

Nr.	Denumirea punctelor ce se propun spre analiză suplimentară	Comentarii și recomandări
1	Punctele 7-10 <i>Încheierea contractului individual de muncă</i>	Se recomandă a se indica la " <i>Încheierea contractului individual de muncă</i> " lista exhaustivă de documente care se cer a fi prezentate pentru angajare, și anume art. 57 din Codul muncii, dar și documentele care confirmă calitatea de pensionar (pentru a permite angajatorului să încheie contract de muncă pe durata determinată conform art. 55, lit. f) din Codul muncii) și gradul de invaliditate (sunt multe restricții și garanții în lege la acest capitol) - trebuie să fie clar specificat dacă angajatorul are dreptul să ceară CV și scrisoare de recomandare, și dacă poate să refuze angajarea pe motiv de neprezentare a acestora.
2		Considerăm necesar a include clarificarea în ceea ce privește încălcarea clauzei de confidențialitate, dacă aceasta poate fi sancționată disciplinar, sau doar prin repararea prejudiciului.
3	Punctul 14 <i>Încetarea contractului individual de muncă</i>	Se recomandă a se menționa că la " <i>Încetarea contractului individual de muncă</i> " acordul părților nu este prevăzut de Codul muncii drept temei de încetare a relațiilor de muncă, cu excepția art. 83, alin. (3) prim.
4	Punctele 16-20 <i>Încetarea contractului individual de muncă</i>	Se recomandă la " <i>Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului (demisia)</i> " a se menționa că angajatorul emite un ordin de acceptare a cererii de demisie și de încetare a contractului de muncă la expirarea termenului respectiv.
5	Punctul 21, lit. a) <i>Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului (concedierea)</i>	Este necesar introducerea clarificărilor în ceea ce privește „ <i>Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului (concedierea)</i> ”, în primul temei - " <i>rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă</i> ". Comentarii: Spre exemplu, prezența probelor (indicațiile/constatările salariatului cu funcție ierarhic superioară etc.) care confirmă acest rezultat. De asemenea, ordinul de concediere emis în acest sens trebuie să facă referință la circumstanțele/probele care demonstrează acest rezultat nesatisfăcător. Este important ca în Hotărîrea explicativă să se pună accentul (prevăzut în Hotărîrea ce este curent în vigoare) că rezultatul nesatisfăcător se referă la aptitudinile profesionale, și nu la cele personale ale salariatului concediat, cu excepția manifestării comportamentului de lezare a demnității în muncă a altui/or salariat/ți al/i angajatorului în cauză.
6	Punctul 21, lit. b) <i>Încetarea</i>	Recomandăm la " <i>Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului (concedierea)</i> ", în al doilea temei - " <i>lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică</i> " să se stabilească un termen determinat sau determinabil când angajatorul

	<i>contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului (concedierea)</i>	<p>poate concedia salariații în legătură cu lichidarea unității.</p> <p>Comentarii: Lichidarea unității poate dura cel puțin un an. În textul Hotărârii avem termen de 2 luni de la data preavizării pînă la concedierea efectivă. Astfel, al doilea alineat, conform căruia angajatorul este obligat să emită un ordin de lichidare și să preavizeze salariații, nu este tocmai reușit. Propunem să fie reformulat, astfel încît în baza deciziei de lichidare înregistrată la autoritatea de stat competentă (de ex. Camera Înregistrării de Stat pentru societățile comerciale), angajatorul va preaviza contra semnătură salariații pe care intenționează să îi concedieze peste două luni din momentul preavizării. Această procedură este necesară, deoarece în practică unii salariați, care dețin anumite funcții trebuie menținuți pînă la finalizarea procedurii de lichidare, în timp ce alții urmează a fi concediați mai înainte, în funcție de procesul de producție (dacă este sistat) sau de necesitățile angajatorului.</p>
7	Punctul 21, lit. c) <i>Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului (concedierea)</i>	<p>Recomandăm la "<i>Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului (concedierea)</i>", pe temeiul "<i>reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate</i>", a indica absența unui loc vacant în cadrul angajatorului pentru care salariatul ce urmează a fi concediat corespunde conform calificării/profesiei, drept motiv de decădere a obligației angajatorului de a propune alt loc de muncă la preaviz despre reducere. De asemenea, trebuie să se clarifice că "<i>dreptul preferențial</i>" se apreciază în baza criteriilor menționate, doar dacă sunt mai mult de doi salariați care dețin aceeași funcție, iar angajatorul trebuie să decidă care dintre ei vor fi concediați. În cazul în care se reduce o singură funcție, dreptul preferențial în general nu se aplică. Adicional, este necesar de menționat că în cazul în care în cadrul companiei nu a fost creat un organ sindical și nu este un organ sindical ramural sau la un nivel mai superior, angajatorul nu este obligat să ceară acordul prealabil pentru concediere.</p>
8	Punctul 21, lit. d) <i>Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului (concedierea)</i>	<p>Considerăm necesar specificarea temeiului încetării contractului la "<i>Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului (concedierea)</i>", pe temeiul "<i>constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical</i>", ultima frază ("<i>În cazul în care la întreprindere lipsește un alt loc de muncă corespunzător, la care salariatul ar putea fi transferat, contractul individual de muncă va fi desfăcut.</i>").</p>
9	Punctul 21, lit. e) <i>Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului (concedierea)</i>	<p>Recomandăm la "<i>Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului (concedierea)</i>", pe temeiul "<i>constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, confirmate prin hotărîre a comisiei de atestare</i>", trebuie de menționat că se evaluează/atestă capacitățile profesionale, și nu cele personale ale salariatului (dacă corespunde din punct de vedere profesional cerințelor postului pe care îl ocupă). De asemenea, urmează a concretiza că și în cadrul unităților private (nu doar a instituțiilor de stat cu atestări de salariați în baza legii) angajatorii pot să-și aprobe și să-și pună în vigoare regulamentele/politicile interne de atestare personale și să conducă atestarea salariaților săi cu respectarea procedurii legale aferente dacă se constată necorespunderea din punct de vedere a calificării profesionale cu funcția deținută (garanțiile aferente din Codul muncii - propunerea unui alt loc de muncă, sau preaviz o lună, indemnizație de concediere). Se va considera că salariatul a refuzat implicit locul de muncă propus dacă</p>

		<p>nu a răspuns în scris privind acceptarea locului respectiv în termenul rezonabil fixat de angajator.</p> <p>De asemenea, alin. 2 trebuie să includă și ipoteza „sau în cazul în care nu a avut posibilitatea de a-i oferi altă muncă”.</p>
10	<p>Punctul 21, lit. f) Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului (concedierea)</p>	<p>Recomandăm la <i>"Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului (concedierea)"</i>, pe temeiul <i>"schimbarea proprietarului unității (în privința conducătorului unității, a adjunctilor săi, a contabilului-șef)"</i>, să clarifice înțelesul cuvântului <i>"proprietar"</i> - exclusiv sau care deține cota parte în capitalul social sau care deține controlul (poate adopta decizii având votul majoritar).</p> <p>De asemenea, unele formulări ca <i>„schimbării proprietarului bunului organizației în general”, „schimbării jurisdicției de organizare”, sau „schimbarea proprietarului averii unității”</i> trebuie restructurate și clarificate.</p>
11	<p>Punctul 21, lit. g) Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului (concedierea)</p>	<p>Sugerăm necesar a indica clar la <i>"Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului (concedierea)"</i> pe temeiul <i>"încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare"</i>, câte sancțiuni anterioare în vigoare trebuie să fie - una sau mai multe, după care încălcarea repetată să fie sancționată cu concediere disciplinară. Din textul proiectului reiese că este suficientă o singură sancțiune disciplinară (așa prevede și actuala hotărâre a Plenului CSJ în acest domeniu), dar formularea la plural "sancțiuni" și Manualul Judecătorului pentru cauzele civile determină existența a cel puțin două sancțiuni anterioare în decursul unui an, pentru că a treia să fie concedierea disciplinară. Proiectul trebuie să clarifice acest aspect.</p> <p>De asemenea, pare a fi un exces în a sugera instanțelor să verifice temeinicia și legalitatea unui act anterior de aplicare a sancțiunii disciplinare, care nu a fost contestat de angajat.</p>
12	<p>Punctul 21, lit. i) Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului (concedierea)</p>	<p>Atenționăm că textul utilizează conceptul de "timp nenormat", deși Codul Muncii actual nu-l conține, acesta considerându-se un element deșuet.</p>
13	<p>Punctul 21, lit. k) Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului (concedierea)</p>	<p>Menționăm că textul folosește sintagme nepotrivite – <i>„infrațiuni cu caracter acaparator”</i>.</p>

14	<p>Punctul 23 <i>Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului (concedierea)</i></p>	<p>Este cazul să se menționeze că, deși art. 89 al Codului muncii prevede restabilirea salariatului fără a se intra în fondul litigiului, totuși considerînd art. 6 al Convenției pentru apărarea drepturilor omului și libertăților fundamentale, instanța urmează să judece litigiul în fond și să examineze toate circumstanțele pricinii, inclusiv motivele lipsei acordului organului sindical.</p>
15	<p>Punctele 24-32 <i>Temeiuri suplimentare pentru încetarea contractului individual de muncă</i></p>	<p>Considerăm necesar la <i>“Temeiuri suplimentare pentru încetarea contractului individual de muncă”</i> urmează a fi indicate și prevederile art. 70, alin. (1) din Legea SRL, lege specială și ulterioară Codului muncii, care permite concedierea administratorului de către organul competent oricînd și fără motiv. Legislația muncii este exclusă în măsura în care contravine acestei legi, conform art. 69, alin. (3) din Legea SRL.</p>
16	<p>Punctul 30 <i>Temeiuri suplimentare pentru încetarea contractului individual de muncă</i></p>	<p>La restabilirea în funcție cu efect imediat atunci cînd instanța de judecată a anulat concedierea urmează a fi indicată excepția conducătorului de unitate, a cărui restabilire poate fi condiționată de respectarea unor proceduri corporative (de exemplu, convocarea AGM pentru a aproba mandatul administratorului de SRL și pentru a-l înregistra la Camera Înregistrării de Stat, deoarece doar din momentul înregistrării de stat administratorul poate reprezenta (cu răspundere aferentă) și angaja legal societatea în raporturile cu părțile terțe).</p>