



25.09.17 Nr. 04-16/740

La nr. _____ din _____

Centrelor sindicale
național-ramurale

Mesaj juridic nr. 2/2017

Cu privire la unele particularități juridice ale modificărilor și completărilor Codului muncii, introduse prin Legea nr. 157 din 20 iulie 2017

Urmare a numeroaselor solicitări ale salariaților și organelor sindicale referitoare la modificările și completările Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003, (în continuare CM) introduse prin Legea nr. 157 din 20 iulie 2017 (în continuare Legea nr.157/2017) care vizează mai multe aspecte ale drepturilor și garanțiilor acestora, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM) consideră oportun de a veni cu următorul mesaj juridic.

Notă: Modificările și completările la CM, adoptate prin Legea nr. 157/2017, constituie rezultatul unui compromis între reprezentanții partenerilor sociali (Guvern, Patronate, Sindicate), membri ai grupului de lucru, creat sub egida Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei (în prezent Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale).

Prin Legea pentru modificarea și completarea Codului muncii nr. 157/2017 (în vigoare din 18.08.2017) au fost amendate 22 de articole din CM. Cele mai semnificative dintre aceste amendamente se referă la următoarele.

- **Conținutul contractului individual de muncă**

Lit. o) din alin. (1) al art. 49 din CM, care prevedea că în contractul individual de muncă se includ „prevederile contractului colectiv de muncă și ale regulamentului intern al unității referitoare la condițiile de muncă ale salariatului”, a fost abrogată întrucât aceasta este lipsită de utilitate practică. Or, la încheierea contractului individual de muncă este important ca persoana care pretinde la angajare, doar să cunoască prevederile contractului colectiv de muncă, fapt garantat de art. 48, alin. (2) din CM. În același timp, contractul individual de muncă poate conține prevederi mai favorabile decât cele ale contractului colectiv de muncă.

Mai mult decât atât, acest amendament oferă oportunitatea includerii în contractul colectiv de muncă a unei clauze care ar dispune că contractul individual de muncă (al salariatului asupra căruia se răsfrânge contractul colectiv) nu poate conține prevederi contrare contractului colectiv de muncă și regulamentului intern al unității referitoare la condițiile de muncă ale salariatului.

- **Încheierea contractului individual de muncă pe durată determinată**

Completarea lit. a) din alin. (1) al art. 55 din CM, cu cuvintele „ori pentru perioada în care el absentează din alte motive” permite încheierea contractului individual de muncă pe durată determinată pentru perioada îndeplinirii obligațiilor de muncă ale salariatului care absentează din motive necunoscute, ceea ce nu era posibil pînă la momentul intrării în vigoare a completării date. În asemenea caz, durata determinată a contractului individual de muncă nu poate depăși 5 ani.

- **Certificatul cu privire la muncă și salariu**

Urmare a completării art. 67 din CM, angajatorul, la cererea scrisă a salariatului, este obligat să elibereze în mod **gratuit** acestuia certificatul cu privire la muncă și salariu. Cu alte cuvinte, prin această completare s-a exclus posibilitatea abuzurilor din partea unor angajatori care percepeau de la salariați diferite plăți pentru eliberarea certificatului respectiv.

- **Suspendarea contractului individual de muncă**

Modificarea adusă la alin. (4) al art. 75 din CM are scopul de a perfecționa norma dată sau a reglementărilor raporturilor de muncă ce țin de suspendarea contractului individual de muncă.

Astfel, potrivit dispoziției alineatului menționat, nu numai în cazul suspendării contractului individual de muncă, dar și în cazul reluării activității de muncă (*cu excepția situațiilor: concediul de maternitate; boală sau traumatism; neachitarea sau achitarea parțială, cel puțin 2 luni consecutive, a salariului sau a altor plăți obligatorii; condiții de muncă nesatisfăcătoare din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă*), angajatorul urmează să emită un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) care îl va aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, nu mai târziu de data suspendării sau reluării activității de muncă.

- **Șomajul tehnic**

Potrivit modificărilor art. 80 din CM, durata maximă a șomajului tehnic constituie 4 luni în decursul unui an calendaristic (*față de 6 luni cum era prevăzut anterior*), iar mărimea indemnizației lunare pentru perioada dată constituie cel puțin 50 la sută din salariul de bază al salariatului (*față de 75 la sută cum era prevăzut anterior*). Cu alte cuvinte, a fost micșorată atât durata șomajului tehnic (*un beneficiu adus salariatului*), cât și mărimea indemnizației de la 75 la 50 la sută din salariu de bază (*un beneficiu adus angajatorului în situații de criză economică*). În contractul colectiv de muncă pentru șomajul tehnic pot fi stabilite condiții mai favorabile pentru salariați.

Important de menționat că legislația nu prevede cazuri excepționale în care durata șomajului tehnic ar putea depăși 4 luni în decursul unui an calendaristic.

De asemenea, nu poate fi trecut cu vederea nici modificarea alin. (4) prin care cuvintele „vor beneficia” sînt substituite cu cuvintele „beneficiază lunar” și care determină calitativ caracterul imperativ al normei date.

- **Staționarea**

Art. 80¹, articol nou introdus în CM, concretizează reglementările privind staționarea activității de producție, condițiile de remunerare a timpului de staționare în dependență de cele trei cauze care au produs-o. Astfel, potrivit alin. (1) al articolului menționat, staționare reprezintă imposibilitatea temporară a continuării activității de producție de către unitate, de către o subdiviziune (subdiviziuni) interioară a acesteia, de către un salariat sau un grup de salariați și poate fi produsă: din cauze ce nu depind de angajator sau salariat; din vina angajatorului sau din vina salariatului.

Alin. (2) – (4) ale aceluiași articol stabilesc condițiile de remunerare a timpului staționării. Prin urmare, pentru timpul staționării produs din cauze ce nu depind de angajator sau salariat, cu excepția șomajului tehnic, se va achita cel puțin 2/3 din salariul de bază pe unitate de timp stabilit salariatului, dar nu mai puțin decît în mărimea unui salariu minim pe unitate de timp, stabilit de legislația în vigoare, pentru fiecare oră de staționare, în timp ce pentru staționarea produsă din vina angajatorului, acesta este obligat să compenseze salariatului salariul care urma să-l primească. Însă, salariatul din vina căruia s-a produs staționarea nu este remunerat pentru orele de staționare.

Aspectul calitativ al acestei norme legale constă în faptul că art. 80¹ introdus în CM stabilește, inclusiv modul de retribuire a timpului de staționare din vina angajatorului, fapt care anterior nu era reglementat cu destulă claritate.

- **Concedierea**

Modificarea adusă la lit. g) din alin. (1) al art. 86 din CM, exclude posibilitatea interpretării diferite în procesul de aplicare a temeiului respectiv de concediere („*încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar*”), când unii angajatori și salariați considerau că acest motiv de încetare a contractului individual de muncă nu putea fi invocat la a doua abatere disciplinară pe parcursul unui an, ci doar la a treia, ceea ce era conceptual greșit.

- **Acordarea concediului de odihnă anual și excepțiile amânării acestuia**

Potrivit alin. (3) al art. 118 din CM, în redacția Legii nr. 157/2017, în cazul în care acordarea integrală a concediului de odihnă anual poate să se răsfrîngă negativ asupra buneii funcționări a unității, angajatorul poate amîna doar o parte a acestuia (concediului) pentru anul următor (*dar nu integral cum era prevăzut anterior*), cu respectarea următoarelor condiții: obținerea consimțămîntului (acordul) scris al salariatului și cu acordul scris al reprezentanților salariaților; folosirea de către salariat în anul de muncă curent a cel puțin 14 zile calendaristice din concediul de odihnă anual. Cu alte cuvinte, în asemenea cazuri, partea rămasă a concediului programat pe parcursul anului de muncă curent, urmează să fie acordată pînă la sfîrșitul anului următor.

Norma dată are un caracter de protejare sau de garantare a dreptului la concediul de odihnă anual pentru toți salariații.

În această ordine de idei, alin. (1) al art. 118 din CM dispune că angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru ca salariații să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic.

Mai mult decît atît, alin. (3) al art. 118 din CM, în redacția actuală, aduce și mai mult legislația națională în conformitate cu Carta socială europeană revizuită (art. 2, paragraful 3).

- **Concediile de odihnă anuale suplimentare**

Urmare a completării alin. (4) al art. 121 din CM, concediul de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de 4 zile calendaristice, se acordă unuia dintre părinți care au 2 și mai mulți copii în vîrstă de pînă la 14 ani (sau un copil cu dizabilități) doar în baza unei cereri scrise.

Deși această dispoziția legală constituie o garanție a acordării concediului de odihnă anual suplimentar, realizarea acesteia este condiționată de înaintarea unei cereri scrise de către salariatul respectiv.

În temeiul noului alineat (alin. (6)) al aceluiași articol, la concediile de odihnă anuale se alipesc și concediile de odihnă anuale suplimentare (*ex.: concediul de odihnă anual cu durata minimă de 28 de zile calendaristice (art. 113 CM) + zilele de sărbătoare nelucrătoare (art. 111 CM, după caz) + concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de cel puțin 4 zile calendaristice pentru salariații care lucrează în condiții vătămătoare, persoanele cu dizabilități de vedere severe (art. 121 CM) și altele prevăzute de lege, în total X zile calendaristice*).

Or, în programarea concediilor de odihnă anuale, care se face de către angajator, de comun acord cu reprezentanții salariaților, în condițiile legii, inclusiv a alin. (6) completat la art. 121 din CM, urmează să fie incluse (indicate) toate tipurile de concedii suplimentare anuale plătite prevăzute de legislație.

- **Salarizarea în caz de însușire a unor noi procese de producție**

Modificările aduse la art. 163 din CM, concretizează dispoziția normei juridice, și anume stabilește că salariaților li se menține salariul mediu pentru perioada însușirii noilor procese de producție. Or, potrivit, normei vechi, acest aspect (salarizarea în cazul dat) era lăsat la dispoziția părților, pentru negociere în contractul colectiv sau cel individual de muncă și nu constituia o garanție de muncă a salariatului în cazul însușirii unor noi procese de producție.

- **Garanțiile și compensațiile acordate salariaților care îmbină munca cu studiile**

În conformitate cu modificările adoptate la art. 178 din CM, de durata redusă a timpului de muncă, de concedii suplimentare cu menținerea integrală sau parțială a salariului și de alte înlesniri stabilite de Guvern, vor beneficia doar salariații care au fost trimiși la studii de angajator. Or, potrivit noului alineat (1¹) al articolului menționat, salariații care s-au înmatriculat în instituțiile de învățământ superior sau mediu de specialitate, la secțiile serale și fără frecvență **din proprie inițiativă**, vor putea beneficia de anumite garanții și compensații doar în cazul în care acestea au fost prevăzute de contractul colectiv sau cel individual de muncă.

- **Indemnizația de eliberare din serviciu**

Potrivit modificărilor efectuate la lit. a), alin. (1) al art. 186 din CM, salariații concediați în legătură cu lichidarea unității sau cu încetarea activității angajatorului persoană fizică, sau cu reducerea numărului ori a statelor de personal la unitate, pentru prima lună beneficiază de plata unei indemnizații de eliberare din serviciu egală cu mărimea sumată a unui salariu mediu săptămânal pentru fiecare an complet lucrat la unitatea în cauză, **dar nu mai mare decât șase salarii medii lunare** și nu mai mică decât un salariu mediu lunar. Prin urmare, ca și în cazul funcționarilor publici pentru indemnizația respectivă a fost stabilit un quantum maxim (*cel mult șase salarii medii lunare*).

- **Repararea prejudiciului cauzat ca rezultat al privării ilegale a posibilității de a munci**

Amendamentul adus la alin. (2) al art. 330 din CM, stabilește că în caz de reținere, din vina angajatorului, a salariului, a indemnizației de concediu, a plăților în caz de eliberare etc., salariatului i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, **0,3** la sută (*față de 0,1 cum era prevăzut anterior*) din suma neplătită în termen.

Președinte

Oleg BUDZA