

LEGE
pentru modificarea și completarea Codului muncii
al Republicii Moldova

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Prezenta lege asigură transpunerea Directivei nr. 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă, *publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene L 288/32 din 18 octombrie 1991* și a Directivei nr. 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, *publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene L 175/43 din 10 iulie 1999*.

Articol unic. – Codul muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.159-162, art.648), cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. La articolul 34:

alineatul unic devine alineatul (1);

articolul se completează cu un nou alineat, avînd următorul conținut:

”(2) Orice modificare sau completare a contractului colectiv de muncă urmează a fi adusă la cunoștința salariaților unității de către angajator timp de 5 zile lucrătoare de la data operării acesteia.”.

2. La articolul 38 alineatul (7), după cuvîntul ”teritorial” se introduce sintagma ”precum și a modificărilor și completărilor operate în acestea”.

3. Articolul 48 se expune în următoarea redacție:

”Articolul 48. Informarea privind condițiile de activitate

(1) Anterior angajării sau transferării într-o nouă funcție, angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea sau transferul despre condițiile de activitate în funcția solicitată, oferindu-i cel puțin informația menționată la art. 49 alin. (1), precum și informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității. Informația în cauză va face obiectul unui document scris, de care viitorul salariat va lua cunoștință în timp rezonabil.

(2) La angajare, salariatului îi vor fi puse suplimentar la dispoziție convențiile colective care-i sunt aplicabile, contractul colectiv de muncă, Regulamentul intern al unității, precum și informația privind cerințele de securitate și sănătate în muncă aferente activității sale.

(3) În cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i furniza, în timp util, toată informația prevăzută la art. 49 alin.

(1) și, suplimentar, informații referitoare la:

a) durata muncii în străinătate;

b) moneda în care va fi retribuită munca, precum și modalitatea de plată;

c) compensațiile și avantajele în numerar și/sau în natură aferente plecării în străinătate;

d) condițiile specifice de asigurare;

e) aranjamentele de călătorie tur-retur.

(4) La angajarea în Republica Moldova a cetățenilor străini, se vor lua de asemenea în considerare prevederile actelor interstatuale (interguvernamentale) ratificate de Republica Moldova, care determină statutul juridic al persoanelor respective.”.

4. La articolul 49:

la alineatul (1), litera l) se completează în final cu sintagma ”inclusiv durata zilei și a săptămânii de muncă normale a salariatului”;

la alineatul (1), litera i) se expune în redacția ce urmează:

”i) condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale, precum și periodicitatea achitării acestora;”

alineatele (4) și (5) se exclud.

5. La articolul 54, alineatul (2) se completează în final cu propoziția:

”Temeiul legal al încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată se indică în contract.”.

6. La articolul 55:

alineatul unic devine alineatul (1);

articolul se completează cu 3 alineate noi, în redacția ce urmează:

”(2) În cazurile enumerate la alin. (1) lit. e), f), i), l) și m), încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată sau prelungirea, pe durată determinată, a unui contract existent, sunt permise doar atunci când stabilirea unui raport de muncă permanent nu este posibilă din motive obiective. Motivele respective, precum și temeiurile legale ale limitării duratei contractului individual de muncă, urmează a fi indicate în contract sau în acordul adițional la acesta.

(3) Salariatul care consideră nejustificată limitarea duratei contractului său de muncă se poate adresa în instanța de judecată pentru a o contesta. În cazul în care instanța apreciază ca inconsistente motivele încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată invocate de angajator, aceasta recunoaște contractul ca fiind încheiat pe o durată nedeterminată, obligînd angajatorul să opereze modificările de rigoare în contract.

(4) Cu salariații menționați la alin. (1) lit. e), f), i), l) și m) nu pot fi încheiate succesiv mai mult de două contracte individuale de muncă pe durată determinată pentru îndeplinirea aceleiași munci sau mai mult de un acord suplimentar de prelungire a duratei unui contract existent. Contractele se vor considera a fi încheiate succesiv dacă între încetarea contractului precedent și intrarea în vigoare a contractului următor nu există un interval de timp sau acest interval nu depășește 3 luni.

(5) Încheierea, de către același angajator, cu unul din salariații menționați la alin. (3), a unui contract individual de muncă pe durată determinată pentru a treia oară sau prelungirea duratei unui contract individual de muncă existent pentru a doua oară va avea ca efect anularea duratei determinate a contractului, acesta dobîndind calitatea de contract permanent. La solicitarea uneia din părți, durata nedeterminată a contractului astfel intervenită poate fi constatată de Inspectoratul de Stat al Muncii sau instanța de judecată.”.

7. După articolul 55 se introduce un articol nou, avînd următorul cuprins:

”**Articolul 55¹.** Garanții pentru salariații angajați pe o durată determinată

(1) Nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților angajați pe o durată determinată în raport cu salariații permanenți care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate, dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata raportului de muncă și nu are o justificare obiectivă.

(2) Interdicția prevăzută la alin. (1) se va aplica cel puțin:

a) vechimii în muncă necesare pentru ocuparea anumitor funcții;

b) oportunităților de instruire;

c) posibilității de a ocupa o funcție permanentă în cadrul unității.

(3) În vederea asigurării accesului egal la locurile de muncă, censurile de vechime stabilite pentru ocuparea unei funcții vor fi aceleași pentru salariații angajați pe durată nedeterminată și cei angajați pe o durată determinată.

(4) Pentru a îmbunătăți competențele profesionale, dezvoltarea carierei și mobilitatea profesională a salariaților angajați pe durată determinată, angajatorul va facilita accesul acestora la oportunități adecvate de formare profesională, în conformitate cu prevederile prezentului Cod (titlul VIII).

(5) Angajatorul va informa salariații angajați pe o durată determinată despre funcțiile vacante apărute în cadrul unității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției lor, astfel ca salariații respectivi să poată accede la funcții permanente în condiții egale cu ceilalți salariați. Informația privind locurile de muncă vacante va fi adusă la cunoștința salariaților, precum și a reprezentanților acestora la nivel de unitate, printr-un anunț public plasat la sediul angajatorului sau în orice alt mod adecvat.”.

8. Din articolul 65 se exclude alineatul (3).

9. La articolul 68:

alineatul (2) se expune în redacția ce urmează:

”(2) Modificare a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare care vizează cel puțin una din clauzele prevăzute la art. 49 alin. (1).”;

alineatul (3) se exclude.

10. La articolul 69, alineatul (1) se expune în redacția ce urmează:

”(1) Prin derogare de la prevederile art. 68 alin. (1), locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator, fără efectuarea modificărilor în contractul individual de muncă, în cazul deplasării sau detașării, conform art. 70 și 71.”.

11. La articolul 74, alineatul (4) se exclude.

12. La articolul 199, alineatul (7) se completează cu sintagma ”și se aduce la cunoștința salariaților în termenul și modul prevăzute la alineatele (4) și (5)”.