri social-politice necesare a fi implementate și racordate la prevederile legislative europene, având ca punct de pornire cadrul strategic și planul de implementare a Acordului de Asociere RM-UE.

Referințe bibliografice:

1. Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene proclamată la Nisa, la 07 decembrie 2000
2. Comunicarea Comisiei „Intensificarea luptei împotriva muncii nedeclarate” COM (2007) din 24.10.2007
3. Comunicarea Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor Rezultatul consultărilor publice cu privire la Cartea verde a Comisiei „Modernizarea dreptului muncii pentru a răspunde provocărilor secolului 21”;
4. Raportul de analiză a modelelor și a ghidurilor de bune practici de flexibilitate funcțională existente și aplicate în Uniunea Europeană și România din martie 2011.
5. Recomandarea OIM 198 cu privire la raporturile de muncă, adoptată la a 95-a sesiune a Conferinței internaționale a muncii din iunie 2006.
6. Andrei Popescu *Modernizarea dreptului muncii și flexicuritatea muncii în viziunea Uniunii Europene*, Buletin de informare legislativă nr. 2/2008
7. Consiliul Economic pe lângă Prim-ministru. Grupurile de Lucru. <http://consecon.gov.md/grupurile-de-lucru/>
8. CNSM nu susține modificările și completările la Codul muncii care diminuează din drepturile și garanțiile salariaților, 27 iunie 2017, <http://sindicate.md/cnsm-nu-sustine-modificarile-si-completarile-la-codul-muncii-care-diminueaza-din-drepturile-si-garantiile-salariatilor/>
9. Partenerii sociali din Republica Moldova, în colaborare cu Organizația Internațională a Muncii, au semnat Programul de Țară privind Munca Decentă, 19.02.2016, <http://www.cncnc.md/news/21/partenerii-sociali-din-republica-moldova-in-colaborare-cu-organizatia-internationala-a-muncii-au-semnat-programul-de-tara-privind-munca-decenta>
10. Convenția nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă. Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii.
11. Directiva 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene L 288 din 18 octombrie 1991;
12. Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene L 175 din 10 iulie 1999.
13. COD Nr. 154 din 28.03.2003, Codul Muncii al Republicii Moldova, Publicat: 29.07.2003 în Monitorul Oficial Nr. 159-162 art Nr : 648.
14. Legea nr. 245 din 21.07.2006 privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial// Monitor Oficial al RM nr. 142-145 din 08.09.2006
15. Legea nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității// Monitor Oficial al RM nr. 103 din 29.05.2012

ANEXE

Anexa 1: Alte aspecte de ajustare a Codului Muncii

Nr.	Modificarea	Raționamentul/ rezultatele scontate de către Guvern	Comentariile expertului	Recomandări
1	La articolul 9, alineatul (2) se completează cu litera g1) cu următorul cuprins: „g1) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu, cu prezentarea, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, a documentelor care motivează absența”.	Ca urmare a completării vizate, salariatul va avea obligația să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu, ceea ce va avea ca efect responsabilizarea și disciplinarea salariaților, asigurarea disciplinei de muncă în cadrul unității și, prin urmare, asigurarea drepturilor și intereselor legale ale angajatorului și a bunei funcționări a unității.	Necesitatea acestei completări este justificată în situația în care unii salariați preferă să nu anunțe angajatorul despre faptul că se află în imposibilitate de a se prezenta la serviciu. Sunt cazuri când pe perioada aflării în concediu anual sau concediu neplătit salariații pleacă la muncă peste hotare fără a anunța angajatorul, iar la expirarea acestor concedii nu se mai întorc la locul de muncă. Atrag însă atenția că lexemul „de îndată” este ambiguu, nu corespunde tehnicii legislative, regulilor limbajului și expresiei juridice.	Propunem completarea articolul 9, alineatul (2) cu litera g1) cu următorul cuprins: „g1) să informeze angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu, cu prezentarea, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, a documentelor care motivează absența”. Totodată completarea respectivă, în consecință de cauză, generează necesitatea completării și a alin. (1) din art. 10 din Codul Muncii cu o nouă literă - dreptul corelativ al angajatorului de a fi informat. Ori, dacă salariatul este obligat... „să informeze angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu, cu prezentarea, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, a documentelor care motivează absența”, angajatorul are dreptul.... „să fie informat de îndată despre imposibilitatea salariatului de a se prezenta la serviciu, cu prezentarea, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, a documentelor care motivează absența”.

Nr.	Modificarea	Raționamentul/ rezultatele scontate de către Guvern	Comentariile expertului	Recomandări
2	La articolul 55 alineatul (1): expus în următoarea redacție: • „b) pentru perioada îndeplinirii unor lucrări temporare cu o durată de până la 2 luni;” • completat cu litera b1) cu următorul cuprins: b1) pentru perioada îndeplinirii unor lucrări sezoniere care, în virtutea condițiilor climatice, se pot desfășura numai într-o perioadă anumită a anului;” • alineatul se propune de completat cu litera c1) cu următorul cuprins: „c1) cu cetățenii străini care se angajează în câmpul muncii pe teritoriul Republicii Moldova;”	Modificările respective au drept scop: • concretizarea și îmbunătățirea conținutului normativ al art.55 din Codul muncii; • excluderea diferitor interpretări și neclarități în procesul de aplicare a lit. b) din alin.(1) al art.55 din Codul muncii (în redacție actuală); • asigurarea aplicării corecte și uniforme a prevederilor Codului muncii. Potrivit art.4 alin.(5) din Legea cu privire la migrația de muncă nr.180-XVI din 10 iulie 2008, străinii își desfășoară activitatea de muncă pe teritoriul Republicii Moldova în baza unui permis de ședere provizorie în scop de muncă. Permisele de ședere provizorie în scop de muncă se eliberează pe perioada de un an (cu posibilitatea de prelungire în condițiile legii). Astfel, activitatea de muncă desfășurată de persoanele străine pe teritoriul Republicii Moldova este nemijlocit legată de perioada de valabilitate a permisului de ședere. Luând în considerare cele expuse, se impune completarea art.55 alin.(1) din Codul muncii cu un nou temei de încheiere a contractului individual de muncă pe durată determinată. Deci, completarea în cauză are drept scop aducerea prevederilor Codului muncii în concordanță cu prevederile Legii cu privire la migrația de muncă nr.180-XVI din 10 iulie 2008.	<i>Modificările și completările la art. 55 din CM propuse de Guvern sunt pe deplin justificate.</i>	Propunem modificarea și completarea art. 55 din CM în varianta propusă de Guvern.

Nr.	Modificarea	Raționamentul/ rezultatele scontate de către Guvern	Comentariile expertului	Recomandări
3	Articolul 82 se completează cu litera d1) cu următorul cuprins: "d1) „retragere, de către autoritățile competente, a autorizației (licenței), permisului, care îi acordă salariatului dreptul de a activa într-o anumită profesie, meserie sau de a efectua o anumită lucrare – de la data retragerii acesteia.	Astfel, CM va fi completat cu un nou temei de încetare a contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților și anume • retragere, de către autoritățile competente, a autorizației (licenței), permisului, care îi acordă salariatului dreptul de a activa într-o anumită profesie, meserie sau de a efectua o anumită lucrare – de la data retragerii acesteia. În baza acestui motiv vor putea fi eliberate categorii specifice de salariați. Spre exemplu: • șoferul – în caz de retragere a permisului de conducere; • responsabilul tehnic – în caz de retragere a autorizației eliberate de Ministerul Dezvoltării Regionale și Construcțiilor.	<i>Completarea art. 82 cu litera d1) propusă de Guvern este pe deplin justificată.</i>	Propunem completarea art. 82 cu litera d1) din CM în varianta propusă de Guvern.
4	La articolul 85 alineatul (4¹), după cuvintele „conducătorul unității” se introduc cuvintele „(ai filialei sau reprezentanței)”.	Ca urmare a acestei modificări: • nu doar conducătorul unității, ci și conducătorii filialelor și reprezentanțelor acesteia (luând în considerare importanța acestor funcții în cadrul companiei) vor putea demisiona, anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu o lună înainte (la momentul actual – cu 14 zile calendaristice înainte); • angajatorii vor dispune de timp suficient pentru controlul activității persoanelor menționate, inclusiv pentru depistarea la timp a unor abateri în activitate, care pot avea urmări grave pentru companie. La formularea acestei modificări grupul de lucru s-a inspirat din practica țărilor UE.	Modificarea art. 85 alineatul (4¹) propusă de Guvern este pe deplin justificată. La art. 1 din CM este necesară definirea noțiunii de „filială și reprezentanță a unității”.	Propunem modificarea art. 85 alineatul (4¹) din CM în varianta propusă de Guvern.

Nr.	Modificarea	Raționamentul/ rezultatele scontate de către Guvern	Comentariile expertului	Recomandări
5	La articolul 88 alineatul (1), litera h) va avea următorul cuprins: "h) se va adresa organului (organiza- torului) sindical în vederea obținerii opinie consultative privind concedi- erea salariatului respectiv;"	Modificarea în cauză urmează a fi examinată în context cu modificarea ce va fi operată la art.87 alin.(1) din Codul muncii. Urmare a acestei mo- dificări, în cadrul procedurii de con- cediere a salariaților în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate angajatorul va trebui să se adreseze organului (organizatorului) sindical în vederea obținerii opiniei consultative privind concedierea salariatului respectiv.	Modificarea art. 88 alineatul (1), litera h) propusă de Guvern este pe deplin justificată.	-Propunem modificarea art. 88 ali- neatul (1), litera h) din CM în varianta propusă de Guvern.
6	La articolul 97 alineatul (1), cuvintele „14 ani” se substituie cu cuvintele „10 ani”.	Ca urmare a acestei modificări, an- gajatorul va fi obligat să stabilească ziua sau săptămâna de muncă par- țială la rugămintea salariatului care are copii în vârstă de până la 10 ani (actualmente 14 ani). În context, con- siderăm necesar să menționăm că în unele țări este interzis prin lege ca copiii sub 10 ani să rămână fără supraveghere. Concomitent, menți- onăm că o asemenea normă ar co- rela și cu prevederile art.77 lit. d) din Codul muncii, care prevede posibili- tatea suspendării contractului indivi- dual de muncă prin acordul părților în legătură cu îngrijirea copilului bol- nav în vârstă de până la 10 ani.	Substituirea la art. 97 alin. (1) a cu- vintelor „14 ani” cu cuvintele „10 ani” propusă de Guvern este pe deplin justificată.	Propunem substituirea la art. 97 alin. (1) din CM a cuvintelor „14 ani” cu cu- vintele „10 ani” propusă de Guvern este pe deplin justificată.

Nr.	Modificarea	Raționamentul/ rezultatele scontate de către Guvern	Comentariile expertului	Recomandări
7	La articolul 103 alineatul (6), cifra „6” se substituie cu cifra „4”.	Problema privind reducerea duratei concediilor pentru îngrijirea copilului se discută la diferite niveluri de mai mult timp. Principalele dezavantaje ale concediilor excesiv de lungi pentru îngrijirea copilului sânt următoarele: • reducerea participării femeilor cu copii mici pe piața muncii; • pierderea de către salariați a abilităților profesionale; • reducerea șanselor de a avansa în carieră/salarial; • discriminarea indirectă a femeilor la angajare și ulterior la promovare; • efecte negative asupra mărimii pensiei. Reformarea concediilor pentru îngrijirea copilului constituie un imperativ. Totodată, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei pledează pentru reducerea treptată a duratei concediilor pentru îngrijirea copilului. La prima etapă, se propune de redus durata concediului suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului cu doi ani. Astfel, femeilor, precum și persoanelor menționate la art.124 alin.(4) din Codul muncii, li se va acorda, în baza unei cereri scrise, un concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani. Considerăm că modificările vizate: • vor asigura concilierea vieții de familie cu activitatea profesională; • vor avea un efect benefic atât pentru salariați, cât și pentru angajatori.	Statul RM mai întâi de toate trebuie să asigure tuturor copiilor accesul la învățare în instituții de educație ante-preșcolară (creșe, centre comunitare de educație timpurie) și instituții de învățământ preșcolar (grădinițe de copii, centre comunitare de educație timpurie).	Propunem să păstrăm <i>art. 103</i> alineatul (6), <i>105</i> alineatul (2), <i>110</i> alineatul (4), <i>111</i> alineatele (4), <i>114</i> alineatul (2) litera b), <i>articolul 126</i> și <i>articolul 127</i> alineatul (2) <i>din CM în redacția actuală</i>.
8	La articolul 105 alineatul (2), cifra „6” se substituie cu cifra „4”.			
9	La articolul 110 alineatul (4), cifra „6” se substituie cu cifra „4”.			
10	La articolul 111 alineatele (4) și (5), cifra „6” se substituie cu cifra „4”.			
11	La articolul 114 alineatul (2) litera b), cifra „6” se substituie cu cifra „4”.			
12	Articolul 126: în titlul articolului cifra „6” se substituie cu cifra „4”; la alineatul (1), cifra „6” se substituie cu cifra „4”.			
13	La articolul 127 alineatul (2), cifra „6” se substituie cu cifra „4”.			

Nr.	Modificarea	Raționamentul/ rezultatele scontate de către Guvern	Comentariile expertului	Recomandări
14	La articolul 136 ¹ , alineatul (3) se completează în final cu cuvintele „sau într-un alt act normativ la nivel de unitate”.	• îmbunătățirea conținutului normativ al normei juridice vizate; • înlăturarea lacunei existente în legislația muncii în vigoare	Completările la art. 136 ¹ , alin. (3), art. 160, art.162, alin. (4), art. 165 ¹ , art. 169, alin. (2), art. 178, alin. (2), art. 179, alin. (2) din CM propuse de Guvern sunt pe deplin justificate.	Propunem completarea art. 136 ¹ , alin. (3), art. 160, art.162, alin. (4), art. 165 ¹ , art. 169, alin. (2), art. 178, alin. (2), art. 179, alin. (2) din CM în varianta propusă de Guvern.
15	Articolul 160 se completează după cuvintele „în contractul colectiv de muncă” cu cuvintele „într-un alt act normativ la nivel de unitate”			
16	La articolul 162, alineatul (4) se completează în final cu cuvintele „sau într-un alt act normativ la nivel de unitate”			
17	La articolul 165 ¹ , prima propoziție se completează după cuvintele „de contractul colectiv de muncă” cu cuvintele „de alt act normativ la nivel de unitate”.			
18	La articolul 169, alineatul (2) se completează după cuvintele „prin contractele colective de muncă” cu cuvintele „prin alte acte normative la nivel de unitate”.			
19	La articolul 178, alineatul (2) se completează după cuvintele „în contractul colectiv de muncă” cu cuvintele „într-un alt act normativ la nivel de unitate”.			
20	La articolul 179, alineatul (2) se completează după cuvintele „în contractul colectiv de muncă” cu cuvintele „sau într-un alt act normativ la nivel de unitate”			

Nr.	Modificarea	Raționamentul/ rezultatele scontate de către Guvern	Comentariile expertului	Recomandări
21	La articolul 186 alineatul (1), litera c) se propune de expus în redacția ce urmează: "c) pentru a treia lună, plata unei indemnizații de eliberare din serviciu egală cu cuantumul salariului mediu lunar dacă persoana concediată nu a fost plasată în câmpul muncii;"-	Modificarea în cauză va avea ca efect: • executarea deciziei Consiliului pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității din 1 iulie 2016 în cauza nr.419/16; • eliminarea discriminării în câmpul muncii pe criteriu de vârstă.	Modificarea art. 186 alineatul (1), litera c) propusă de Guvern este pe deplin justificată.	Propunem modificarea art. 186 alineatul (1), litera c) din CM în varianta propusă de Guvern.
22	Se propune de completat CM cu articolul 211 ¹ cu următorul cuprins: „Articolul 211 ¹ . Încălcare gravă a obligațiilor de muncă Drept încălcarea gravă a obligațiilor de muncă sunt recunoscute următoarele acțiuni ale salariatului: a) primirea și eliberarea de bunuri, precum și de mijloace bănești, fără perfectarea documentelor cuvenite; b) acordarea de servicii prin uzul funcției în schimbul unei remunerații, unui serviciu sau altor beneficii; c) folosirea în scopuri personale a banilor încasați; d) folosirea în scopuri personale a bunurilor angajatorului și a bunurilor aflate în gestiunea angajatorului (mijloace fixe aflate în proprietate, arendă, comodă), fără acordul în scris al acestuia; e) nerespectarea clauzei de confidențialitate;	Completarea în cauză are drept scop definirea noțiunii de „încălcare gravă a obligațiilor de muncă”, pentru a asigura aplicarea uniformă, corectă și efectivă a temeiului de concediere prevăzut de art.86 alin.(1) lit. p) din CM.	Atragem atenția, că potrivit art. 49 alin. (1) lit. e) și g) din CM „ <u>conținutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părților, ținându-se cont de prevederile legislației în vigoare, și include atribuțiile funcției</u> ”, „ <u>obligațiile salariatului</u> ”. Prin urmare expunerea art. 86 alin. (1) lit. p) în redacția propusă de Guvern, în colaborare cu propunerea de completare CM cu art. 211 ¹ , contravine art. 49 alin. (1) lit. e) și g) din CM. Mai mult ca atât, apare întrebarea firească „Cum poți concedia salariatul pentru încălcare gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă, făcând referire la prevederile legale, dacă aceste obligații de muncă, în general, nu au fost determinate de părți în contractul individual de muncă?”.	Propunem să nu fie completat CM cu articolul 211 ¹ .

Nr.	Modificarea	Raționamentul/ rezultatele scontate de către Guvern	Comentariile expertului	Recomandări
	f) încălcarea cerințelor de securitate și sănătate în muncă, constatată în formă scrisă de conducătorul unității, lucrătorul desemnat, serviciul intern sau extern de protecție și prevenire sau de Inspectoratul de Stat al Muncii, dacă această încălcare a atras consecințe grave (accident de muncă, avarie) sau a creat un pericol real și iminent al survenirii unor asemenea consecințe; g) refuzul de a trece examenul medical, atunci când acesta este obligatoriu, iar salariatul a fost informat de către angajator în formă scrisă despre obligația de a trece examenul medical; h) cauzarea unui prejudiciu material în mărime care depășește cinci salarii medii lunare pe economie prognozate.			
23	Articolul 247: - în titlul articolului cifra „6” se substituie cu cifra „4”; - la alineatul (1), cifra „6” se substituie cu cifra „4”	Modificările respective trebuie să fie examinate în context cu modificarea care urmează a fi operată la art.126 din Codul muncii.	Statul RM, mai întâi de toate, trebuie să asigure tuturor copiilor accesul la învățare în instituții de educație ante-preșcolară (creșe, centre comunitare de educație timpurie) și instituții de învățământ preșcolar (grădinițe de copii, centre comunitare de educație timpurie).	Propunem să păstrăm art. 247, art. 249 alin. (2), art. 251, 252, și 318 alin. (2) din CM în redacția actuală.
24	La articolul 249 alineatul (2), cifra „6” se substituie cu cifra „4”.			
25	La articolul 251, în titlul și în partea dispozitivă a articolului, cifra „6” se substituie cu cifra „4”			
26	La articolul 252, cifra „6” se substituie cu cifra „4”.			
27	La articolul 318 alineatul (2), cifra „6” se substituie cu cifra „4”			

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) este o fundație politică social-democrată germană scopurile căreia sunt promovarea principiilor și fundamentelor democrației, a păcii, înțelegerii și cooperării internaționale. FES își îndeplinește mandatul în spiritul democrației sociale, dedicându-se dezbaterii publice și găsirii, într-un mod transparent, de soluții social-democrate la problemele actuale și viitoare ale societății. Cu Republica Moldova, Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) și-a început colaborarea în anul 1994 prin intermediul Biroului Regional de la Kiev, iar din octombrie 2002, la Chișinău activează un birou permanent al Fundației.

ADRESA DE CONTACT:

Oficiu Republica Moldova,
Chișinău, bd. Bănulescu Bodoni 14/1, et.2, 2012,
Republica Moldova
Telefon: (373-22) 88 58 30
Fax: (373-22) 85 58 31
E-Mail: fes@fes-moldova.org
www.fes-moldova.org

IDIS „Viitorul”

IDIS „Viitorul” reprezintă o instituție de cercetare, instruire și inițiative publice, care activează pe o serie de domenii legate de: analiză economică și socială, guvernare, cercetare politică, planificare strategică și management al cunoștințelor. IDIS activează în calitate de platformă comună care reunește tineri intelectuali, preocupați de succesul tranziției spre economia de piață și societatea deschisă în Republica Moldova. Institutul pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale (IDIS) „Viitorul” este succesorul de drept al Fundației Viitorul, și păstrează în linii mari tradițiile, obiectivele și principiile de acțiune ale fundației, printre care se numără: formarea de instituții democratice și dezvoltarea unui spirit de responsabilitate efectivă printre oamenii politici, funcționari publici și cetățenii țării noastre, consolidarea societății civile și spiritului critic, promovarea libertăților și valorilor unei societăți deschise, modernizate și pro-europene.

Pentru mai multe informații asupra acestei publicații ori asupra abonamentului de recepționare a publicațiilor editate de către IDIS, vă rugăm să contactați direct Serviciul de Presă și Comunicare Publică al IDIS „Viitorul”. Persoana de contact: Victor Ursu - ursu.victoor@gmail.com,

ADRESA DE CONTACT:

Chișinău, Iacob Hîncu 10/1, 2004, Republica Moldova
Telefon: (373-22) 21 09 32
Fax: (373-22) 24 57 14
www.viitorul.org

Ediție îngrijită și coordonată de Viorica ANTONOV, Directoare de Programe Sociale, IDIS „Viitorul”
Peer Review: Oleg MÂRLEANU, expert independent în legislația muncii și dialog social

Opiniile exprimate aparțin autorilor. Nici Administrația IDIS „Viitorul”, nici Consiliul Administrativ al IDIS „Viitorul”, și nici Fundația Friedrich Ebert (FES) nu poartă răspundere pentru estimările și opiniile prezentate în cadrul acestei publicații.

Orice utilizare a unor extrase ori opinii ale autorului acestui studiu trebuie să conțină referință la IDIS „Viitorul” și Friedrich-Ebert-Stiftung (FES).