

CONFEDERAȚIA NAȚIONALĂ
A SINDICATELOR DIN MOLDOVA

Str. 31 August 129, MD-2012, Chișinău,
Tel. (373 22) 266502; Tel/fax: (373 22) 234508
www.sindicat.md; e-mail: office@cnsm.md



НАЦИОНАЛЬНАЯ КОНФЕДЕРАЦИЯ
ПРОФСОЮЗОВ МОЛДОВЫ

Ул. 31 Августа 129, MD-2012, Кишинэу,
Tel. (373 22) 266502; Tel/fax: (373 22) 234508
www.sindicat.md; e-mail: office@cnsm.md

24.11.2023 Nr.04-17/ 917

La numărul unic 995/CS/2023

Cancelaria de Stat
cancelaria@gov.md

Drept urmare a examinării proiectului de hotărâre cu privire la aprobarea proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (privind actualizarea cadrului normativ aferent funcției publice)", număr unic 995/CS/2023, comunicăm următoarele.

Cu referire la Art. I din proiectul de lege, prin care se propune completarea art. 118 din Codului muncii cu alin. (4¹) cu următorul cuprins:

„(4¹) Zilele concediului de odihnă anual nefolosite după expirarea termenului de 2 ani se consideră stinse în cazul în care salariatul nu a beneficiat de concediul respectiv din motive imputabile acestuia.

Angajatorul este obligat să solicite semestrial în scris utilizarea zilelor de concediu de odihnă anual acumulate/nefolosite de angajat, în baza unui grafic stabilit”.

Prevederile art. 118 din Codul muncii, în vigoare, au drept obiectiv reglementarea acordării anuale a concediului de odihnă și a cazurilor excepționale de amânare a acestui concediu.

Mai exact, această normă legală stabilește că:

- *concediul de odihnă se acordă anual conform programării prevăzute la art. 116 din Codul muncii;*
- *angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru ca salariații să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic;*
- *concediul de odihnă anual poate fi amânat în cazurile prevăzute de lege;*
- *este interzisă neacordarea concediului de odihnă anual timp de 2 ani consecutivi și altele.*

Astfel, considerăm că prevederile actuale ale art. 118 din Codul muncii sunt clare și conforme cu normele internaționale la care Republica Moldova este parte și nu necesită modificarea propusă prin proiectul de Lege avizat.

În acest sens, aducem următoarele argumente.

1) Nota informativă la proiectul de Lege în vederea completării art. 118 din Codul muncii cu alin. (4¹), *nu conține nici un argument fondat*. Mai mult, aceasta nu se bazează pe cazuri sau situații concrete, provocate de aplicarea justă a prevederilor în vigoare ale art. 118 din Codul muncii, care ar condiționa necesitatea completării propuse.

2) Cele expuse în Nota informativă, cum că *angajatorul ar trebui să informeze salariatul despre drepturile sale la concediu sau că, potrivit recomandărilor Curții de*

Conturi este necesar de a interveni cu măsuri de încurajare a utilizării zilelor nefolosite de concediu anual de odihnă sau că, nefolosirea concediilor anuale de odihnă provoacă costuri administrative sporite și presiuni pe bugetul de stat etc., constituie, doar o descriere a **consecințelor neglijării, de angajator**, a prevederilor art. 118, alin. (1) din Codul muncii.

Dispoziția acestei norme, după cum s-a menționat deja, stabilește, cu destulă claritate că, **„angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru ca salariații să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic”**.

Or, consecințele neglijării dispoziției alin. (1) al art. 118 din Codul muncii, nicidecum nu pot motiva necesitatea completării propuse la articolul dat, în scopul stabilirii unor condiții, pentru a **lipsi** salariatul de dreptul la concediul de odihnă anual.

3) Faptul că unii angajatori nu respectă prevederile alin. (1) al art. 118 din Codul muncii, este cunoscut din mai multe adresări ale salariaților către organele sindicate.

Acest fapt (nerespectarea dispoziției alin. (1) al art. 118 din Codul muncii), ar putea avea drept urmare doar amendarea legislației în vederea responsabilizării (sanționării) angajatorului pentru neacordarea anuală, în condițiile legii, a concediilor de odihnă, **dar nu lipsirea salariaților de dreptul la aceste concedii**.

4) Autorul propunerii de completare a art.118 din Codul muncii cu alin. (4¹), nu a luat în considerare reglementările legale în domeniul muncii, care stabilesc că:

- *salariații au dreptul* la protecția muncii, care cuprinde inclusiv concediul de odihnă **plătit (art. 43, alin. (2) din Constituția Republicii Moldova)**;

- *asigurarea dreptului* fiecărui salariat *la concediul anual* de odihnă, *constituie drept principiu* de bază *al reglementării raporturilor de muncă ce reiese din normele dreptului internațional* și din cele ale Constituției Republicii Moldova (**art. 5, lit. d) din Codul muncii**);

- *salariatul are dreptul* la odihnă, inclusiv prin acordarea concediilor anuale **plătite (art. 9, alin. (1), lit. e) din Codul muncii**);

- *dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat pentru toți salariații. Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate fi obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări. Orice înțelegere prin care se renunță, total sau parțial, la acest drept este nulă. Orice salariat care lucrează în baza unui contract individual de muncă beneficiază de dreptul la concediu de odihnă anual* (**art. 112 din Codul muncii**);

- *concediul de odihnă anual se acordă salariatului în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) emis de angajator* (**art. 115, alin. (6) din Codul muncii**);

- *programarea concediilor de odihnă anuale pentru anul următor se face de angajator, de comun acord cu reprezentanții salariaților, până la sfârșitul fiecărui an calendaristic. Programarea concediilor de odihnă anuale, aprobată de angajator, se aduce la cunoștința salariaților, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, în termen de 10 zile lucrătoare de la data aprobării* (**art.116, alin (1) și alin. (6) din Codul muncii**);

- *în caz de suspendare sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite* (**art. 119, alin. (1) din Codul muncii**).

5) Adoptarea proiectului de Lege avizat în vederea completării art. 118 din Codul muncii cu alin. (4¹), va avea drept urmare, stabilirea unor prevederi ale legislației naționale contradictorii sau incompatibile cu standardele internaționale în

domeniul muncii, ratificate de Republica Moldova, care garantează tuturor salariaților dreptul la un concediu de odihnă anual **plătit** și nu admit în niciun fel așa zisa „stingere” a concediilor de odihnă anuale nefolosite.

Printre asemenea standarde se numără:

- Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 132 privind concediile anuale plătite (revizuită): „Fiecare persoană, căreia i se aplică prevederile prezentei Convenții, are dreptul la un concediu anual **plătit** cu o durată minimă stabilită. Concediul în nici un caz nu poate fi mai mic de trei săptămâni lucrătoare pentru un an de muncă” (art. 3 pct. 1 și 3);

- Carta socială europeană (revizuită): „În vederea asigurării exercitării efective a dreptului la condiții de muncă echitabile, părțile se angajează: să asigure acordarea unui concediu anual **plătit** de minimum 4 săptămâni” (art. 2 pct. 3);

- Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale: „Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul pe care îl are orice persoană de a se bucura de condiții ale muncă juste și prielnice, care să asigure îndeosebi: d) odihna, timpul liber, limitarea rațională a muncii, acordarea concediilor periodice **plătite**, precum și remunerarea zilelor de sărbătoare” (art.7, lit. d)).

6) Este de menționat, în mod deosebit, că dreptul la concediu de odihnă plătit, face parte din categoria drepturilor universale. Articolul 24 din Declarația Universală a Drepturilor Omului prevede că „Orice persoană are dreptul la odihnă și la timp liber și îndeosebi la o limitare rezonabilă a timpului de muncă, precum și la concedii periodice **plătite**”.

Pornind de la cele menționate supra, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova nu susține și se pronunță împotriva propunerii privind completarea art. 118 din Codului muncii cu alin. (4¹). Adoptarea acestei modificări la Codului muncii, cu certitudine va provoca înaintarea unei sesizări la Curtea Constituțională în vederea examinării constituționalității acesteia.

Președinte

Igor ZUBCU