



16.06.2020 Nr. 04-17/233  
La nr. 09/3175 din 13.06.2020

**Doamnei Viorica DUMBRĂVEANU,  
ministru al Sănătății,  
Muncii și Protecției Sociale**

**Stimată doamnă ministru,**

Prin prezenta, cu referire la proiectul hotărârii Guvernului **cu privire la aprobarea proiectului Legii pentru modificarea Codului muncii nr. 154/2003**, menționăm următoarele.

1. Propunerile din proiectul de lege menționat, după cum se specifică în nota informativă a acestuia, au drept scop reglementarea modului de detașare a salariaților (*personalului din instituțiile medico-sanitare etc.*), precum și de rechemare ai acestora din concediul de odihnă anual, în perioada situațiilor excepționale legate de declararea stării de urgență, de asediu și de război sau declararea stării de urgență în sănătate publică. Cu alte cuvinte, aceste propuneri de completare a Codului muncii, au scopul de a stabili angajatorilor (din cadrul instituțiilor medico-sanitare și altele), dreptul de a dispune (*în perioada situațiilor excepționale legate de declararea stării de urgență, de asediu și de război sau declararea stării de urgență în sănătate publică*), detașarea salariaților, cât și rechemarea acestora din concediul de odihnă anual, **fără acordul scris al salariaților**.

Or, stabilirea unor asemenea drepturi pentru angajatori, ar constitui o contradicție cu principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă, statuate la art. 5, lit. a) și d) din Codul muncii. Sau, potrivit art. 5, lit. a) și d) din Codul muncii, principiile precum: **libertatea muncii, incluzând dreptul la munca liber aleasă sau acceptată; asigurarea dreptului fiecărui salariat la odihnă, inclusiv la reglementarea timpului de muncă, la acordarea concediului anual de odihnă**; reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, iar excepții privind respectarea acestor elemente fundamentale ale reglementării raporturilor de muncă, nu sînt admise.

2. Stabilirea dreptului angajatorului de a dispune detașarea sau rechemarea salariaților din concediul de odihnă anual, fără acordul scris al acestora, constituie o contradicție cu dispozițiile art. 43 din Constituția Republicii Moldova, dar și cu ale art. 6 din Codul muncii, care statuează că „*Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activității sale. Nimeni, pe toată durata vieții sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea. Orice act juridic încheiat cu nerespectarea acestor dispoziții este nul.*”

3. Suplimentar, este de menționat, că propunerile de completare a Codului muncii, din proiectul de Lege, sînt incompatibile și cu prevederile alin. (1) al art. 7 din Codul muncii, potrivit cărora munca forțată (obligatorie) este interzisă. Sau, orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare sau fără consimțămîntul acesteia se consideră muncă forțată (a se vedea alin. (2) al art. 7 din Codul muncii). Or, din prevederile proiectului de Lege, observăm că salariatul urmează a fi atras la muncă (detașat, rechemat) fără consimțămîntul lui, adică, **forțat** (prin ordinul unilateral și abuziv al angajatorului).

4. Pe lângă faptul că propunerile din proiectul de Lege avizat vin în contradicție cu prevederile sus-menționate ale Codului muncii, acestea (propunerile) mai creează

circumstanțe pentru eventuale abuzuri din partea angajatorilor și chiar a unor acte de corupție. Or, angajatorul, la discreția proprie poate dispune detașarea sau rechemarea din concediul de odihnă a unor salariați în favoarea altora.

Mai mult decât atât, stabilirea unor asemenea competențe pentru angajator, pentru a impune salariatul să muncească într-un alt loc de muncă decât cel negociat și acceptat de părți, sau să revină din concediul de odihnă anual fără acordul său, nu servește drept o soluție eficientă, și mai cu seamă, o garanție a faptului că salariatul se va conforma dispoziției (abuzive) a angajatorului. Dimpotrivă, această metodă (de constrângere) ar putea avea consecințe mult mai periculoase, mai ales în sistemul medical, deoarece, prin neagreaarea unui acord al părților raportului de muncă referitor la detașare sau întrerupere a concediului de odihnă anual, s-ar ajunge chiar și la desfacerea contractului individual de muncă, fapt care poate compromite și mai grav modul de gestionare și de acțiune pentru depășirea situațiilor excepționale.

5. În aceeași ordine de idei, menționăm că potrivit alin. (1) al art. 122 din Codul muncii, „*salariatul poate fi rechemat din concediul de odihnă anual prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului, numai cu acordul scris al salariatului [...]*”. Cu alte cuvinte, Codul muncii reglementează deja, posibilitatea rechemării salariatului din Concediul de odihnă anual, condiția fiind doar obținerea consimțământului scris al acestuia. Prin urmare, legislația națională reglementează mecanismul de rechemare a salariatului din concediul de odihnă anual, fapt care ne permite să constatăm inexistența unui vid, în acest sens.

Mai multe decât atât, potrivit alin. (3) al art. 118 din Codul muncii, „*în cazuri excepționale, dacă acordarea integrală a concediului de odihnă anual salariatului în anul de muncă curent poate să se răsfrîngă negativ asupra bunei funcționări a unității, o parte din concediu, cu consimțământul scris al salariatului și cu acordul scris al reprezentanților salariaților, poate fi amînată pentru anul de muncă următor. În asemenea cazuri, în anul de muncă curent, salariatului i se vor acorda cel puțin 14 zile calendaristice din contul concediului de odihnă anual, partea rămasă fiindu-i acordată pînă la sfîrșitul anului următor*”.

Așadar, legislația reglementează, inclusiv posibilitatea amînării concediului de odihnă anual, **în cazuri excepționale**, condiția fiind exprimarea consimțământului salariatului și al reprezentanților acestuia. Altfel spus, cadrul legal național, reglementează și mecanismul de amînare a concediul de odihnă anual în situații excepționale.

6. În lumina celor enumerate supra, precum și în scopul asigurării respectării drepturilor constituționale ale salariaților (dreptul la libera alegere a muncii, locul de muncă, dreptul la odihnă), ne exprimăm împotriva promovării și adoptării acestui proiect de Lege pentru modificarea Codului muncii nr. 154/2003.

Considerăm că asigurarea condițiilor de securitate și sănătate la locul de muncă, dar și aplicarea stimulărilor (compensațiilor) pentru salariații care se află pe prima linie în depășirea situațiilor de criză, constituie soluția cea mai eficientă pentru motivarea acestora să accepte atât propunerea angajatorului de detașare, cât și cea de rechemare din concediul de odihnă anual.

**Cu respect,**

**Președinte**



**Oleg BUDZA**