

**CONFEDERAȚIA NAȚIONALĂ
A SINDICATELOR DIN MOLDOVA**

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



**НАЦИОНАЛЬНАЯ КОНФЕДЕРАЦИЯ
ПРОФСОЮЗОВ МОЛДОВЫ**

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

19.06.2025 Nr. 04-17/ 410
La nr. 18-69-6255 din 09.06.2025

Ministerul Muncii și Protecției Sociale

e-mail: secretariat@social.gov.md
snejana.turcanu@social.gov.md

Copie: Cancelaria de Stat

Prin prezenta, cu referire la proiectul de lege *pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Legea securității și sănătății în muncă, Codul contravențional, reglementarea raporturilor conexe prestării muncii prin agent de muncă temporară etc.)*, înregistrat cu numărul unic **455/MMPS/2025**, comunicăm următoarele.

Obiecții de ordin general

1. Sub egida Ministerului Muncii și Protecției Sociale (MMPS), de mai mulți ani, este format un grup de lucru tripartit (Guvern, Sindicate, Patronate), care are drept scop examinarea propunerilor de modificare a Codului muncii (CM) și înaintarea acestora, de comun acord, autorităților de resort. Această practică a demonstrat, pe parcursul anilor, că modificările propuse la CM, care exprimă poziția comună a partenerilor sociali, asigură echilibrul de interese ale acestora și perfecționarea calitativă și armonioasă a reglementărilor legale din domeniul muncii.

În acest context, menționăm, că proiectul de Lege sus-menționat, fiind unul foarte complex și cu repercusiuni serioase atât asupra salariaților și reprezentanților acestora, cât și asupra angajatorilor, a fost discutat la o singură ședință de lucru, convocată de MMPS în format tripartit, precum și la una bipartită, la care au fost invitate sindicatele. În cadrul acestor ședințe, s-a convenit doar asupra câtorva dintre propunerile de modificare a CM. Iar majoritatea propunerilor promovate de MMPS au rămas, însă, în afara consensului, întrucât:

- nu sunt însoțite de argumente viabile și consistente;
- afectează drepturile și interesele legale ale salariaților, prin reducerea nivelului de protecție, fapt care contravine angajamentelor asumate de Republica Moldova prin art. 371 din Acordul de Asociere RM-UE (*ratificat prin Legea nr. 112 din 2 iulie 2014*), care nu admite încurajarea comerțului sau a investițiilor prin reducerea nivelului de protecție prevăzut în legislația națională în materie de mediu sau de muncă;

- atentează la terminologia consacrată și, în consecință, vor distorsiona prevederile CM.

2. Constatăm că Nota de fundamentare la proiectul de Lege nu conține argumente judicioase pe marginea majorității modificărilor propuse de autori și,

prin urmare, nu sunt clare nici motivele care au stat la baza acestor modificări, nici efectele modificărilor urmărite de autori.

3. Tabelele de concordanță, care însoțesc proiectul de Lege, în opinia noastră, sunt contradictorii, au un caracter manipulator și nu reflectă într-un mod adecvat modalitatea și gradul de transpunere a legislației UE în legislația națională.

4. Pentru a proteja terminologia consacrată în legislația muncii națională (*care are la bază prevederile mai multor acte normative internaționale la care Republica Moldova este parte – peste 40 de Convenții ale OIM, Carta socială europeană revizuită, Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale etc., precum și Directivele UE deja transpuse*) și pentru a nu admite distorsionarea legislației muncii naționale, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM) consideră că cea mai oportună și eficientă metodă de transpunere a Directivelor UE în domeniul muncii este tehnica de transpunere cu reformulare. În acest sens, CNSM optează pentru această abordare, în detrimentul transpunerii directe sau a copierii textuale, metodă adoptată de autorii proiectului de lege, care, însă, nu și-au argumentat convingător opțiunea. Opțiunea susținută de CNSM, care a fost prezentată și autorilor proiectului de Lege în cadrul ședințelor de lucru menționate mai sus, se încadrează perfect atât în prevederile Regulamentului privind armonizarea legislației Republicii Moldova cu legislația UE, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1171 din 28 noiembrie 2018 (*a se vedea pct. 24 și 26*), cât și în prevederile Metodologiei privind armonizarea legislației Republicii Moldova la legislația Uniunii Europene, aprobată prin Ordinul nr. 1 din 9 ianuarie 2023 al Centrului de armonizare a legislației al Cămarilor de Stat (*a se vedea Capitolul 3.5.1 Tehnici de armonizare legislativă*).

Potrivit Metodologiei sus-menționate, tehnica de transpunere cu reformulare presupune transpunerea prevederilor UE în actul normativ național într-o manieră reformulată. Respectiv, prevederile UE sunt transformate într-o manieră care ar corespunde sistemului juridic național, păstrând esența, semnificația și scopul prevederilor UE. Această modalitate de transpunere protejează ordinea juridică națională și terminologia consacrată. Această tehnică are cea mai largă utilizare, or, ea presupune transpunerea actului UE cu cel mai mic nivel de stres pentru sistemul juridic național.

Obiecții pe marginea conținutului proiectului

1. Cu referire la pct. 1 din Art. I:

a) în opinia sindicatelor, definiția noțiunii de „salariat”, cuprinsă în art. 1 din CM, este una clară, poate fi ușor înțeleasă de orice subiect interesat, nu contravine acquis-ului comunitar și nu necesită a fi perfecționată.

Concomitent, considerăm necesar să atragem atenția asupra faptului că definiția noțiunii de „salariat”, prevăzută de CM, este reprodusă și în Legea salarizării nr. 847/2002 (*a se vedea art. 2*).

Cât privește o eventuală completare a acestei definiții cu cuvintele „pentru și sub autoritatea unui angajator”, menționăm că, în opinia noastră, aceasta este lipsită de sens și utilitate practică. Or, acest lucru (*prestarea muncii pentru și sub autoritatea unui angajator*) este evident, logic și firesc. Contractul individual de muncă se bazează pe un raport de autoritate – una dintre trăsăturile juridice

esențiale. În urma încheierii contractului individual de muncă se stabilește o relație de subordonare a salariațului față de angajator.

Mai mult decât atât, definiția actuală a noțiunii de „contractul individual de muncă” (*a se vedea art. 45 din CM*) deja prevede că salariatul se obligă să respecte regulamentul intern al unității, ceea ce presupune subordonarea salariaților față de angajator și respectarea de către aceștia a unor reguli de comportament;

b) definiția noțiunii de „program de muncă” propunem să fie expusă în următoarea redacție:

„program de muncă – programul care stabilește timpul începerii și terminării lucrului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și nelucrătoare;”;

c) considerăm drept inoportună și lipsită de utilitate practică completarea art. 1 din CM cu noțiunea de „repaus suficient”, întrucât nici în textul Codului, nici în alte acte normative din domeniul muncii, asemenea noțiune nu este utilizată. Mai mult, noțiunea de *repaus suficient* este vag formulată și nu este însoțită de o definiție care să stabilească parametrii minimi sau obiectivi ai repausului. Fără o astfel de clarificare, conceptul rămâne pur subiectiv și lasă loc de interpretări abuzive. Totodată, termenii „*suficient de lungi și de continue*” sunt subiectivi și nu stabilesc un criteriu clar și măsurabil. Or, aceasta va permite angajatorilor să reducă perioadele de repaus, invocând o interpretare convenabilă ce poate afecta grav sănătatea și securitatea salariaților (oboseală cronică, risc de accidente de muncă, scăderea capacității de concentrare și a productivității). În același timp, aplicarea acestei noțiuni ar fi extrem de dificilă, întrucât nu există indicatori sau repere clare care să permită verificarea respectării unui „repaus suficient”. Controlul și sancționarea angajatorilor pentru nerespectarea unei norme atât de abstracte devin, astfel, aproape imposibile. Introducerea unei noțiuni atât de generale, fără adaptare la specificul fiecărui sector, poate perturba grav organizarea muncii și poate pune presiune asupra întreprinderilor, în special asupra celor mici sau mijlocii. Astfel, noțiunea de „repaus suficient”, așa cum este formulată în prezent, este neclară, imposibil să fie aplicată uniform, creează riscuri de abuz și conflicte cu reglementările în vigoare și nu oferă garanții reale pentru protecția salariaților;

d) considerăm drept inoportună și lipsită de utilitate practică completarea art. 1 din CM cu noțiunea de „salariat de noapte”, întrucât nici în textul Codului, nici în alte acte normative din domeniul muncii, asemenea noțiune nu este utilizată;

e) pentru a asigura o protecție juridică și socială adecvată și efectivă a salariaților temporari, sindicatele optează pentru ca activitatea de agent de muncă temporară să fie desfășurată doar de către o persoană juridică și doar după o „acreditare” sau „autorizare” de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale (*ori de către Inspectoratul de Stat al Muncii*), conform unei proceduri bine definite și aprobate prin Hotărâre de Guvern (*a se vedea în acest sens art. 88 din Codul muncii al României și Hotărârea Guvernului României nr. 1256/2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară*). Or, persoanele fizice nu dispun de capacități legale și instituționale (mecanisme interne de gestionare a resurselor umane, expertiză juridică și competențe în domeniul securității și sănătății în muncă) de a exercita rolul de angajator și, prin urmare, nu pot oferi garanții pentru respectarea legislației muncii, a normelor de protecție socială și a standardelor internaționale în domeniu.

Prin urmare, propunem ca definiția noțiunii de „agent de muncă temporară” să fie expusă în următoarea redacție:

„agent de muncă temporară – persoană juridică acreditată (*ori autorizată*) de Ministerul Muncii și Protecției Sociale (*ori de Inspectoratul de Stat al Muncii*), care încheie contracte individuale de muncă cu salariații temporari, pentru a-i pune la dispoziția unor utilizatori, pentru a lucra cu titlu temporar sub supravegherea și conducerea acestora;”

f) potrivit prevederilor CM, angajarea în câmpul muncii în Republica Moldova se efectuează doar prin încheierea, în formă scrisă, a unui contract individual de muncă, în baza căruia angajatorul poate emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) de angajare (*a se vedea art. 45, 56, 58, 65 din CM*).

Astfel, cuvintele „sau se află într-un raport de muncă” din definiția noțiunii de ”salarizat temporar” creează o incertitudine față de obligativitatea încheierii contractului individual de muncă și promovează, în opinia noastră, utilizarea muncii nedeclarate (*orice muncă prestată de o persoană fizică fără a fi respectate prevederile CM referitoare la încheierea contractului individual de muncă*).

Totodată, menționăm că salariatul cu care a fost încheiat un contract individual de muncă pe durată determinată, în esență, are statut de salariat temporar.

Prin urmare, pentru a exclude ambiguitatea și neclaritatea în procesul de aplicare în practică a prevederilor CM, propunem ca definiția noțiunii de „salarizat temporar” să fie expusă în următoarea redacție:

„salarizat temporar – salariat care a fost angajat de un angajator în baza unui contract individual de muncă pe durată determinată sau care a încheiat un contract individual de muncă cu un agent de muncă temporară în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia;”

g) considerăm drept inoportună și lipsită de utilitate practică completarea art. 1 din CM cu noțiunea de „condiții de bază de muncă și de angajare”, întrucât nici în textul Codului, nici în alte acte normative din domeniul muncii, asemenea noțiune nu este utilizată.

2. Cu referire la pct. 3 din Art. I:

Urmare a modificării propuse la art. 9 alin. (1) lit. b) din CM, salariatul va avea dreptul la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă, precum și la îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă.

În context, considerăm necesar să menționăm că:

a) CM nu definește noțiunea de „forme mai transparente și mai previzibile de muncă” și nu operează cu aceasta. Mai mult, nici proiectul de Lege nu definește noțiunea vizată;

b) Nota de argumentare la proiectul de Lege nu conține niciun argument consistent și convingător în susținerea modificării respective.

Pornind de la ce expuse, considerăm că modificarea propusă la art. 9 alin. (1) lit. b) din CM este una contradictorie și defectuoasă și, în eventualitatea promovării, va distorsiona prevederile CM, ceea ce va avea ca efect iminent neclarități și neînțelegeri în procesul de aplicare în practică a prevederilor acestuia. Prin urmare, modificarea respectivă nu poate fi susținută.

3. Cu referire la pct. 4 din Art. I:

Potrivit art. 45 din CM (*în redacția actuală*), contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.

În opinia noastră, norma juridică respectivă este una clară, poate fi ușor înțeleasă de orice subiect interesat, nu contravine acquis-ului comunitar și nu necesită a fi perfecționată.

Cât privește o eventuală completare a definiției noțiunii de „contractul individual de muncă” cu cuvintele „pentru și sub autoritatea unui angajator”, menționăm că, în opinia noastră, aceasta este lipsită de sens și utilitate practică. Or, acest lucru (*prestarea muncii pentru și sub autoritatea unui angajator*) este evident, logic și firesc. Contractul individual de muncă se bazează pe raportul de autoritate – una din caracteristicile juridice ale contractului individual de muncă. În urma încheierii acestuia se naște o relație de subordonare a salariatului față de angajator.

Mai mult decât atât, definiția actuală a noțiunii de „contractul individual de muncă” deja prevede că salariatul se obligă să respecte regulamentul intern al unității, ceea ce presupune subordonarea salariaților față de angajator și respectarea de către aceștia a unor reguli de conduită.

4. Cu referire la pct. 5 din Art. I:

Autorii propun completarea art. 48 din CM cu alineatele (5) și (6) cu următorul cuprins:

„(5) Este interzisă concedierea salariaților sau luarea de măsuri echivalente concedierii, precum și orice acțiune pregătitoare pentru concedierea salariaților pe motiv că aceștia și-au exercitat drepturile la informare privind condițiile de muncă și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă.

(6) Este interzisă aplicarea oricăror tratamente sau consecințe nefavorabile de către angajator asupra salariaților și/sau a reprezentanților acestora ca urmare a unei solicitări înaintate angajatorului sau a oricărei proceduri inițiate în condițiile legii cu scopul de a asigura respectarea drepturilor sale la informare privind condițiile de muncă și/sau îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă.”.

În context, considerăm necesar să menționăm că:

a) CM nu definește noțiunile de „măsuri echivalente concedierii”, „acțiune pregătitoare pentru concedierea salariaților”, „forme mai transparente și mai previzibile de muncă”, „tratamente sau consecințe nefavorabile” și nu operează cu acestea. Nici proiectul de Lege nu definește noțiunile vizate;

b) Nota de argumentare la proiectul de Lege nu conține niciun argument consistent și convingător în susținerea completărilor respective.

Pornind de la ce expuse, considerăm că completările sus-menționate sunt contradictorii și defectuoase și, în eventualitatea promovării, vor distorsiona prevederile CM, ceea ce va avea ca efect iminent neclarități și neînțelegeri în

procesul de aplicare în practică a prevederilor acestuia. Prin urmare, completările respective nu pot fi susținute.

5. Cu referire la pct. 6 din Art. I:

a) în conformitate art. 49 alin. (1) lit. i) din CM (*în redacția actuală*), contractul individual de muncă trebuie să includă condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), formele și modul de achitare a plăților salariale, precum și periodicitatea acestei achitări.

În opinia noastră, norma juridică respectivă este una clară, poate fi ușor înțeleasă de orice subiect interesat, nu contravine acquis-ului comunitar și nu necesită a fi perfecționată.

Mai mult decât atât, considerăm necesar să atragem atenția autorilor asupra faptului că lit. i) din alin. (1) al art. 49 din CM a fost expusă în redacția actuală prin Legea nr. 52/2016, care a avut drept scop transpunerea Directivei 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă și a Directivei 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;

b) potrivit art. 49 alin. (1) lit. l) din CM (*în redacția actuală*), contractul individual de muncă trebuie să includă regimul de muncă și de odihnă, inclusiv durata zilei și a săptămânii de muncă a salariatului.

În opinia noastră, norma juridică respectivă este clar formulată, poate fi ușor înțeleasă de orice subiect interesat, nu contravine acquis-ului comunitar și nu necesită a fi perfecționată.

Cât privește o eventuală completare a literei vizate cu textul „, condițiile de prestare și de compensare sau remunerare a orelor de muncă suplimentară, precum și, după caz, programul muncii în schimburi aplicat de la angajare”, menționăm că condițiile de prestare și de retribuire a muncii suplimentare și condițiile muncii în schimburi sunt detaliat reglementate de articolele 101, 104, 105 și 157 din CM. Or, reproducerea prevederilor articolelor vizate în contractul individual de muncă, în opinia noastră, pe de o parte, este lipsită de sens și utilitate practică, iar, pe de altă parte, „ar încărca” contractul individual de muncă. Concomitent, atragem atenția asupra faptului că Nota de argumentare la proiectul de Lege nu conține niciun argument consistent și convingător în susținerea completării respective. Prin urmare, considerăm completarea respectivă drept una inoportună;

c) potrivit art. 49 alin. (1) lit. m) din CM (*în redacția actuală*), contractul individual de muncă trebuie să includă perioada de probă, după caz.

În opinia noastră, norma juridică respectivă este una clară, poate fi ușor înțeleasă de orice subiect interesat, nu contravine acquis-ului comunitar și nu necesită a fi perfecționată.

Cât privește o eventuală modificare a literei vizate și expunerea acesteia în redacția propusă de autori, care prevede necesitatea specificării în contractul individual de muncă a duratei și condițiilor desfășurării perioadei de probă, conform prevederilor articolelor 60-63 din CM, menționăm că reproducerea prevederilor articolelor vizate în contractul individual de muncă, în opinia noastră, pe de o parte, este lipsită de sens și utilitate practică, iar, pe de altă parte, ar face

contractul individual de muncă foarte voluminos. Concomitent, atragem atenția asupra faptului că Nota de argumentare la proiectul de Lege nu conține niciun argument consistent și convingător în susținerea modificării respective. Prin urmare, considerăm modificarea respectivă drept una inoportună.

6. Cu referire la pct. 8 din Art. I:

Autorii propun completarea art. 63 din CM cu alineatele (3) și (4) cu următorul cuprins:

„(3) Salariatul care a finalizat perioada de probă și a acumulat o vechime în muncă la același angajator cel puțin 6 luni, poate solicita să i se acorde o formă de muncă cu condiții de muncă mai previzibile și mai sigure, dacă este disponibilă.

(4) În termen de 30 de zile de la recepționarea solicitării prevăzute la alin. (3), angajatorul va oferi răspuns motivat (în formă scrisă). Angajatorii persoane fizice, microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii, pot să prezinte răspunsul în termen de până la trei luni, iar răspunsul la o cerere ulterioară similară depusă de același salariat, dacă justificarea răspunsului referitor la situația salariatului rămâne neschimbată, poate fi comunicat verbal. În caz de refuz, salariatul poate depune o nouă solicitare cel puțin după șase luni de la data solicitării anterioare.”

În context, considerăm necesar să accentuăm că art. 63 din CM are drept obiect de reglementare rezultatul perioadei de probă.

Pornind de la cele expuse, considerăm că o eventuală completare a art. 63 din CM cu normele juridice propuse de autori ar fi:

a) pe de o parte, una contradictorie (*normele respective nu se încadrează în obiectul de reglementare al articolului vizat*), iar

b) pe de altă parte, una defectuoasă (*CM nu operează cu noțiunea de „forma de muncă cu condiții de muncă mai previzibile și mai sigure” / CM nu prevede norme „mai blânde” sau garanții speciale pentru angajatori persoane fizice, microîntreprinderi și întreprinderi mici și mijlocii / CM nu permite răspunsuri verbale din partea angajatorului la cererile scrise ale salariatului etc.*).

Totodată, CM nu conține nicio referință clară care să explice ce presupun „condițiile de muncă mai previzibile”. În opinia noastră, această ambiguitate afectează claritatea obligațiilor angajatorului, care nu va ști ce trebuie să ofere pentru ca munca să fie „previzibilă”, dar și securitatea juridică a salariaților care nu vor avea un reper legal pentru a contesta sau solicita astfel de condiții. Mai mult, CM utilizează concepte precum condiții normale de muncă, condiții de muncă speciale, regim flexibil de muncă, dar nu reglementează „previzibilitatea” muncii ca un criteriu distinct sau ca un drept al salariatului.

Astfel, în eventualitatea promovării, completările propuse de autori vor distorsiona atât conținutul normativ al articolului vizat, cât prevederile CM în ansamblu, ceea ce va avea ca efect iminent neclarități și neînțelegeri în procesul de aplicare în practică a prevederilor acestuia.

De asemenea, menționăm că Nota de argumentare la proiectul de Lege nu conține niciun argument consistent și convingător în susținerea completărilor respective. Prin urmare, completările sus-menționate nu pot fi susținute.

6. Cu referire la pct. 11 din Art. I:

Autorii propun redenumirea Titlului IV TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ și a Capitolului II TIMPUL DE ODIHNĂ din acesta după cum urmează:

- TITLUL IV TIMPUL DE MUNCĂ ȘI REPAUSUL SUFICIENT;
- Capitolul II REPAUSUL SUFICIENT.

În opinia CNSM, modificările vizate nu pot fi susținute din următoarele considerente:

a) în opinia CNSM, structura actuală a CM, reflectă într-un mod adecvat structura ramurii „Dreptul muncii”. În context, atragem atenția asupra faptului că „Timpul de odihnă” constituie una din instituțiile de bază ale ramurii ”Dreptul muncii”;

b) Nota de argumentare la proiectul de Lege nu conține niciun argument consistent și convingător în susținerea modificărilor respective.

7. Cu referire la pct. 12 din Art. I:

În conformitate art. 95 alin. (1) din CM (*în redacția actuală*), timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, cu contractul individual și cu cel colectiv de muncă, îl folosește pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă.

Autorii propun expunerea normei juridice vizate într-o redacție nouă, potrivit căreia, timpul de muncă reprezintă perioada în care salariatul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea, funcțiile și obligațiile de muncă, în conformitate cu legislația în vigoare, cu regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator și cu contractul individual și cu cel colectiv de muncă.

În opinia CNSM, modificarea respectivă nu poate fi susținută din următoarele considerente:

a) considerăm că redacția actuală a art. 95 alin. (1) din CM este una clară, poate fi ușor înțeleasă de orice subiect interesat, nu contravine acquis-ului comunitar și nu necesită a fi perfecționată;

b) Nota de argumentare la proiectul de Lege nu conține niciun argument consistent și convingător în susținerea modificării respective;

c) modificarea propusă este una contradictorie și defectuoasă (*salariatul nu întotdeauna îndeplinește obligațiile de muncă la locul de muncă și se află la dispoziția angajatorului – ex.: deplasare în interes de serviciu, munca la distanță, munca la domiciliu, salariații fără loc de muncă fix*) și, în eventualitatea promovării, va distorsiona prevederile CM, ceea ce va avea ca efect iminent neclarități și neînțelegeri în procesul de aplicare în practică a prevederilor acestuia.

8. Cu referire la pct. 15 din Art. I:

Potrivit art. 101 alin. (6) din CM (*în redacție actuală*), durata întreruperii în muncă între schimburi nu poate fi mai mică decât durata dublă a timpului de muncă din schimbul precedent.

Autorii propun completarea alin. (6) din art. 101 al CM cu textul „, dar nu mai puțin de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore.”

În opinia CNSM, completarea propusă este una contradictorie și defectuoasă. Pornind de la prevederile legale în vigoare, durata întreruperii în muncă între schimburi nicidecum nu poate fi mai mică de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore (în cazul schimbului de 7 ore – întreruperea

nu poate fi mai mică de 14 ore / în cazul schimbului de 8 ore – întreruperea nu poate fi mai mică de 16 ore / în cazul schimbului de 12 ore – întreruperea nu poate fi mai mică de 24 ore). Astfel, în cazul adoptării, completarea propusă riscă să denatureze prevederile Codului muncii, ceea ce va conduce inevitabil la ambiguități și dificultăți în aplicarea practică a acestora. Pornind de la cele expuse, completarea respectivă nu poate fi susținută.

9. Cu referire la pct. 16 din Art. I:

a) autorii propun completarea art. 103 din CM cu alineatele (1¹) și (1²) cu următorul cuprins:

„(1¹) Durata normală a timpului de muncă a salariaților de noapte nu va depăși în medie opt ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.

(1²) Salariații de noapte a căror muncă implică riscuri specifice sau efort fizic sau intelectual și psiho-emoțional sporit, nu vor munci mai mult de opt ore pe parcursul unei perioade de 24 de ore în care efectuează muncă de noapte, dacă prin convenția colectivă sau contractul colectiv de muncă nu este stabilit altfel.”

Completările respective nu pot fi susținute, deoarece:

- Nota de argumentare la proiectul de Lege nu conține niciun argument consistent și convingător în susținerea modificărilor respective;

- reieșind din prevederile legale actuale, durata muncii de noapte nicidecum nu poate depăși opt ore. De asemenea, menționăm că potrivit art. 11 alin. (2) din CM, contractele colective de muncă și convențiile colective pot stabili pentru salariați drepturi și garanții de muncă suplimentare la cele prevăzute de CM și de alte acte normative, iar conform art. 12 din CM, clauzele din contractele colective de muncă și din convențiile colective, care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii sunt nule și nu produc efecte juridice. Astfel, nici convenția colectivă, nici contractul colectiv de muncă, nu pot legifera munca de noapte cu o durată mai mare de 8 ore, acest lucru ar fi contrar prevederilor legale și, prin urmare, lovit de nulitate;

- în opinia noastră, completările respective, pe lângă faptul că diminuează drepturile și garanțiile actuale ale salariaților și sunt lipsite de argumente consistente și convingătoare, vin în contradicție cu prevederile art. 371 din Acordul de Asociere RM-UE (*ratificat prin Legea nr. 112 din 2 iulie 2014*), care nu admite încurajarea comerțului sau a investițiilor prin reducerea nivelului de protecție prevăzut în legislația națională în materie de mediu sau de muncă;

b) nu susținem expunerea alin. (2) din art. 103 al CM într-o redacție nouă, întrucât:

- în opinia noastră, redacția actuală a acestei norme juridice este una clară, poate fi ușor înțeleasă de orice subiect interesat, nu contravine acquis-ului comunitar și nu necesită a fi perfecționată;

- Nota de argumentare la proiectul de Lege nu conține niciun argument consistent și convingător în susținerea modificării propuse;

c) nu susținem excluderea din art. 103 alin. (3) din CM a cuvintelor „salariaților angajați special pentru munca de noapte”, deoarece Nota de argumentare la proiectul de Lege nu conține niciun argument consistent și convingător în susținerea modificării respective, iar în practică există salariați angajați special pentru munca de noapte;

d) autorii propun completarea alin. (5) din art. 103 al CM cu următoarea propoziție: „Salariații cu vârsta cuprinsă între 15 ani și 16 ani nu pot fi atrași la muncă în intervalul orelor 20:00 – 06:00.”

Modificarea respectivă nu poate fi susținută, deoarece:

- vine în contradicție cu alin. (1) din art. 103, potrivit căruia, se consideră muncă de noapte munca prestată între orele 22.00 și 6.00;

- potrivit alin. (5) al art. 103, în redacție actuală, nu se admite atragerea la munca de noapte a salariaților în vârstă de până la 18 ani. Astfel, salariații cu vârsta cuprinsă între 15 ani și 16 ani deja sunt ”acoperiți” de prevederile legale în ceea ce privește interzicerea muncii de noapte.

10. Cu referire la pct. 17 din Art. I:

Autorii propun completarea art. 104 din CM cu alineatele (5²-5⁴) cu următorul cuprins:

“(5²) Prin contractul colectiv de muncă se pot negocia anumite activități sau profesii pentru care perioada de referință de la alin. (5¹) poate fi mai mare de 4 luni calendaristice, dar care nu va depăși 6 luni calendaristice.

(5³) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (5¹) și (5²), dar care în niciun caz să nu depășească 12 luni calendaristice.

(5⁴) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (5²)-(5³) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.”

Completările respective nu pot fi susținute, deoarece:

- Nota de argumentare la proiectul de Lege nu conține niciun argument consistent și convingător în susținerea completărilor respective;

- potrivit art. 11 alin. (2) din CM, contractele colective de muncă și convențiile colective pot stabili pentru salariați drepturi și garanții de muncă suplimentare la cele prevăzute de CM și de alte acte normative, iar conform art. 12 din CM, clauzele din contractele colective de muncă și din convențiile colective, care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii sunt nule și nu produc efecte juridice. Astfel, nici convenția colectivă, nici contractul colectiv de muncă, nu pot cuprinde clauze, care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii, întrucât acestea vor fi lovite de nulitate;

- în opinia noastră, completările respective, pe lângă faptul că diminuează drepturile și garanțiile salariaților și sunt lipsite de argumente consistente și convingătoare, vin în contradicție cu prevederile art. 371 din Acordul de Asociere RM-UE (*ratificat prin Legea nr. 112 din 2 iulie 2014*), care nu admite încurajarea comerțului sau a investițiilor prin reducerea nivelului de protecție prevăzut în legislația națională în materie de mediu sau de muncă.

11. Cu referire La pct. 18 din Art. I:

a) se propune completarea alin. (1) din art. 107 al CM cu o propoziție cu următorul cuprins: „Pentru salariații în vârstă de până la 18 ani, cu durata zilnică a timpului de muncă mai mare de 4 ore și jumătate, se va acorda pauza de masă de cel puțin 30 de minute, dacă e posibil, consecutive.”

Completarea respectivă nu poate fi susținută din următoarele considerente:

- Nota de argumentare la proiectul de Lege nu conține niciun argument consistent și convingător în susținerea completării respective;

- completarea vizată este una contradictorie și defectuoasă (*din aceasta poate fi dedus că 30 de minute de pauză de masă pot să nu fie consecutive, pe când pauza de masă se acordă fără întreruperi*);

- completarea în cauză diminuează drepturile și garanțiile actuale ale salariaților în vârstă de până la 18 ani (*din aceasta derivă că doar salariații cu durata zilnică a timpului de muncă mai mare de 4 ore și jumătate vor beneficia de pauza de masă, pe când pauza de masă se acordă tuturor salariaților, indiferent de durata zilnică a timpului de muncă*), ceea ce vine în contradicție cu prevederile art. 371 din Acordul de Asociere RM-UE, care nu admite încurajarea comerțului sau a investițiilor prin reducerea nivelului de protecție prevăzut în legislația națională în materie de mediu sau de muncă;

b) se propune completarea art. 107 cu alineatele (5) și (6) cu următorul cuprins:

„(5) Pentru salariații în vârstă de la 15 ani la 16 ani, durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decât 14 ore consecutive.

(6) Pentru salariații în vârstă de la 16 ani la 18 ani, durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decât 12 ore consecutive.”.

Completările respective nu pot fi susținute din următoarele considerente:

- Nota de argumentare la proiectul de Lege nu conține niciun argument consistent și convingător în susținerea completărilor respective;

- în opinia noastră, legislația muncii în vigoare este conformă acquis-ului comunitar, iar completările vizate diminuează drepturile și garanțiile actuale ale salariaților în vârstă de până la 18 ani (*salariații în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o durată zilnică redusă a timpului de muncă – de până la 7 ore și, prin urmare, este evident, logic și firesc că aceștia, în consecință, beneficiază și de o durată mai mare a repausului zilnic, care depășește duratele propuse de autori*), ceea ce vine în contradicție cu prevederile art. 371 din Acordul de Asociere RM-UE, care nu admite încurajarea comerțului sau a investițiilor prin reducerea nivelului de protecție prevăzut în legislația națională în materie de mediu sau de muncă.

12. Cu referire la pct. 23 din Art. I:

Art. 254 din CM se propune de completat cu alin. (3), potrivit căruia, suma cumulativă a timpului de muncă ale salariaților în vârstă de până la 18 ani, angajați în câmpul muncii la mai mulți angajatori, nu va depăși numărul de ore și zile de muncă stabilite prin prezentul cod. Angajatorul poate solicita de la salariat o declarație pe propria răspundere din care să rezulte că salariatul nu mai prestează o altă muncă, sau dacă prestează muncă la alt angajator durata muncii însumate nu va depăși numărul de ore și zile de muncă stabilite prin prezentul cod.

Cu toate că urmărește un scop nobil, completarea respectivă, în opinia noastră, este una defectuoasă, deoarece:

- nu ține de obiectul de reglementare al art. 254 din CM – norma de muncă pentru salariații în vârstă de până la 18 ani, ci nu durata timpului de muncă al acestora;

- CM stabilește pentru salariații în vârstă de până la 18 ani doar durată săptămânală și zilnică redusă a timpului de muncă, dar nu conține vreo restricție referitoare la numărul-limită de zile de muncă care pot fi lucrate de salariații în vârstă de până la 18 ani;

- potrivit art. 267 alin. (4) din CM, pentru încheierea contractului individual de muncă prin cumul nu se cere consimțământul angajatorului de la locul de muncă de bază. Astfel, o eventuală solicitare de la salariat a unei declarații pe propria răspundere, din care să rezulte că acesta nu mai prestează o altă muncă, ar fi una compromisă.

13. Cu referire la pct. 27-30 din Art. I:

CNSM nu susține modificările propuse la art. 314, art. 319 alin. (1), art. 320 alin. (2) și (3) și la art. 321, titlu și alin. (1), din următoarele considerente:

a) în opinia CNSM, structura actuală a CM, reflectă într-un mod adecvat structura ramurii "Dreptul muncii". În context, atragem atenția asupra faptului că "Timpul de odihnă" constituie una din instituțiile de bază ale ramurii "Dreptul muncii";

b) Nota de argumentare la proiectul de Lege nu conține niciun argument consistent și convingător în susținerea modificărilor respective.

14. Cu referire la pct. 31 din Art. I prin care se propune completarea Titlului X din CM cu Capitolul XVI¹ Munca prin agent de muncă temporară):

a) la art. 326¹:

- potrivit prevederilor CM, angajarea în câmpul muncii în Republica Moldova se efectuează doar prin încheierea, în formă scrisă, a unui contract individual de muncă, în baza căruia angajatorul poate emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) de angajare (*a se vedea art. 45, 56, 58, 65 din CM*).

Astfel, considerăm necesar să fie excluse cuvintele „sau se află într-un raport de muncă” din alin. (1), deoarece creează o incertitudine vizavi de obligativitatea încheierii contractului individual de muncă și promovează, în opinia noastră, utilizarea muncii nedeclarate (*orice muncă prestată de o persoană fizică fără a fi respectate prevederile CM referitoare la încheierea contractului individual de muncă*);

- nici în textul Codului, nici în alte acte normative din domeniul muncii, nu este utilizată noțiunea de „condiții de bază de muncă și de angajare”. Prin urmare, la alin. (4), cuvintele „aceleași condiții de bază de muncă și de angajare” propunem să fie substituite cu cuvintele „aceleași drepturi și garanții”, iar propoziția a doua să fie exclusă;

b) la art. 326²:

- pentru a asigura o protecție juridică și socială adecvată și efectivă a salariaților temporari, CNSM optează pentru ca activitatea de agent de muncă temporară să fie desfășurată doar de către o persoană juridică și doar după o „acreditare” sau „autorizare” de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale (*ori de către Inspectoratul de Stat al Muncii*), conform unei proceduri bine definite și aprobate prin Hotărâre de Guvern (*a se vedea în acest sens art. 88 din Codul muncii al României și Hotărârea Guvernului României nr. 1256/2011 privind*

condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară).

Prin urmare, propunem expunerea articolului vizat în următoarea redacție:

„Articolul 326². Acreditarea (ori autorizarea) activității de agent de muncă temporară

Persoana juridică poate desfășura activitatea de agent de muncă temporară doar după acreditarea (ori autorizarea) de către de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale (ori de către Inspectoratul de Stat al Muncii). Procedura de acreditare (ori autorizare) a agentului de muncă temporară se aprobă de Guvern”.

c) La art. 326⁴, în opinia noastră, se creează un mecanism legal de externalizare permanentă a muncii, cu impact negativ asupra stabilității și protecției salariaților. Totodată, deși articolul enumeră interdicții, nu sunt prevăzute proceduri clare pentru verificarea respectării acestora, nici sancțiuni directe și proporționale aplicabile utilizatorilor sau agenților de muncă temporară care le încalcă.

d) la art. 326⁶:

- potrivit alin. (5), în cazul în care în termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligațiile privind plata salariului și cele privind contribuțiile și impozitele au devenit scadente, iar agentul de muncă temporară nu le execută, ele vor fi plătite de utilizator, în baza solicitării și a documentelor justificative ale salariatului temporar.

În opinia noastră, norma respectivă este una defectuoasă, întrucât utilizatorul nu poate fi obligat să achite salariul lucrătorului temporar, deoarece nu are relații contractuale cu acesta, ci doar cu agentul de muncă temporară.

Prin urmare, propunem ca alin. (5) și, respectiv, alin. (6), care derivă din alin. (5), să fie excluse din conținutul art. 326⁶;

e) de asemenea, considerăm necesar să atragem atenția autorilor asupra faptului că, în eventualitatea promovării proiectului de Lege sus-menționat și implementării în Republica Moldova a instituției agentului de muncă temporară, pot apărea următoarele neclarități sau chiar dificultăți în asigurarea respectării legislației muncii și anume:

- nu este clar cine și în ce mod va ține evidența timpului de muncă prestat efectiv de salariatul temporar, pus la dispoziție de agentul de muncă temporară;

- nu este clar în ce mod agentul de muncă temporară va putea controla respectarea de către utilizator a reglementărilor legale referitoare la timpul de muncă și timpul de odihnă, precum și modul în care agentul de muncă temporară va putea interveni în cazul în care dispune de informație despre încălcarea de către utilizator a prevederilor respective;

- nu este clar în ce mod salariații temporari puși la dispoziție de agentul de muncă temporară vor putea beneficia de concediul de odihnă anual, de concediul neplătit, de concediul de studii, de concediul medical, de concediul pentru îngrijirea copilului;

- nu este clar de cine și cum se vor constata și se vor sancționa eventualele abateri disciplinare ale salariaților temporari puși la dispoziție de agentul de muncă temporară;

- nu este clar modul de reparare a prejudiciului material cauzat salariatului temporar de către utilizator.

Totodată, necesită a fi evidențiată o serie de riscuri și dezavantaje pentru salariați, în cazul implementării instituției agentului de muncă temporară:

- instabilitatea locului de muncă, din cauza căreia salariatul are de suportat mai multe consecințe (*ex.: neacordarea creditelor bancare; neavansarea în cariera profesională; acumularea stresului etc.*);

- utilizarea acestei forme de „angajare” nu doar pentru exercitarea unor sarcini cu caracter temporar, dar și pentru activitățile cu caracter permanent (*luând în considerare faptul că durata maximă a unei misiuni de muncă temporară poate constitui 24 de luni*);

- încetarea contractelor individuale de muncă încheiate pe perioadă nedeterminată cu salariații deja angajați și transferarea acestora în categoria salariaților temporari;

- limitarea practic la zero a dreptului la asociere și mai cu seamă, la negocieri colective, întrucât salariaților angajați prin agent de muncă temporară le este imposibil să-și cunoască colegii din cadrul unității;

- limitarea drastică a dreptului salariaților de a fi reprezentați de organul sindical, pentru apărarea drepturilor și intereselor profesionale, economice, de muncă și sociale colective și individuale;

- diminuarea semnificativă a activității de parteneriat social și chiar a mecanismului de realizare a acestuia, mai cu seamă, la nivel de unitate;

- diminuarea esențială a protecției salariaților din partea statului, întrucât lipsește un mecanism clar și eficient de control de stat, în cazul nerespectării de către utilizator a cadrului legal în domeniul muncii;

- diminuarea responsabilităților angajatorului pentru despăgubirea salariaților în cazul lichidării unității (falimentului);

- lipsa mecanismului de intervenție, combatere și de constatare din partea agentului de muncă temporară a unor eventuale încălcări de către utilizator a reglementărilor legale privind timpul de muncă, timpul de odihnă etc.;

- lipsa mecanismului de constatare și de intervenție corespunzătoare din partea agentului de muncă temporară în caz de încălcare de către utilizator a cerințelor de securitate și sănătate în muncă în raport cu salariatul temporar;

- lipsa mecanismului de reparare a unui eventual prejudiciu material cauzat salariatului temporar de către utilizator.

15. Cu referire la Art. III:

Luând în considerare propunerile/obiecțiile de mai sus vizavi de instituția de „agent de muncă temporară”, art. 55⁵ cu care se propune de completat Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008 propunem de expus în următoarea redacție:

„Articolul 55⁵. Încălcarea legislației privind activitatea de agent de muncă temporară

Încălcarea legislației privind activitatea de agent de muncă temporară se sancționează cu amendă de la 200 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 300 la 450 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.”

16. Cu referire la Art. V:

Luând în considerare propunerile/obiecțiile de mai sus vizavi de instituția de „agent de muncă temporară”, lit. f) cu care se propune de completat art. 4 alin. (1)

din Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii nr. 140/2001, considerăm oportun de expus în următoarea redacție:

”f) realizează supravegherea și controlul activității de agent de muncă temporară”.

Drept exemplu în acest sens poate servi ¹⁾ din același articol al Legii nr. 140/2001, care prevede că Inspectoratul de Stat al Muncii are în calitate de atribuție supravegherea și controlul activității agenților private și a intermediarilor nelicențiați care desfășoară activitatea legată de plasarea în câmpul muncii în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova.

17. În conformitate cu art. 10 lit. a) din Legea 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 nr. 245/2006, una dintre atribuțiile de bază ale Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective este armonizarea intereselor Guvernului, ale patronatelor și sindicatelor în procesul elaborării bazelor de reglementare a relațiilor de muncă și a relațiilor social-economice.

Potrivit art. 5 alin. (3) din aceeași Lege, proiectele de acte normative din domeniul muncii și cel social-economic sunt coordonate în mod obligatoriu cu Comisia națională pentru consultări și negocieri colective. Avizul ei asupra unui proiect de act normativ însoțește proiectul până la adoptare.

Pornind de la cele expuse și luând în considerare faptul că proiectul de Lege cuprinde mai multe propuneri de modificare/completare a legislației în vigoare, asupra cărora nu s-a ajuns la un consens, care sunt contradictorii și defectuoase, precum și pentru a preveni eventuale nemulțumiri în societate și a asigura pacea și stabilitatea socială, solicităm ca proiectul să fie supus examinării în cadrul Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective.

Vicepreședinte



Sergiu SAINCIUC