

## Legea pentru modificarea și completarea unor acte legislative

nr. 185 din 21.09.2017 (EXTRAS)

//Monitorul Oficial 371-382/632, 27.10.2017

**Art. LXVIII.** – Codul contravențional al Republicii Moldova nr.218/2008 (republicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr.78–84, art.100), cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. Articolul 55 va avea următorul cuprins:

„**Articolul 55.** Încălcarea legislației muncii

(1) Încălcarea legislației muncii, manifestată prin:

a) nerespectarea de către angajator a duratei normale a timpului de muncă;

b) atragerea la muncă suplimentară, în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare în lipsa acordului scris al salariatului;

c) refuzul angajatorului de a acorda pauze suplimentare pentru alimentarea copilului;

d) refuzul angajatorului de a acorda concedii anuale de odihnă potrivit modului stabilit de lege;

e) refuzul angajatorului de a acorda concedii sociale, de studii, garantate de lege;

f) efectuarea reținerilor neîntemeiate din salariu;

g) neacordarea garanțiilor și a compensațiilor prevăzute de lege;

h) refuzul angajatorului de a elibera certificatul cu privire la muncă și salariu,

se sancționează cu amendă de la 30 la 60 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 70 la 120 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.

(2) Aceleași încălcări săvârșite asupra minorului

se sancționează cu amendă de la 50 la 80 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 100 la 140 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 200 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.

(3) Încălcarea legislației muncii, manifestată prin:

a) prestarea muncii de către o persoană fără a avea încheiat un contract individual de muncă în formă scrisă;

b) stabilirea și achitarea unui salariu sub nivelul minim garantat de stat sau stabilit prin contractul colectiv/convenția de muncă;

c) neretribuirea muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare și/sau a muncii de noapte;

d) neachitarea adaosurilor, a sporurilor, a plăților de compensare, inclusiv a premiilor prevăzute de lege, de regulamentele aprobate de angajator, de contractul colectiv/convenția de muncă, de contractul individual de muncă,

se sancționează cu amendă de la 70 la 120 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 260 la 400 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.”

2. Codul se completează cu articolul 55<sup>3</sup> cu următorul cuprins:

„**Articolul 55<sup>3</sup>.** Încălcarea de către angajator a legislației privind securitatea și sănătatea în muncă

(1) Încălcarea de către angajator a legislației privind securitatea și sănătatea în muncă, dacă fapta nu constituie infracțiune, manifestată prin:

a) neevaluarea riscurilor profesionale la locurile de muncă;

b) neinformarea salariaților cu privire la riscurile profesionale;

c) lipsa în unitatea economică a actelor în domeniul securității și sănătății în muncă, ce trebuie să fie elaborate și/sau deținute de angajator conform legislației în vigoare;

d) neasigurarea salariaților cu instrucțiuni și instruire privind securitatea și sănătatea în muncă;

- e) atragerea la munci interzise de lege a unor categorii de salariați;
- f) admiterea la muncă a salariaților fără pregătire profesională și/sau instruirea necesare în domeniul securității și sănătății în muncă;
- g) nerespectarea obligației de stabilire pentru salariați a atribuțiilor ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă;
- h) nerespectarea obligației de creare și menținere a condițiilor igienice și sanitare de muncă;
- i) nerespectarea obligației de acordare gratuită a echipamentului de protecție;
- j) neasigurarea condițiilor de efectuare a examenului medical periodic în modul stabilit de lege și, după caz, a testării psihologice periodice a salariaților;
- k) nerespectarea obligației de a lua măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor;
- l) nerespectarea obligației de a asigura funcționarea permanentă și corespunzătoare a sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparaturii de măsurare și de control, precum și a instalațiilor de captare, de reținere și de neutralizare a substanțelor nocive degajate în timpul proceselor tehnologice,

se sancționează cu amendă de la 100 la 200 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 250 la 400 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.

(2) Aceleași încălcări săvârșite asupra minorului

se sancționează cu amendă de la 240 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 400 la 500 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.

(3) Neasigurarea comunicării, cercetării, evidenței și a raportării în modul stabilit a accidentelor de muncă produse în unitatea economică sau modificarea stării de fapt rezultată din producerea unui accident de muncă, cu excepția cazurilor în care menținerea acestei stări poate genera alte accidente de muncă ori poate pune în pericol viața accidentaților sau a altor persoane,

se sancționează cu amendă de la 300 la 400 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere.”

## INFORMAȚIE

privind unele constatări și propuneri pentru sindicate la aplicarea  
modificărilor și completărilor la Codul muncii, introduse prin Legea nr. 188/2017

N/o	Constatări	Propuneri pentru sindicate
1.	<b>Prin amendarea art. 33, alin. (6):</b> S-a exclus prevederea cu privire la păstrarea acțiunii contractului colectiv de muncă, la expirarea termenului acestuia.	1) De a monitoriza termenul de acțiune a contractelor colective de muncă. 2) De a iniția negocierile colective în vederea semnării unui nou contract colectiv de muncă, sau cel puțin al unui acord adițional de prelungire a termenului de acțiune a contractului existent.
2.	<b>Prin amendarea art. 56, alin. (3):</b> S-a eliminat obligația angajatorului privind atribuirea unui număr din registrul unității contractelor individuale de muncă.	1) De a iniția discuțiile cu angajatorii în vederea menținerii registrului de evidență a contractelor individuale de muncă. 2) De a propune stabilirea în contractele colective de muncă a obligației angajatorului de a deține registrul contractelor individuale de muncă.
3.	<b>Prin abrogarea art. 62, lit. a):</b> S-a exclus interdicția aplicării perioadei de probă la angajarea tinerilor specialiști.	1) De a consulta și de a acorda suportul metotologic din partea organului sindical pentru tinerii specialiști, pe durata perioadei de probă la unitate. 2) De a întocmi opinia consultativă, bine argumentată în scopul neadmiterii concedierii tinerilor specialiști-membri de sindicat.
4.	<b>Prin completarea art. 63, alin. (2):</b> S-a stabilit dreptul angajatorului de a nu motiva decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă.	De a iniția discuții cu angajatorii în vederea continuării documentării și motivării rezultatului nesatisfăcător al perioadei de probă, fapt ce va exclude apariția unor probleme în procesul de examinarea a litigiilor de muncă.
5.	<b>Prin completarea art. 86, alin. (1), lit. y<sup>1</sup>):</b> S-a stabilit dreptul temei de concediere „deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limita de vîrstă”.	1) De a purta discuții, negocieri cu angajatorii, în vederea asumării angajamentului de neaplicare a acestui temei juridic față de salariații cu experiență îndelungată în domeniul de activitate. 2) De a întocmi, după caz, opinia consultativă, bine argumentată, a organului sindical, în scopul neadmiterii concedierii salariaților - pensionari.
6.	<b>Prin amendarea art. 87 și art. 88:</b> S-a exclus obligația angajatorului de a obține acordul organului sindical de la unitate pentru concedierea salariaților membri de sindicat în anumite cazuri.	De a consolida capacitățile juridice ale organului sindical de la unitate, în vederea prezentării angajatorului și instanței de judecată, după caz, a opiniei consultative, argumentată în scris, în cazurile de concediere a salariaților-membri de sindicat.
7.	<b>Prin amendările art. 103; 105; 110; 111; 114; 126 etc.:</b> S-a micșorat termenul concediului neplătit pentru îngrijirea copilului: de la 3 ani la 1 an.	1) De a iniția negocierile colective în vederea includerii în convențiile și contractele colective de muncă a unor prevederi mai favorabile privind durata concediilor suplimentare neplătite pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani. 2) De a negocia unele garanții și facilități pentru persoanele cu copii în vîrstă de la 3 la 4 ani pentru stimularea revenirii acestora, cît mai curînd, la serviciu.
8.	<b>Prin completările art. 136<sup>1</sup>; 160; 162; 165<sup>1</sup>; 169; 178; 179:</b> S-a stabilit dreptul angajatorului de a reglementa mai multe aspecte ale raporturilor de muncă printr-un alt act normativ la nivel de unitate, diminuîndu-se rolul contractului colectiv de muncă.	De a negocia reglementarea în contractul colectiv de muncă a tuturor aspectelor legate de: sistemul de salarizare; plățile de stimulare și de compensare; ajutorul material; precum și, alte garanții și compensații suplimentare.