

Avizul

Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova (CNSM) la proiectul de Lege pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003
(*înaintat spre avizare de Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei al Republicii Moldova prin nr. 02/555 din 13.04.2017*)

Examinînd proiectul de Lege pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003, (*în continuare CM*) precum și luînd în considerare obiecțiile și propunerile centrelor sindicale național-ramurale, ne pronunțăm împotriva susținerii acestuia din următoarele considerente.

1. La punctul 1 (Articolul 9. Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului):

Completarea propusă la alin. (2) al art. 9 din CM, prin care se obligă salariatul „*să informeze de îndată angajatorul [...] despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu, cu prezentarea [...] documentelor care motivează absența*”, potrivit notei informative la proiectul de Lege „*va avea ca efect responsabilizarea și disciplinarea salariaților, asigurarea disciplinei de muncă [...], asigurarea drepturilor și intereselor legale ale angajatorului și a bunei funcționări a unității*”.

Acest argument este nefondat, întrucît dispoziția art. 9, alin. (2), lit. d) din CM, obligă salariatul „*să respecte disciplina muncii*”. Mai mult decît atît, dispozițiile art. 10, alin. (1), lit. d) și art. 206 din CM, acordă dreptul angajatorului de a trage salariații la răspundere disciplinară în cazul încălcării disciplinei de muncă.

Totodată, expresia „*să informeze de îndată*” nu oferă un sens precis sau clar normei, ci dimpotrivă, poartă un caracter general, fără a ține cont de circumstanțe (situație) în care se află salariatul sau de posibilitățile acestuia de a informa *îndată* angajatorul despre imposibilitatea de a se prezenta la muncă. Prin urmare, susținerea unei asemenea propuneri, ar lăsa loc de interpretare ambiguă. Or, potrivit art. 3 din Legea privind actele legislative nr. 780 din 27.12.2001, „*precizia*” constituie una din condițiile obligatorii care urmează a fi respectată la elaborarea actului legislativ, fapt de care autorul proiectului de Lege avizat nu a ținut cont.

Cît privește asigurarea disciplinei de muncă, de asemenea, nu s-a ținut cont nici de dispoziția art. 208, alin. (1) din CM, care dispune că angajatorul este obligat (pînă la aplicarea sancțiunii disciplinare) să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Acesta, la rîndul său, poate prezenta explicația solicitată, dar nu este obligat.

Așadar, adoptarea propunerii date, cu siguranță nu va perfecționa reglementarea raporturilor de muncă, ci dimpotrivă, va provoca un temei suplimentar pentru apariția situațiilor litigioase.

2. La punctul 2 (Articolul 10. Drepturile și obligațiile angajatorului):

La art. 10, alin. (2) din CM, se propune ca angajatorii să fie scutiți de obligația de a prezenta statele de personal inspecției teritoriale de muncă și de obligația să elibereze salariaților permise nominale de acces la locul de muncă.

Amendarea dată nu este fundamentată, inclusiv pe condițiile ce impun necesitatea acestei modificări, pe consecințele sau efectul social și economic, pe combaterea muncii la negru ca urmare a implementării lor etc. De asemenea, nu se aduc argumente cu privire la asigurarea respectării intereselor statului și a cetățenilor săi, în cazul aplicării propunerilor respective.

În nota informativă se indică doar faptul că angajatorii vor fi scutiți de anumite obligații, care vor avea ca efect reducerea poverii administrative asupra acestora, susținerea mediului de afaceri și îmbunătățirea climatului investițional în Republica Moldova.

La elaborarea propunerilor date nu s-a ținut cont nici de faptul că art. 10 din CM, amendat prin Legea nr. 254 din 09.12.2011, are drept scop contracararea fenomenului de proporții considerabile de practicare a muncii în afara cadrului legal (munca la negru).

Or, această amendare propusă la art. 10 din CM contravine însuși politicii statului în vederea contracarării muncii la negru, care practic subminează securitatea economică și socială a statului.

Motivația specificată în nota informativă în susținerea modificării art. 10 și anume, „*reducerea poverii administrative asupra angajatorului, susținerea mediului de afaceri și îmbunătățirea climatului investițional*” nicidecum nu poate prevala asupra angajamentelor statului (art. 44 din

Constituția Republicii Moldova și art. 7 și 7¹ din CM) privind protejarea salariaților de munca forțată, munca nedeclarată sau față de pierderile vieților omenești la locul de muncă.

În altă ordine de idei, amendarea propusă la art. 10 vine în contradicție cu dispoziția lit. c), alin. (2) al art. 9 din CM, care dispune că salariatul are obligația „să poarte în permanență asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator”.

3. La punctul 3 (Articolul 33. Acțiunea contractului colectiv de muncă):

Dispoziția legală care se propune a fi abrogată, reiese din multiplele referințe ale CM, care determină sau condiționează necesitatea existenței permanente la nivel de unitate a contractului colectiv de muncă (*și anume: art. 42, alin. (1); 80, alin. (5); 98, alin. (2) și (4); 99, alin. (2); 102, alin. (3); 103, alin. (3); 107, alin. (2); 121, alin. (2) etc. - care dispun în mod imperativ reglementarea unor prevederi ale raporturilor de muncă, doar prin contractul colectiv de muncă*).

Totodată, reieșind din principiile parteneriatului social, stabilirea duratei contractului colectiv de muncă constituie un drept în exclusivitate al părților, care se realizează prin negociere, la inițiativa oricăreia dintre acestea. Cu alte cuvinte, prin alin. (6) al art. 33 din CM, nicidecum nu se lezează dreptul părților de a purta negocieri în vederea prelungirii, modificării, completării sau chiar de suspendare a unor prevederi ale acestuia.

De asemenea, necesită de specificat că CNSM respinge afirmația autorului din nota informativă a proiectului de Lege, precum că *propunerea dată ar fi formulată printr-un consens de partenerii sociali și s-au inspirat din prevederile art. 38 din CM*. Or, la elaborarea proiectului avizat, nu s-a ținut cont de nicio obiecție sau propunere a reprezentantului sindicatelor, expuse în cadrul ședințelor grupului de lucru la care s-au discutat propunerile respective.

4. La punctul 5 (Articolul 56. Încheierea contractului individual de muncă):

Propunerea referitoare la excluderea obligativității de a atribui un număr contractului individual de muncă, precum și de a deține registrul de evidență a contractelor, de asemenea, nu poate fi susținută. Or, susținerea propunerii date, cu siguranță va încuraja angajatorii să aplice munca la negru.

Numărul contractului individual de muncă, cât și registrul unității de evidență a contractelor respective constituie elemente de bază pentru determinarea valabilității sau legalității acestui act juridic. Or, dispozițiile alin. (1), al art. 58 și alin. (3) al art. 56 din CM, care stabilesc în mod imperativ: forma scrisă a contractului individual de muncă; atribuirea obligatorie a numărului acestuia și deținerea registrului respectiv, au drept scop contracararea sau neadmiterea raporturilor de muncă sub formă nedeclarată.

Mai mult decât atât, contractul individual de muncă, potrivit Ordinului cu privire la aprobarea Indicatorului documentelor-tip și al termenelor lor de păstrare pentru organele administrației publice, pentru instituțiile, organizațiile și întreprinderile Republicii Moldova nr. 57 din 27.07.2016 (aprobat în baza Legii nr.880 din 22.01.1992 privind Fondul Arhivistic al Republicii Moldova), urmează a fi păstrat în arhivă cel puțin 50 de ani. Or, aceasta demonstrează și importanța istorică a contractului individual de muncă pentru părți, pe lângă cea socială și economică. Așadar, considerăm că nu poate fi adus niciun argument în susținerea propunerii de a exclude obligația angajatorului privind acordarea unui număr de înregistrare contractului individual de muncă.

5. La punctele 6 și 7 (Articolul 62. Interzicerea aplicării perioadei de probă și Articolul 63. Rezultatul perioadei de probă):

Interdicția aplicării perioadei de probă în cazul încheierii contractelor individuale de muncă cu tinerii specialiști, statuată de art. 62, lit. a) din CM, care se propune a fi abrogată, nu poate fi susținută. Această prevedere legală constituie o garanție de protejare a dreptului la angajare a salariaților respectivi. Mai mult decât atât, abrogarea lit. a) a art. 62 din CM ar constitui o contradicție cu dispoziția alin. (1) al art. 54 din Codul educației, care stabilește în mod imperativ că „tinerii specialiști ocupă posturile vacante prin repartizare” de către Ministerul Educației. O asemenea propunere de amendare a CM o considerăm contrară și politicii statului în domeniul protejării drepturilor și intereselor tineretului.

În altă ordine de idei, potrivit amendării propuse la alin. (2) al art. 63 din același cod, angajatorul nu va avea obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă și, prin urmare, va fi în drept să concedieze, inclusiv tinerii specialiști, la discreția sa, fără motive justificative.

Mai mult decât atât, aceste propuneri provoacă și anumite contradicții interne ale CM, și anume, prima propoziție a alin. (2) al art. 63 din CM stabilește că rezultatul nesatisfăcător se constată în mod obligatoriu prin ordin. Constatarea însă presupune în mod cert o evaluare (sumare) a probelor (motivelor) clare, adică, stabilirea adevărului că salariatul nu corespunde cerințelor funcției. Or, faptul (rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă) de a fi adus la cunoștința salariatului, este evident un drept necondiționat al salariatului și, în același timp, o obligație a angajatorului. Cu alte cuvinte, eliminarea obligației angajatorului de a-și motiva decizia de concediere, afectează direct sau indirect un drept fundamental al salariatului. Accesul salariatului la informația cu caracter personal, face și obiectul Legii privind accesul la informație nr. 982 din 11.05.2000.

În cazul concedierii salariatului pentru rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă, în temeiul art. 86, alin. (1), lit. a) din CM, după cum se propune (fără motivarea constatării rezultatului nesatisfăcător al perioadei de probă), cu siguranță va crea mari dificultăți însuși angajatorului, în situația în care salariatul va contesta ordinul de concediere în organele de supraveghere și control sau cele de jurisdicție a muncii. În acest sens, art. 89, alin. (2) din CM, dispune că la examinarea litigiului de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea eliberării din serviciu a salariatului. Asemenea propuneri de completare a CM: „*Angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă*”, are, după noi, un caracter **neconstituțional** și, prin urmare, ar putea constitui obiectul unei sesizări în Curtea Constituțională. Or, obligația de a motiva decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă, după noi, poate fi asimilată cu **refuzul neîntemeiat de angajare** care potrivit art. 47, alin. (1) și (3) din CM **este interzis** și se întocmește în formă scrisă.

Propunerile de amendare a art. 63, de asemenea, nu sînt argumentate. În nota informativă la proiectul avizat, se menționează doar scopul acestora, și anume, simplificarea procedurii de concediere și se constată că angajatorii, în urma modificării propuse, vor fi scutiți să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă.

Acceptarea propunerilor de modificare a art. 63 din CM ar constitui o contradicție cu prevederile art. 4 din Convenția OIM nr. 158/1982 privind încetarea raporturilor de muncă din inițiativa angajatorului (*ratificată prin Hotărîrea Parlamentului Republicii Moldova nr. 994-XIII din 15.10.1996*), care stabilește că „**raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta decît dacă există un motiv valabil pentru o asemenea încetare legat de capacitatea sau conduita lucrătorului sau bazat pe cerințele operaționale ale întreprinderii...**”. Totodată, pct. 13 din Recomandarea OIM nr. 166/1982 privind încetarea raporturilor de muncă din inițiativa angajatorului, prevede că „*salariatul preavizat despre încetarea raporturilor de muncă sau cu care deja au încetat raporturile de muncă, trebuie să beneficieze de dreptul de a fi informat în scris de către angajator despre motivul încetării raporturilor de muncă*” (traducerea noastră din limba rusă). Or, în domeniul raporturilor de muncă, orice decizie, hotărîre a angajatorului urmează a fi justificată (motivată).

6. La punctul 8 (Articolul 65. Perfectarea documentelor la angajare):

Acceptarea propunerii date (emiterea opțională a ordinului de angajare), ar crea anumite contradicții ale reglementărilor raporturilor de muncă și anume.

Potrivit pct. 14 din Regulamentul privind completarea, păstrarea și evidența carnetului de muncă (*aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr. 1449 din 24.12.2007*) „toate înscrierile referitoare la **angajare se efectuează în corespundere cu ordinele angajatorului** [...]”. Totodată, pct. 15 al aceluiași regulament, stabilește că „**unitatea este obligată să aducă la cunoștința salariatului, contra semnătură în fișa personală, orice înscriere efectuată în carnetul de muncă în temeiul ordinului de angajare** [...]”.

Alin. (1) și (6) ale art. 66 din CM, dispun că **pentru toți salariații care lucrează mai mult de 5 zile lucrătoare se țin cartele de muncă**. Completarea acestora, inclusiv înscrierile cu privire

la angajare se efectuează în modul stabilit de Guvern, adică, prin emitere de ordin în conformitate cu hotărîrea indicată supra.

Avîndu-se în vedere cele menționate, precum și faptul că carnetele de muncă, deocamdată nu sînt scoase din circuit (aplicare) și, mai cu seamă, faptul că pînă la moment nu există un mecanism alternativ eficient de înregistrare a activității de muncă a salariatului la nivel național, considerăm inoportună susținerea propunerii date.

7. La punctele 9, 12 (art. 86, alin. (2)) 16-22, 32-36 (Art. 78, 86, 103, 105, 110, 111, 114, 126, 127- referitoare la Concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani):

Amendarea articolelor din CM indicate în proiectul avizat la punctele 9, 12, 16 - 22 și altele, prin care se propune micșorarea cu doi ani a duratei concediului suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani (se propune de la 3 la 4 ani) este nefondată.

Totodată, propunerea dată nu se bazează pe o analiză oficială (unele statistici, cifre concrete) care ar relata numărul exact de salariați care actualmente își realizează acest drept. Acest fapt este remarcat și de persoanele interesate în comentariile lor asupra proiectului de Lege, pe portalul particip.gov.md, care în unanimitate nu susțin amendarea respectivă.

Mai mult decît atît, în contextul condițiilor actuale din țară privind încadrarea copiilor la creșe sau grădinițe (și, mai cu seamă, cele de infrastructură), propunerea dată nu se încadrează în principiile politicii statului ce țin de protecția drepturilor și intereselor copiilor. De asemenea, nu s-a făcut o analiză a mijloacelor financiare care, în cazul adoptării acestor propuneri, vor fi necesare pentru acoperirea concediilor medicale, acordate salariaților pentru îngrijirea copiilor în vîrstă de la 4 la 6 ani.

În nota informativă la proiectul avizat (la pct. 21, (art. 126)), sînt indicate ca dezavantaje ale reglementărilor în vigoare: reducerea participării femeilor cu copii mici pe piața muncii; reducerea șanselor de avansare în carieră; efecte negative asupra mărimii pensiei și altele. Nu se indică însă nimic, în cazul adoptării propunerilor respective, dezavantajele în vederea îngrijirii copilului în vîrstă de la 4 la 6 ani sau care vor fi mijloacele necesare pentru concediile medicale provocate de îmbolnăvirea acestei categorii de copii și necesitatea îngrijirii lor etc. Altfel spus, autorul propunerilor date a ignorat dispoziția art. 20 din Legea nr. 780/2001, potrivit căreia în cazul în care realizarea noilor reglementări necesită cheltuieli financiare și de altă natură este necesară fundamentarea economico-financiară. Or, prin amendările propuse, se provoacă riscuri considerabile în vederea afectării stării sănătății copiilor și suport de cheltuieli suplimentare a mijloacelor financiare.

Concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani, actualmente se acordă opțional, adică, doar la solicitarea persoanei (salariațului), fapt care constituie o garanție favorabilă atît pentru salariat, cît și pentru copil. Or, participarea femeii (cu copil în vîrstă de la 3 la 6 ani) pe piața muncii sau aspectele ce țin de abilitățile profesionale sau avansarea în carieră etc. nu pot constitui interese mai presus decît educația și/sau starea sănătății copiilor, valori pe care se sprijină viitorul întregii societăți și a statului.

8. La punctele 12 și 31 (Articolul 86. Concedierea):

- Cele propuse la art. 86, alin. (1), lit. e), nu va asigura perfecționarea reglementărilor raporturilor de muncă cu privire la concedierea salariaților pe motivul calificării insuficiente. Autorul acestei propuneri, nu a ținut cont de faptul că potrivit dispoziție art. 72, alin. (3), lit. j) din Constituția Republicii Moldova, „*regimul general privind raporturile de muncă*” se reglementează prin Lege organică. Prin urmare, aspectele ce vizează condițiile de încetare a raporturilor de muncă, în cazul dat, urmează a fi reglementate prin Lege organică, dar nu prin hotărîre de Guvern, după cum se propune în proiectul de Lege avizat.

Așadar, pentru perfecționarea acestei norme (lit. e), alin. (1) al art. 86 din CM), considerăm oportun elaborarea unui proiect de Lege care ar avea drept obiectiv mecanismul (condițiile, criteriile) de atestare și, mai cu seamă, a procedurii (condițiile, garanțiile, compensații etc.) de concediere a salariatului, pe motivul calificării insuficiente.

- Amendarea lit. p) din alin. (1) al art. 86 din CM, în varianta propusă la pct. 12 din proiectul de Lege, nu poate fi susținută, deoarece, examinînd corelația acesteia cu textul art. 211¹ în redacția propusă (la pct. 31 al proiectului menționat), s-a observat că n-au fost luate în considerare aspectele ce țin de constatarea abaterilor disciplinare și aplicarea sancțiunilor respective. Or, caracterul general al prevederilor art. 211¹ din proiectul de Lege, va crea posibilități de abuz la aplicarea acestora.

- CNSM se pronunță împotriva propunerii de la lit. y¹) care dispune concedierea salariatului pentru motiv, cum ar fi, „*deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă*”. Pe lângă faptul că propunerea dată vine în contradicție cu dreptul fundamental al oricărei persoane **la muncă**, consfințit de art. 43, alin. (1) din Constituția Republicii Moldova, aceasta nu se potrivește principiului egalității în drepturi a tuturor salariaților în raporturile de muncă (art. 8, alin. (1) din CM), potrivit căruia **orice discriminare, directă sau indirectă a salariatului, inclusiv pe criterii de vîrstă, este interzisă**.

9. La punctul 13 și 14 (Articolul 87. Interzicerea concedierii fără acordul organului sindical și Articolul 88. Procedura de concediere în cazul lichidării unității, reducerii numărului sau a statelor de personal)

Garanțiile statuate la art. 87, alin. (1) și art. 88, alin. (1), lit. h) din CM, au menirea să protejeze salariații-membri de sindicat de abuzurile la care pot fi supuși din partea angajatorilor, inclusiv pentru activismul sindical al acestora.

Pe acest motiv, sindicatele sînt împotriva excluderii garanțiilor de la articolele menționate, care statuează cele trei cazuri (*reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate; constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, confirmate prin hotărîre a comisiei de atestare; încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare*) de concediere a salariaților-membri de sindicat, cu acordul prealabil scris al organului sindical din unitate.

În nota informativă nu se aduce niciun argument în susținerea propunerilor de amendare a art. 87 din CM. Autorul proiectului arată doar că drept urmare a modificărilor respective angajatorul nu va mai avea obligația de a solicita acordul organului sindical la concedierea salariaților în cazurile respective. În același timp, în nota informativă se mai indică că drept efect ale acestor modificări va fi îmbunătățirea climatului investițional în Republica Moldova și simplificarea procedurii de concediere a salariaților.

Prin urmare, se constată faptul că autorul acestor propuneri de amendare a art. 87 și art. 88 din CM, a ignorat condițiile de elaborare a unui act legislativ, prevăzute de Legea nr. 780/2001 și anume, fundamentarea propunerilor ce țin de elaborarea actului legislativ. Or, susținerea amendării propuse ar submina nivelul de protejare al salariaților-membri de sindicat și ar încuraja angajatorul la luarea deciziilor abuzive asupra acestora.

10. La punctul 15 (Articolul 97. Timpul de muncă parțial):

Amendarea indicată la pct. 15, de asemenea, nu poate fi susținută. Susținerea acesteia ar elimina garanția de la art. 97, alin. (1) din CM, care asigură dreptul salariaților cu copii în vîrstă de pînă la 14 ani, la stabilirea zilei sau săptămînii de muncă parțiale. Faptul că unele țări, inclusiv membre ale Uniunii Europene, stabilesc garanții mult mai reduse față de Republica Moldova (pentru: femeile gravide; mamele cu copii în vîrstă de pînă la 6 ani; salariaților care au copii în vîrstă de pînă la 14 ani etc.), nu poate constitui motiv pentru a justifica un regres al drepturilor și garanțiilor de muncă ale salariaților. Or, această propunere poate fi raportată la categoria celor înaintate neîntemeiat și care au drept scop diminuarea nivelului de protejare a drepturilor și intereselor salariaților cu copii, avînd un caracter contradictoriu cu politica statului în domeniul muncii, protecției sociale și familiilor cu copii.

11. La punctele 23-29 (Articolele referitoare la reglementarea raporturilor de muncă prin contractul colectiv de muncă sau printr-un alt act normativ la nivel de unitate):

Completarea art. 136¹, alin. (3); art.160; art. 162, alin. (4); art. 165¹; art. 169, alin. (2); art. 178, alin. (2); art. 179, alin. (2) din CM cu cuvintele „sau într-un alt act normativ la nivel de unitate” va diminua sau afecta dreptul organului sindical de la unitate: de a participa la stabilirea sistemului netarifar de salarizare la nivel de unitate; la stabilirea tarifelor reduse pentru rebutul parțial din vina salariatului; la negocierea prin contractul colectiv a ajutorului material; la stabilirea procedurii de revizuire sau înlocuire a normelor de muncă, precum și la negocierea altor înlesniri suplimentare de care pot beneficia salariații-membri de sindicat. Or, propunerile de amendare a articolelor indicate la pct. 23-29 din proiectul avizat, vor avea drept efect diminuarea protejării drepturilor și intereselor social-economice și de muncă ale salariaților prin intermediul parteneriatului social la nivel de unitate.

Propunerile date vin în contradicție cu unul din principiile de bază ale parteneriatului social, și anume „favorizarea de către stat a dezvoltării parteneriatului social” (art. 17 din CM).

Cele specificate în nota informativă a proiectului de Lege avizat, precum că propunerile date au drept scop: îmbunătățirea conținutului normativ al normelor juridice respective, practica aplicării lor, după noi, va demonstra exact contrariul, adică, înrăutățirea conținutului normativ. Constatările invocate de autorul proiectului, precum că în legislația muncii există anumite lacune, pe motivul că în unitățile în cadrul cărora nu există contracte colective de muncă, nu pot fi stabilite anumite reglementări, inclusiv în domeniul retribuirii muncii, nu sînt justificate. Potrivit art. 135, alin. (2) din CM, „*Formele și condițiile de salarizare, precum și mărimea salariilor în unitățile cu autonomie financiară, se stabilesc prin negocieri colective sau, după caz, individuale între angajator și salariați sau reprezentanții acestora, în funcție de posibilitățile financiare ale angajatorilor, și se fixează în contractele colective și în cele individuale de muncă.*”

Pornind de la cele sus-menționate, precum și de la faptul că proiectul de Lege avizat:

- **conține** modificări și completări la CM care subminează: drepturile și garanțiile salariaților; drepturile și garanțiile activității sindicatelor în protejarea membrilor lor; eficacitatea parteneriatului social în sfera muncii, mai cu seamă, la nivel de unitate;
- **contravine** prevederilor constituționale (art. 43 și art. 72 din Constituția Republicii Moldova) și normelor dreptului internațional la care Republica Moldova este parte, prin ratificare (Convenția OIM nr. 158/1982);
- **conține** propuneri de modificare a CM fără o analiză fundamentată din punct de vedere economico-financiar (art. 20 din Legea nr. 780/2001);
- **conține** prevederi care ar încuraja aplicarea muncii la negru;
- **reduce** (exclue) neîntemeiat anumite obligații, responsabilități ale angajatorului în vederea: concedierii salariaților angajați pe perioadă de probă, inclusiv a tinerilor specialiști; aplicării muncii ilegale; purtării negocierilor colective;
- **stabilește** privilegiul mediului de afaceri și climatului investițional în Republica Moldova, din contul restrîngerii drepturilor și garanțiilor salariaților, **respingem** proiectul de Lege pentru modificarea și completarea CM.

Totodată, propunem de a reveni asupra definitivării proiectului dat prin prisma celor enumerate supra - în cadrul unui grup de lucru tripartit (*creat din reprezentanți ai partenerilor sociali - Guvern, Patronate, Sindicate - pe principiu de egalitate a părților*) pentru definitivare cu ulterioara reavizare și înaintare Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, în scopul atingerii unui compromis al partenerilor sociali.