

Modificări aduse Codului Muncii

28 august 2017

Pe scurt

Parlamentul Republicii Moldova a adoptat recent noi modificări la Codul muncii pentru a alinia legislația națională cu dispozițiile Directivelor 97/81/CE, 2001/23/CE, 2002/14/CE și 92/85/CEE.

În detaliu

Reglementarea muncii pe fracțiune de normă (timp de muncă parțial)

A fost reglementată munca pe fracțiune de normă. Astfel, angajatorul poate angaja salariați pe termen de o zi sau poate stabili săptămâna de muncă parțială, durata fiind consemnată în contractul individual de muncă.

Angajatorul este obligat să stabilească ziua sau săptămâna de muncă parțială, la cererea femeii gravide, a salariaților care îngrijesc copii de până la 10 ani sau de un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical.

Munca pe fracțiune de normă se remunerează proporțional timpului de muncă lucrat sau volumului de muncă efectuat.

Angajatorul este obligat să țină cont de preferințele salariaților în cazul transferurilor de la munca cu normă întreagă la munca pe fracțiune de normă.

Obligații de informare ale angajatorului

Angajatorul este obligat să informeze în scris și să consulte în timp util salariații cu privire la anumite aspecte,

ce se referă la evoluția recentă a situației economice și a ocupării forței de muncă în cadrul unității, modificările importante cu privire la organizarea muncii, inclusiv, cele legate de concedierile colective, situația privind securitatea și sănătatea în muncă, în termenele și modul prevăzute de lege.

Se introduce obligația angajatorului de a informa salariații despre funcțiile vacante cu normă întreagă și pe fracțiune de normă în termen de 5 zile de la data apariției lor.

Măsuri de protecție a unor categorii de femei

Sunt instituite noi măsuri de protecție a femeilor gravide, a celor care au născut de curând sau care alăptează.

Astfel, se interzice utilizarea muncii categoriilor de femei menționate mai sus în lucrări subterane în mine, în orice alte activități care prezintă riscuri pentru securitatea și sănătatea lor, precum și în munca de noapte.

Angajatorul este obligat să modifice temporar condițiile de muncă pentru respectiva categorie de femei sau să le acorde un alt loc de muncă cu menținerea salariului de la

locul de muncă inițial. Dacă, din motive obiective, acest lucru nu este posibil, femeile vizate au dreptul de a fi scutite de îndeplinirea obligațiilor de muncă până la soluționarea chestiunii privind acordarea unei alte munci, cu menținerea salariului mediu pentru perioada în care nu au lucrat.

Femeile care au copii cu vârsta de până la 3 ani, dacă nu au posibilitatea să-și îndeplinească obligațiile de muncă curente, sunt transferate la un alt loc de muncă, cu menținerea salariului mediu de la locul de muncă precedent.

[Sursa: Legea nr. 155 din 20 iulie 2017 pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, publicată în Monitorul Oficial nr. 316-321 din 25 august 2017.]

De reținut

Prin modificările descrise mai sus, au fost instituite obligații noi de informare pe seama angajatorului, reglementată munca pe fracțiune de normă, precum și instituite noi măsuri de protecție a unor categorii de femei.

Prevederile noi au intrat în vigoare din 25 august 2017.

Să discutăm

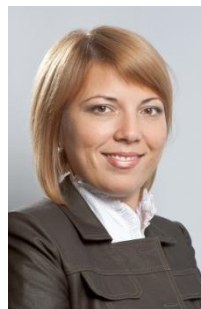
Pentru o discuție mai detaliată despre impactul pe care aceste prevederi îl pot avea în cazul dumneavoastră specific, puteți contacta următoarele persoane:



Mihaela Mitroi
Partener
mihaela.mitroi@ro.pwc.com



Ionuț Sas
Partener
ionut.sas@ro.pwc.com



Tatiana Stavinschi
Manager Superior
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.