



Lege pentru modificarea și completarea Codului muncii (amendamente pentru 36 articole)

Prezentarea și analiza principalelor prevederi

3 Octombrie 2017



Grupul de lucru pentru reforma legislației muncii

- Creat prin dispoziția Prim-ministrului, în calitate de structură afiliată Consiliului său economic;
- Include reprezentanți ai Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei (MMPSF), Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova, Confederației Naționale a Patronatului din Moldova, asociațiilor de business (AmCham, EBA), etc.
- Scopul instituirii: elaborarea amendamentelor necesare la Codul muncii întru implementarea bunelor practici internaționale, crearea premiselor pentru dezvoltarea pieței muncii și reducerea sarcinii administrative impuse angajatorilor.



Principalele amendamente

- În rezultatul ședințelor Grupului, MMPSF a elaborat un proiect de lege pentru modificarea și completarea a 36 de articole din Codul muncii. Acest proiect a fost **votat repetat în lectură finală de către Parlamentul RM în septembrie 2017.**
- **Amendamentele esențiale vor fi discutate conform următoarelor categorii:**
 - 1) Reducerea obligațiilor administrative;
 - 2) Drepturi suplimentare referitoare la aplicarea perioadei de probă;
 - 3) Temeiuri noi de concediere;
 - 4) Diminuarea implicării sindicatelor;
 - 5) Modificarea garanțiilor pentru salariații cu copii;
 - 6) Alte categorii.



Reducerea obligațiilor administrative

- A fost eliminată obligația prezentării statelor de personal ale unității la inspecția teritorială de muncă;
- Emiterea ordinului de angajare devine un drept, ci nu o obligație, a angajatorului. Se dublează cu obligația încheierii contractului individual de muncă scris;
- Registrul de evidență al contractelor individuale de muncă devine opțional.



Drepturi suplimentare referitoare la aplicarea perioadei de probă:

- **Perioada de probă va putea fi aplicată față de tineri specialiști.**

Proiectul abrogă interdicția prevăzută de art. 62 lit. a) din Codul muncii.

[Tânăr specialist – absolvent al instituției de învățământ superior, mediu de specialitate sau secundar profesional în primii trei ani după absolvirea acesteia.]

- **Angajatorul nu va avea obligația să motiveze rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă.**

Proiectul completează articolul 63, alineatul (2) din Codul muncii cu următorul conținut: „Angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă.”



Introducerea unui nou temei de concediere:

„Încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă”

(art. 86 lit. p) Codul muncii)

- Nu este necesară cumularea cu o altă sancțiune disciplinară aplicată pe parcursul anului;
- Va permite angajatorilor să concedieze salariații pentru o singură abatere, dar suficient de gravă, a obligațiilor de muncă. Practica este utilizată în Suedia, Franța, Cehia, Polonia, Danemarca, Norvegia, Irlanda, România, etc.
- Proiectul include o listă exhaustivă de fapte considerate încălcări grave.



Încălcarea gravă a obligațiilor de muncă

Articolul 211¹. Încălcare gravă a obligațiilor de muncă

Drept încălcare gravă a obligațiilor de muncă sînt recunoscute următoarele acțiuni ale salariatului:

- a) primirea și eliberarea de bunuri, precum și de mijloace bănești, fără perfectarea documentelor cuvenite;
- b) acordarea de servicii prin uzul funcției în schimbul unei remunerații, unui serviciu sau altor beneficii;
- c) folosirea în scopuri personale a banilor încasați;
- d) folosirea în scopuri personale a bunurilor angajatorului și a bunurilor aflate în gestiunea angajatorului (mijloace fixe aflate în proprietate, arendă, comodat), fără acordul în scris al acestuia;
- e) nerespectarea clauzei de confidențialitate;**
- f) încălcarea cerințelor de securitate și sănătate în muncă, constatată în formă scrisă de conducătorul unității, lucrătorul desemnat, serviciul intern sau extern de protecției și prevenire sau de Inspectoratul de Stat al Muncii, dacă această încălcare a atras consecințe grave (accident de muncă, avarie) sau a creat un pericol real și iminent al survenirii unor asemenea consecințe;**
- g) refuzul de a trece examenul medical, atunci când acesta este obligatoriu, iar salariatul a fost informat de către angajator în formă scrisă despre obligația de a trece examenul medical;
- h) cauzarea unui prejudiciu material în mărime care depășește cinci salarii medii lunare pe economie prognozate.**



Încălcarea gravă a obligațiilor de muncă – temei de concediere:

- Nerespectarea clauzei de confidențialitate;
- Încălcarea cerințelor de securitate și sănătate în muncă, constatată în formă scrisă (...), dacă această încălcare a atras consecințe grave (accident de muncă, avarie) sau a creat un pericol real și iminent al survenirii unor asemenea consecințe;
- Fapte care au provocat prejudiciu material în mărime care depășește cinci salarii medii lunare prognozate pe economie.



Încetarea raporturilor de muncă:

- Desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată (..) se admite pentru următoarele motive:

“y¹) deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă”;

[Articolul 86 alin. (1) lit. y¹)]

- Persoanele concediate în temeiul lit. y¹) pot fi **angajate pe o perioadă determinată** conform art. 55 lit. f) din Codul muncii.



Încetarea raporturilor de muncă

Clarificarea și extinderea temeiurilor curente de concediere:

- absența ~~repetată~~ fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (...) – art. 86 alin. (1) lit. h);
- constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza calificării insuficiente, stabilite în urma **atestării efectuate în modul prevăzut de Guvern** – art. 86 alin. (1) lit. e);
- **săvârșirea unei contravenții sau infracțiuni care atentează la patrimoniul unității**, stabilite prin hotărârea instanței de judecată sau a organului de competență căruia ține aplicarea sancțiunilor administrative **(Anterior: concedierea pentru sustrageri din patrimoniul unității)** – art. 86 alin. (1) lit. k).



Diminuarea implicării sindicatelor

- **Acordul organului sindical nu va mai fi necesar** pentru concedierea salariaților membri de sindicat, indiferent de temeiul concedierii.
- În schimb, concedierea membrilor de sindicat va avea loc cu consultarea prealabilă a organului sindical din unitate.

„Concedierea salariaților membri de sindicat se admite cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical din unitate.” (art. 87 alin. (1) Codul muncii în redacția proiectului)



Modificarea garanțiilor pentru salariații cu copii

- **Concediul suplimentar neplătit** pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 6 ani **a fost redus cu 2 ani.**
- Acordarea timpului de muncă parțial va fi obligatorie la cererea salariatului cu copil în vârstă de până la 10 ani (versiunea în vigoare – 14 ani).



Alte categorii de amendamente

- Contractul colectiv de muncă nu va mai fi prelungit automat până la încheierea unui nou contract (abrogarea art. 33 alin. (6) Codul muncii);
- S-a prevăzut expres dreptul de a reglementa în orice act normativ la nivel de unitate (anterior – contractul colectiv de muncă): sistemul netarifar de salarizare; stabilirea plăților de stimulare și compensare; modul de retribuire în caz de producere a rebutului; acordarea ajutorului material; introducerea, înlocuirea și revizuirea normelor de muncă; garanții și compensații pentru salariații care îmbină munca cu studiile.



Alte categorii de amendamente

- A fost introdusă obligația salariatului de a informa *„de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu, cu prezentarea, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, a documentelor care motivează absența”* (art. 9 alin. (2) Codul muncii);
- Termenul special de preaviz pentru demisie (o lună) se va aplica nu doar conducătorului unității, adjuncților lui și contabilului-șef, ci și conducătorilor filialelor sau reprezentanțelor.



Vă mulțumim pentru atenție!