

# Modificări aduse Codului muncii

21 august 2017

## Pe scurt

Parlamentul Republicii Moldova a aprobat o serie de modificări și completări la Codul muncii cu privire la staționare, șomajul tehnic, garanții și compensații acordate salariaților care îmbină munca cu studiile și indemnizația de eliberare din serviciu.

## În detaliu

### Șomajul tehnic

Perioada șomajului tehnic este redusă de la șase la patru luni, iar indemnizația aferentă este redusă de la 75% la 50% din cuantumul salariului de bază.

### Staționarea

Este reglementat conceptul de staționare, care reprezintă imposibilitatea temporară a continuării activității de producție de către unitate, de către o subdiviziune interioară a acesteia, sau de către un salariat sau un grup de salariați, imposibilitate care apare din cauze ce nu depind de părți și nu din vina angajatorului sau a salariatului.

Retribuirea timpului pentru staționarea produsă din cauze ce nu depind de angajator sau salariat se efectuează la nivelul a minimum  $\frac{2}{3}$  din salariul de bază stabilit salariatului pe unitate de timp, dar nu mai puțin decât mărimea unui salariu minim pe unitate de timp, stabilit de legislația în vigoare, pentru fiecare oră de staționare.

În cazul staționării din cauza angajatorului, salariatul are dreptul la achitarea salariului integral pentru această

perioadă, iar dacă staționarea se produce din vina salariatului, acesta pierde dreptul la salariu pentru perioada respectivă.

Regulile descrise mai sus nu sunt aplicabile șomajului tehnic.

### Indemnizația de eliberare din serviciu

Se stabilesc reguli noi cu privire la acordarea indemnizației de eliberare din serviciu pentru salariații concediați în legătură cu lichidarea unității sau cu reducerea numărului sau statelor de personal.

Astfel, indemnizația de eliberare se acordă pentru fiecare an *complet* lucrat la unitatea în cauză, dar nu poate depăși șase salarii medii lunare și nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar.

### Alte modificări

S-a majorat de la 0,1% la 0,3% (din suma neplătită la termen) penalitatea care urmează a fi achitată de angajator pe zi de întârziere - în cazul reținerii din vina sa a salariatului, a indemnizației de concediu, a plăților aferente eliberării din serviciu sau a altor plăți cuvenite salariatului.

Temeiurile în baza cărora se permite încheierea contractului individual de muncă pe durată determinată se completează cu perioada îndeplinirii obligațiilor de muncă ale salariatului care absentează „din alte motive” (fără ca acestea să fie expres prevăzute).

Se exclude restricția atragerii femeilor aflate în concediu postnatal la muncă în zilele de repaus, zilele de sărbătoare nelucrătoare, trimerii în deplasare, ori munca în tură continuă.

Pentru perioada în care salariații preiau procese noi de producție, acestora li se garantează menținerea salariului mediu.

Se elimină cerința includerii în contractul individual de muncă a prevederilor contractului colectiv de muncă și ale regulamentului intern cu privire la condițiile de muncă ale salariatului.

Se exceptează înștiințarea salariatului despre încetarea contractului individual de muncă cel târziu la data eliberării din serviciu, dacă acesta nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.).

Doar salariații înscriși la studii din inițiativa angajatorului vor beneficia de durata redusă a timpului de muncă, de concedii suplimentare cu menținerea, integrală sau parțială, a salariului mediu și de alte înlesniri stabilite de Guvern.

Salariaților care s-au înscris din proprie inițiativă la

instituțiile de învățământ superior sau mediu de specialitate le pot fi acordate anumite drepturi și garanții, prin contractul colectiv sau cel individual de muncă.

*[Sursa: Legea nr. 157 din 20 iulie 2017 pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28 martie 2003, Monitorul*

*Oficial nr. 301-315 (6224-6238) din 18 august 2017]*

### ***De reținut***

Noile prevederi au intrat în vigoare la 18 august 2017.

## Să discutăm

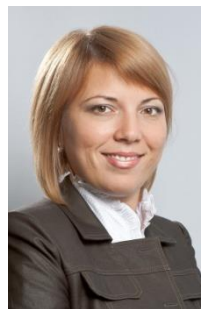
Pentru o discuție mai detaliată despre impactul pe care aceste prevederi îl pot avea în cazul dumneavoastră specific, puteți contacta următoarele persoane:



Mihaela Mitroi  
Partener  
[mihaela.mitroi@ro.pwc.com](mailto:mihaela.mitroi@ro.pwc.com)



Ionuț Sas  
Partener  
[ionut.sas@ro.pwc.com](mailto:ionut.sas@ro.pwc.com)



Tatiana Stavinschi  
Manager Superior  
[tatiana.stavinschi@ro.pwc.com](mailto:tatiana.stavinschi@ro.pwc.com)

PricewaterhouseCoopers Moldova  
Str. Maria Cibotari, 37  
Chișinău, Republica Moldova  
Tel.: + (373 22) 25 17 00  
Fax: + (373 22) 23 81 20

Prezentul Buletin informativ fiscal este redactat de către departamentul de consultanță juridică și fiscală din cadrul PwC Moldova.

**Declinarea responsabilității:** Informațiile de mai sus sunt un rezumat al informațiilor recent publicate și nu au scopul de a oferi consultanță într-o anumită privință. PwC își declină orice responsabilitate față de orice persoană cu privire la orice fapt rezultat în urma utilizării informațiilor conținute în aceste publicații.

© 2017 PwC. Toate drepturile rezervate. PwC semnifică rețeaua de firme membre ale PwC International Limited (PwCIL). Fiecare dintre acestea este persoană juridică cu statut independent și nu acționează ca agent al PwCIL sau a oricărei alte firme membre. PwCIL nu furnizează niciun fel de servicii clienților. PwCIL nu este responsabilă pentru actele sau omisiunile niciunei alte firme membre și nici nu-și poate exercita controlul sau judecata profesională pentru a le obliga în niciun fel. Nicio firmă membră nu este responsabilă sau răspunzătoare pentru actele sau omisiunile niciunei alte firme membre, nici nu poate să-și exercite controlul asupra altei firme, sau să oblige altă firmă sau PwCIL în vreun fel.