



Către Dna Ruxanda Glavan
Ministru
Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei
MD-2009, Chisinau
str. Vasile Alecsandri, 1

Nr. 34 din 03 iunie 2015

Ref.: Comentariile AP „Camera de Comerț Americană din Moldova” la proiectul pentru modificarea și completarea Codului Muncii

Stimată Doamnă Ministru,

Prin prezenta scrisoare, venim cu recomandările AmCham cu privire la proiectul pentru modificarea și completarea Codului Muncii, menit să asigure transpunerea Directivei nr. 91/533/CEE din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă, și anume:

La **pct. 3 al Articolului unic (Art. 48)** venim cu propunerea de completare cu un alineat nou care să fie amplasat între alin.(2) și (3), în următoarea redacție:

(..) Informațiile privind condițiile specificate la art. 49 alin.(1) lit. i), j), l), n), precum și cea privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității pot fi furnizate, unde este cazul, sub forma unei trimiteri la prevederile legale sau la convențiile colective care reglementează aceste aspecte.

Propunerea are la baza prevederea art.2 alin.(3) al Directivei 91/533/CEE.

Pct. 6 al proiectului de Lege transpune prevederile Directivei nr. 1999/70/CE prin includerea unor dispoziții ce limitează încheierea contractelor individuale de muncă pe perioada determinată. Completarea Codului Muncii cu dispoziții care includ indicarea în contractele individuale de muncă pe perioada determinată a unor motive obiective pentru încheierea acestor contracte pe perioadă determinată, limitarea numărului de contracte pe durată determinată încheiate succesiv, este importantă pentru a împiedica abuzurile. Totuși, la transpunerea directivelor europene trebuie să se țină cont și de prevederile actuale ale Codului Muncii.

Art. 55 al Codului Muncii prevede expres cazurile în care pot fi încheiate contracte individuale de muncă pe perioadă determinată. Textul articolului respectiv a fost puțin modificat în timp și conține prevederi învechite și extrem de limitative. Din cauza limitărilor excesive, mediul de afaceri și investitorii străini evită proiecte investiționale pe termen scurt și mediu, întrucât angajarea pe perioadă nedeterminată în cazul unor proiecte pe termen determinat nu este logică și cel puțin nesigură sub aspect financiar.

În contextul celor menționate mai sus, propunerile de modificare ale Codului Muncii prin includerea unor noi limitări la semnarea contractelor pe perioadă determinată și a unor noi obligații pentru angajatori creează impedimente suplimentare și condiții nefavorabile/dezavantajoase pentru activitatea întreprinderilor și investitorilor.

Completările propuse în **pct. 6** al proiectului de lege se conformează prevederilor Directivei nr. 1999/70/CE dar în același timp prevederile art. 55 din Codul Muncii sunt mult mai restrictive decât prevederile legislației statelor europene. Conform prevederilor Directivei, *lucrător pe durată determinată reprezintă o persoană care are un contract sau raport de muncă pe durată determinată, încheiat direct între angajator și lucrător*, în care încetarea contractului sau a raportului de muncă este determinat de condiții obiective, cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unor sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat. Astfel, legislația statelor europene permite semnarea contractelor individuale de muncă pe perioadă determinată în caz de creștere a volumului de afaceri a companiei (Franța), executarea unor activități ocazionale și clar definite care nu fac parte din activitatea de bază a întreprinderii, executarea unor activități exacte și durabile în cazul lansării sau extinderii întreprinderii (Belgia), în cazul desfășurării unor lucrări, proiecte sau programe, creșterea sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului (România) etc. În privința numărului de contracte pe perioadă determinată ce pot fi încheiate succesiv, legislația României de exemplu, permite încheierea a cel mult trei contracte individuale pe perioadă determinată.

La **pct. 6 al Articolului unic (Art. 55)** – s-ar părea că în alin.(5) s-a strecurat o eroare – în redacția textului primei propoziții a alineatului în loc de „alin.(3)” trebuie să fie „alin.(4)”.

De asemenea, la **pct. 6 al Articolului unic (Art. 55)** propunem excluderea din alin.(5) a Inspectoratului de Stat al Muncii ca autoritate cu drept de a constata durata nedeterminată a contractului de muncă:

Constatarea întrunirii unor condiții de fond ale unui act juridic ține de procesul jurisdicțional și de actul de justiție, înfăptuit de instanțele judecătorești, prin urmare, această competență nu poate fi acordată Inspectoratului de Stat al Muncii, deoarece acesta nu este un organ jurisdicțional. Mai mult, această constatare ține și de instituția nulității – or, constatarea nulității se face de instanțele judecătorești. În al treilea rând, numai un proces echitabil va asigura patronilor dreptul de a susține legalitatea actului încheiat, utilizând instrumentele procesuale corespunzătoare, asigurându-li-se astfel un drept la apărare efectiv.

În concluzie, considerăm că propunerile de completare a art. 55 al Codului Muncii, indicate în pct. 6 al proiectului de Lege, sunt necesare și urmează a fi prezentate într-un set unic de modificare a art. 55 al Codului Muncii, cu conformarea prevederilor acestui articol la Directiva nr. 1999/70/CE și crearea unui cadru legal care să permită dezvoltarea durabilă și eficientă a întreprinderilor, crearea locurilor de muncă pe termen scurt și mediu precum și crearea condițiilor favorabile în atragerea investițiilor.

Cu referire la **pct. 11 (Art.74)**, ce ține de permutare, unele cazuri specificate și subînțelese de art. 74 alin.(4) nu sunt schimbări ale locului de muncă, prin urmare pentru aceste cazuri acordul salariatului, oricum, nu este necesar. Ne referim, anume la:

- schimbarea de la un mecanism la altul – în cazul mecanismelor din aceeași categorie/unde felul muncii e același – de pe tractor pe tractor, de pe autoturism pe autoturism (în acest caz, nu poate fi vorba despre schimbarea locului de muncă, pentru că numărul autoturismului, culoarea sau anul de producere nu caracterizează locul de muncă – locul de muncă e caracterizat de adresa fizică și subdiviziune);
- schimbarea de la un etaj la altul;
- schimbarea dintr-o clădire în alta, când acestea se află la aceeași adresă, etc.

Dacă aceste strămutări ar trebui făcute prin transfer - cu acordul salariatului, în baza cărui articol se desface contractul individual de muncă?

Legiuitorul nu a reglementat procedura de concediere în cazul refuzului de transfer al angajatului la alt loc de muncă. Considerăm necesar introducerea unui mecanism de gestionare a cazurilor în care angajatul nu acceptă noile condiții de muncă, aduse la cunoștință de către angajator.

În cazul în care situația internă (ex. reorganizarea) impune modificarea anumitor responsabilități din fișa postului, iar angajatul nu acceptă, alt mecanism la moment decât reducerea postului “vechi” și “creare unui post nou” nu există, prin aplicarea mecanismului de reducere a personalului.

În acest sens, considerăm necesar introducerea unui mecanism simplificat, dar și mai eficient de încetare a relațiilor de muncă, și anume prin completarea art. 86 lit. c cu sintagma: “...*reorganizare a activității, modificare a condițiilor de muncă*”.

Prin exprimarea opiniei, sperăm la îmbunătățirea proiectului, precum și la susținerea Dvs. a sugestiilor adresate.

Vă mulțumim pentru colaborare și ne exprimăm disponibilitatea pentru detalierea comentariilor și recomandărilor adresate.

Cu respect,

Mila Malairău

Director Executiv
AP „Camera de Comerț Americană din Moldova”