

**TUDOR CAPSA,**  
**doctor în dreptul muncii, conferențiar universitar, consilier de stat de clasa I,**  
**director al Centrului de Cercetări ale Relațiilor de Muncă**

## C O M E N T A R I U

### **LA LEGEA NR.157/2017 PENTRU MODIFICAREA ȘI COMPLETAREA CODULUI MUNCII AL REPUBLICII MOLDOVA NR. 154/2003**

*(publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 301 - 315, art. 527)*

**Parlamentul adoptă prezenta lege organică .**

**Articol unic. - Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159-162, art. 648), cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează :**

**1.La articolul 42 alineatul (2), litera d) se abrogă .**

1.Textul abrogat al dispoziției legale ce era cuprins în art. 42 alin. (2) lit. d) din Codul muncii(CM) stipula la concret că participarea salariilor la administrarea unității putea fi realizată prin alte forme care nu contravineau legislației în vigoare.

Totodată este de remarcat că abrogarea de către legiuitor a dispoziției legale invocate se pare a fi una pripită și irelevantă, deoarece nu este exclus, din punct de vedere organizatorico - juridic, că în viitor în cadrul parteneriatului social la nivel de unitate pot apărea alte/varii forme de participare a salariilor la administrarea unității ce nu vor contravine prevederilor legislației în vigoare (*cum ar fi, de pildă, examinarea diverselor probleme stringente ce țin de administrarea treburilor interne din unitate și/sau din subdiviziunile structurale ale acesteea, în cadrul adunărilor generale/conferințelor ale salariilor unității ori ale subdiviziunilor ei structurale etc.*).

2.La cele înscrise supra (în pct.1) este de menționat că potrivit prevederilor aplicabile (în vigoare) ale art. 42 alin. (2) lit. a) - c) CM participarea salariilor la administrarea unității poate fi realizată actualmente **prin:**

- *participarea la elaborarea proiectelor de acte normative la nivel de unitate în domeniul social-economic (spre exemplu, proiectul Regulamentului cu privire la premierea curentă a salariilor unității sau proiectul Modulului de acordare a ajutorului material în cadrul unității etc.);*
- *participarea la aprobarea actelor normative la nivel de unitate în cazurile prevăzute de prezentul cod și de alte acte legislative sau normative (de pildă, la aprobarea Programului concediilor de odihnă anuale pentru anul următor în cadrul unității în baza art.116 alin.(1) CM ori la aprobarea Regulilor privind aplicarea sistemelor de normare a muncii la nivel de unitate conform art.166 lit.b) CM etc.);*
- *informarea și consultarea salariaților referitor la chestiunile menționate la art. 42<sup>1</sup>CM(a se vedea mai jos în pct.3-6 comentariile detaliate în privința prevederilor acestui articol);*
- *colaborarea cu angajatorul în cadrul parteneriatului social (conform cerințelor art.19 CM ce specifică formele și domeniile de parteneriat social).*

3.În speș , privitor la participarea salaria ilor la administrarea unit ii prin informarea i consultarea acestora pe marginea chestiunilor menționate la art. 42<sup>1</sup>CM, este necesar de accentuat c potrivit cerințelor alineatelor (1) i (2) din acest articol (introdus în structura CM prin Legea nr.155/2017) în vederea asigurării dreptului salariaților la administrarea unit ții prev zut la art. 42 CM, angajatorul este obligat s -i informeze i s -i consulte referitor la subiectele relevante în raport cu activitatea lor în cadrul unit ții.Obligația informării **vizeaz** :

- ✓ *evolu ia recent i evolu ia probabil a activit ilor i situa iei economice a unit ii;*
- ✓ *situa ia, structura i evolu ia probabil a ocup rii for ei de munc în cadrul unit ii, precum i eventualele m suri de anticipare preconizate, în special atunci când exist o amenin are la adresa locurilor de munc ;*
- ✓ *deciziile care pot genera modific ri importante în organizarea muncii sau în rela iile contractuale, inclusiv cele legate de reducerea în mas a locurilor de munc sau schimbarea proprietarului unit ții;*
- ✓ *situația privind securitatea și s n tatea în munc la unitate, precum i orice m suri de natur s afecteze asigurarea acestora, inclusiv planificarea i introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentului de lucru și de protecție, instruirea salariaților în materie de securitate i s n tate în munc etc.*

4.Conform art. 42<sup>1</sup> alin.(3) - (6) CM informarea se face prin transmiterea, în forma scris , c tre reprezentanții salariaților (sindicatelor) a datelor relevante, complete i veridice privind subiectele enumerate mai sus (în pct.3) în timp util, care le-ar permite reprezentanților salariaților s preg teasc , în caz de necesitate, consultarea.Informarea are loc ori de câte ori este necesar în virtutea circumstanțelor intervenite, precum și periodic, la intervalele prev zute de contractul colectiv de munc (CCM). Informarea periodic asupra subiectelor menționate supra (în pct.3) nu poate avea loc mai rar decît o dat pe an, cel tîrziu în primul semestru al anului urm tor celui de gestiune.În cazul în care sînt preconizate anumite m suri cu privire la salariați, informarea se va efectua cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de punerea în aplicare a m surilor de rigoare. În caz de lichidare a unit ții sau reducere a num rului ori a statelor de personal, salariații vor fi informați despre acest lucru cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurilor prev zute la art. 88 CM (*ce reglementeaz procedura de concediere în cazul lichidării unit ii sau reducerii num rului/statelor de personal din cadrul unit ții*). Pentru reducerea în mas a locurilor de munc se vor aplica condițiile de informare și consultare prev zute la art. 88 alin. (1) lit. i) CM (*din cuprinsul c rora rezult c în cazul în care reorganizarea sau lichidarea unit ii presupune reducerea în mas a locurilor de munc , angajatorul va informa în scris, cu cel pu în 3 luni înainte, despre acest lucru organele sindicale din unitatea i ramura respectiv i va ini ia negocieri în vederea respect rii drepturilor i intereselor salaria ilor. Criteriile vizînd reducerea în mas a locurilor de munc sînt stabilite prin Conven ia colectiv (nivel na ional) nr.11/2012”Cu privire la criteriile de reducere în mas a locurilor de munc ”*). Dacă în cadrul unit ii nu exist nici sindicat, nici reprezentanți aleși, informația menționat anterior (în pct.3) se aduce la cunoștința salariaților printr-un anun public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unit ii (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentan ele acesteia), precum i, dup caz, prin intermediul paginii web sau al mesajelor electronice.

5. La rîndul s u, dispozițiile art. 42<sup>1</sup> alin.(7) i (8) CM statornicesc c **consultarea are loc:**

- în cadrul unor întâlniri cu reprezentanți ai angajatorului de nivel relevant în raport cu subiectul discutat;
- în baza informațiilor transmise (invocate în pct.3) și a avizului pe care reprezentanții salariaților (sindicatelor) sînt în drept să-l formuleze în acest context;
- în vederea obținerii unui consens privind subiectele menționate la art.42<sup>1</sup> alin. (2) lit. b)–d) CM care ține de competențele angajatorului.

În procesul consultării, reprezentanții salariaților (sindicatelor) au dreptul să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice aviz pe care îl pot formula. În cazul în care sînt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, consultarea se va face astfel încît să ofere reprezentanților salariaților (sindicatelor) posibilitatea de a negocia și a ajunge la un consens cu angajatorul înainte ca măsurile preconizate să fie puse în aplicare. În cazul în care în unitate există un comitet pentru securitate și sănătate în muncă, creat în conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, informarea și consultarea asupra subiectelor menționate la art. 42<sup>1</sup> alin. (2) lit. d) CM (*situația privind securitatea și sănătatea în muncă la unitate, precum și orice măsuri de natură să afecteze asigurarea acestora, inclusiv planificarea și introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentului de lucru și de protecție, instruirea salariaților în materie de securitate și sănătate în muncă etc.*) se vor desfășura în cadrul acestui comitet.

6. Din cuprinsul art. 42<sup>1</sup> alin. (9) - (12) CM decurge că reprezentanții salariaților (sindicatelor), precum și orice expert care îi asistă nu vor divulga salariaților sau terților informații care, în interesul legitim al unității, le-au fost furnizate cu titlu confidențial, în urma semnării unui angajament în formă scrisă. Această restricție se aplică oriunde s-ar afla respectivii reprezentanți sau terți, chiar după expirarea mandatului lor. La rîndul lor, salariații nu vor divulga informațiile confidențiale primite în același mod de la angajator. Nerespectarea confidențialității atrage obligația reparării de către persoanele vinovate a prejudiciului cauzat. Prin derogare de la prevederile invocate supra (în pct.3 - 5), angajatorul nu este obligat să comunice informații sau să întreprindă consultări dacă asemenea acțiuni pot avea ca efect divulgarea unui secret de stat sau a unui secret comercial. Refuzul angajatorului de a furniza informații sau de a întreprinde consultări asupra subiectelor menționate mai sus (în pct.3) poate fi contestat în instanța de judecată. La informarea și consultarea salariaților (sindicatelor) în legătură cu reorganizarea unității, schimbarea tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia se va ține cont de particularitățile prevăzute la art. 197<sup>1</sup> CM (*ce consfințesc garanțiile juridice în caz de reorganizare a unității, schimbarea tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia*). Prin convențiile colective (CC) și/sau CCM pot fi stabilite orice proceduri de informare și consultare, care nu vor diminua drepturile salariaților în raport cu prevederile prezentului cod (*cum ar fi, spre exemplu, informarea și/sau consultarea în cadrul adunărilor generale/conferințelor ale salariaților unității sau din cadrul adunărilor sindicale la nivel de unitate și/sau de subdiviziuni structurale, dacă în unitate funcționează organizație sindicală primară conform Legii sindicatelor nr. 1129/2000*).

## **2. La articolul 49 alineatul (1), litera o) se abrogă .**

1. Textul abrogat al dispozițiilor legale ce erau înglobate în art. 49 alin. (1) lit. o) din CM statornicea la concret că conținutul contractului individual de muncă (CIM) era determinat prin acordul părților, înțindu-se cont de normele legislației în vigoare, ce includea în mod inevitabil

prevederile CCM și ale regulamentului intern al unității (RIU) referitoare la condițiile de muncă ale salariatului.

Abrogarea de către legiuitor a dispozițiilor legale invocate este condiționată de faptul că prevederile CCM și ale RIU referitoare la condițiile de muncă ale salariatului constituie un volum considerabil de rigori juridice/regulatorii care fac practic imposibilă și inutilă inserarea/includerea acestora în întregime în clauzele CIM.

2. Mai mult ca atât: includerea integrală a prevederilor CCM și ale RIU care vizează condițiile de muncă ale salariatului - în cuprinsul CIM a devenit irelevantă și din considerentul că potrivit art. 48 alin.(2) CM (în redacția Legii nr.52/2016) la angajare, salariatului ***i se pun obligatoriu la dispoziție: CC care-i sînt aplicabile, CCM, RIU, precum și informația privind cerințele de securitate și înalte în muncă aferente activității sale.***

Altfel spus, prevederile CCM și ale RIU care țin de condițiile de muncă ale salariatului, în virtutea art. 48 alin.(2) CM, sînt aduse integral la cunoștința acestuia încă la etapa de negociere și încheiere a CIM (adică de în procesul de încadrare/angajare a persoanei în câmpul muncii).

**3. La articolul 55 alineatul (1), litera a) se completează în final cu textul „ori pentru perioada în care el absentează din alte motive”.**

1. În urma completării operate de legiuitor, textul extins al art. 55 alin. (1) lit. a) CM prevede în prezent că CIM poate fi încheiat pe durată determinată pentru perioada îndeplinirii obligațiilor de muncă ale salariatului al cărui CIM este suspendat (cu excepția cazurilor de aflare a acestuia în grev), sau pentru perioada în care el se află în unul din concediile prevăzute la art.112, 120, 123, 124, 126, 178, 299 și 300 CM ori pentru perioada în care el absentează din alte motive.

Pentru orice eventualitate este oportun de accentuat că CIM pe durată determinată poate fi negociat și încheiat nu numai în cazurile invocate în art. 55 alin. (1) lit. a) CM, ci și în multe/alte cazuri specificate expres în art. 55 alin. (1) lit. b) – n) CM.

2. Aadar, în virtutea art. 55 alin. (1) lit. a) CM, se constată că CIM poate fi negociat și încheiat legitim pe durată determinată (cu o persoană din afara unității sau prin cumul extern ori intern) **pentru perioada:**

- *îndeplinirii obligațiilor de muncă ale salariatului de bază al cărui CIM este suspendat conform art.76 - 78 CM (cu excepția cazurilor de aflare a acestuia în grev - art.76 lit.l) CM + art.362 - 367 CM);*
- *în care salariatul de bază se află în unul din concediile prevăzute la art.112, 120, 123, 124, 126, 178, 299 și 300 CM (la care trebuie de adăugat concediul paternal conform art.124<sup>1</sup> CM; concediul suplimentar cu menținerea salariului atribuit conform art.7 pct.14) din Legea nr. 909/1992 privind protecția socială a cetățenilor care au avut de suferit de pe urma catastrofei de la Cernobil; concediul plat acordat recruților și rezerviștilor potrivit art.44 alin.(1) lit.e) și f) din Legea nr. 1245/2002 cu privire la pregătirea cetățenilor pentru apărarea Patriei; concediul suplimentar neplat acordat în temeiul art.14 alin.(1) din Legea nr. 190/2003 cu privire la veterani; concediul suplimentar fără plat folosit în temeiul art.39 alin.(2) din Legea nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități etc.)*
- *în care salariatul de bază absentează din alte motive (cum ar fi: absența fără motive întemeiate de la lucru mai multe zile lucrătoare în ir - art.86 alin.(1) lit.h) CM; abandonarea locului de muncă fără înștiințarea angajatorului despre motivele acesteea; suspendarea/limitarea activității de comerț conform art.17<sup>4</sup> din Legii nr. 231/2010 cu*

*privirela comer ul interior; suspendarea pîn la remediarea înc lc rilor existente ale legisla iei sanitare în temeiul art.17 alin.(2) pct.5) din Legea nr. 10/2009 privind supravegherea de stat a s n t ii publice; sistarea lucr rilor executate în condi ii de nerespectare a cerin elor de securitate industrial potrivit art.18 alin.(9) lit.d) din Legea nr. 116/2012 privind securitatea industrial a obiectelor industriale periculoase etc.).*

#### **4.La articolul 67, dup cuvintele „s elibereze” se introduce cuvîntul „gratuit”.**

1.Cuprinsul modificat/completat al art.67 din CM statornicește în noua sa redacție c angajatorul este obligat s elibereze gratuit salariatului în termen de 3 zile lucr toare, la cererea lui scris , un certificat cu privire la munca în cadrul unit ii respective, în care urmeaz s se indice specialitatea, calificarea, func ia, durata muncii i quantumul salariului.

Altfel zis, eliberarea obligatorie, gratuit i în termen restrîns de 3 zile lucr toare (calculate conform art.14 CM) de c tre angajator a certificatului cu privire la munca salariatului în cadrul unit ii respective (cu invocarea specialității, calific rii, func iei, duratei muncii i quantumului salariului acestuia), se admite juridic doar în baza cererii scrise a respectivului lucr tor (prin care semnatarul solicit expres perfectarea i înmînarea certificatului menționat), depus pe numele angajatorului i înregistrat în modul stabilit de regulile concrete/locale de secretariat aplicate în cadrul unit ții vizate.

2.Dac în cadrul unit ții nu sînt aprobate/emise regulile concrete/locale de secretariat (ceea ce nu e o raritate) privitor la modul de înregistrare a cererilor depuse de salariați în conformitate cu normele CM (inclusiv în temeiul art.67 CM), atunci pot fi aplicate (prin analogie) în modul corespunz tor prevederile Instruc iunilor privind inerea lucr rilor de secretariat referitoare la peti iile persoanelor fizice, organiza iilor legal constituite, adresate organelor de stat, întreprinderilor, institu iilor i organiza iilor Republicii Moldova, aprobate prin Hot rîrea Guvernului nr. 208/1995.

#### **5.La articolul 75, alineatul (4) va avea urm torul cuprins:**

**„(4) Suspendarea contractului individual de munc i reluarea activit ii de munc , cu excep ia cazurilor prev zute la art. 76 lit. a) i b) i art. 78 alin. (1) lit. d<sup>1</sup>) i e), se face prin ordinul (dispozi ia, decizia, hot rîrea) angajatorului, care se aduce la cuno tin a salariatului, contra semn tur , cel tîrziu la data suspend rii contractului individual de munc sau a relu rii activit ii de munc .”**

1.Din cuprinsul art.75 alin.(4) CM în noua sa redacție rezult c atît suspendarea CIM (în temeiurile prev zute de art.76 - 78 CM), cît i reluarea activit ii de munc (dup expirarea perioadei de suspendare a CIM), se face prin ordinul angajatorului, care se aduce la cuno tin a salariatului, contra semn tur , cel tîrziu la data suspend rii CIM sau la data relu rii activit ii de munc .Cu alte cuvinte, atît ordinul de suspendare a CIM, cît i ordinul de reluare a activit ii de munc – ambele necesit a fi emise i aduse la cuno tin a salariatului, contra semn tur , cel tîrziu, respectiv la data suspend rii muncii de c tre acesta sau la data cînd dînsul i-a reluat activitatea.

2.Necesitatea emiterii de c tre angajator atît a ordinului de suspendare a CIM, cît i a ordinului de reluare a activit ii de munc , concordeaz cu cerințele pct.51 din Regulamentul privind completarea, p strarea i eviden a carnetului de munc , aprobat prin Hot rîrea Guvernului nr.1449/2007, potrivit c rora drept temei pentru efectuarea înscrierilor men ionate (privind suspendarea CIM i despre reluarea activit ii de munc ) servesc ordinele respective ale angajatorului.

3. Totodată din sensul art.75 alin.(4) CM se desprinde că în cazurile prevăzute la art. 76 lit. a) și b) CM (concediu de maternitate; boală sau traumatism) și la art. 78 alin. (1) lit. d<sup>1</sup>) și e) CM (neachitarea sau achitarea parțială, cel puțin în 2 luni consecutive, a salariului sau a altor plăți obligatorii; condiții de muncă nesatisfăcătoare din punctul de vedere al protecției muncii) – nu se cere emiterea de către angajator atât a ordinului de suspendare a CIM, cât și a ordinului de reluare a activității de muncă.

#### **6.Articolul 80:**

**la alineatul (2), textul „6 luni” se substituie cu textul „4 luni”;**

**la alineatul (4), cuvintele „vor beneficia” se substituie cu cuvintele „beneficiaz lunar”, iar cifrele „75” - cu cifrele „50”.**

1.Textul modificat al normei înglobate în art.80 alin.(2) CM stabilește actualmente că durata omajului tehnic **nu poate depăși 4 luni** în decursul unui an calendaristic (calculat de la 1 ianuarie până la 31 decembrie, inclusiv).

Însă, în cazul începerii omajului tehnic în perioada trimestrului III (septembrie) și/sau perioada trimestrului IV (octombrie - decembrie), această durată poate practic și juridic să deruleze fără întreruperi până la 8 luni consecutive/la rând, deoarece se desfășoară nu numai pe parcursul unui an calendaristic, ci în limitele a doi ani calendaristici diferiți (*cum ar fi, spre exemplu, în limitele lunilor septembrie - decembrie 2017 și lunilor ianuarie - aprilie 2018 sau în limitele similare din 2018 - 2019*).

2.Din cuprinsul normei modificate la art.80 alin.(4) CM rezultă că în perioada omajului tehnic, salariul beneficiar lunar de o indemnizație ce nu poate fi mai mică de 50 la sută din salariul lor de bază, cu excepția cazurilor de suspendare a CIM conform art.77 lit.c) CM.

Referitor la suspendarea CIM pe durata omajului tehnic potrivit art.77 lit.c) CM este relevant de accentuat că o astfel de suspendare se admite doar prin acordul părților, exprimat în formă scrisă. Acordul scris al părților în cazul de față se perfectează prin intermediul a două acte juridice interne **și anume:**

- *cererea scrisă a salariatului pe numele angajatorului prin care se solicită suspendarea CIM pe durata omajului tehnic în temeiul art.77 lit.c) CM;*
- *ordinul angajatorului despre satisfacerea cererii solicitantului privitor la suspendarea CIM pe durata omajului tehnic în temeiul art.77 lit.c) CM (care trebuie să fie perfectat în conformitate cu cerințele art.74 alin.(4) CM).*

**7.Codul se completează cu articolul 80<sup>1</sup> cu următorul cuprins:**

**„Articolul 80<sup>1</sup>. Staționarea**

**(1)Staționarea 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:**

- a) din cauze ce nu depind de angajator sau salariat;**
- b) din vina angajatorului;**
- c) din vina salariatului.**

**(2)Retribuirea timpului de staționare produsă din cauze ce nu depind de angajator sau salariat, cu excepția perioadei omajului tehnic (art. 80), se efectuează în mărime de cel puțin 2/3 din salariul de bază pe unitate de timp stabilit salariatului, dar nu mai puțin decât în mărimea unui salariu minim pe unitate de timp, stabilit de legislația în vigoare, pentru fiecare oră de staționare.**

(3) În caz de staționare produsă din vina angajatorului, cu excepția perioadei omajului tehnic (art. 80), angajatorul este obligat să-i compenseze salariatului salariul pe care acesta nu l-a primit.

(4) Salariatul din vina căruia s-a produs staționarea nu este remunerat pentru orele de staționare.

(5) Modul de înregistrare a staționării și mărimea concretă a retribuției se stabilesc, după caz, în contractul colectiv și/sau în cel individual de muncă ori în regulamentul intern al unității.”

1. Norma art.80<sup>1</sup> alin.(1) CM prevede că staționarea reprezintă imposibilitatea temporară a continuării activității de producție **de către:**

- ✓ unitate (la care se referă conform art.1 CM întreprinderea, instituția sau organizația cu statut de persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare și de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală);
- ✓ subdiviziune (subdiviziuni) interioară a unității (la care se atribuie departamentele, direcțiile, secțiile, serviciile, birourile și alte subdiviziuni structurale din cadrul unității în conformitate cu prevederile statelor de personal și/sau organigramei acestora aprobate în modul stabilit);
- ✓ un salariat sau un grup de salariați (la care potrivit art.1 CM se raportează persoane fizice - bărbați sau femei - care prestează o muncă conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza CIM).

2. Totodată norma în cauză (art.80<sup>1</sup> alin.(1) CM) statornicește că staționarea **poate fi produsă:**

- din cauze ce nu depind de angajator sau salariat (cum ar fi calamități naturale în agricultură; epidemia sau panepidemia etc.);
- din vina angajatorului (în cazul constatării documentate a unor încălcări ale rigoriilor legale existente obligatorii pentru angajator ce au condus la suspendarea temporară a activității statutare a unității, subdiviziunii ei structurale, a mecanismului, agregatului, unității de transport etc.);
- din vina salariatului (în cazul constatării documentate a unor încălcări ale rigoriilor legale existente obligatorii pentru salariat ce au condus la suspendarea temporară a activității unității, subdiviziunii ei structurale, a mecanismului, agregatului, unității de transport etc., cum ar fi: prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, în stare cauzată de substanțe stupefiante sau toxice; avaria în urma nerespectării cerințelor de securitate și sănătate în muncă; încălcarea disciplinei muncii; neîndeplinirea obligațiilor de muncă puse pe seama salariatului conform art.9 alin.(2) CM etc.).

3. Astfel spus, din punct de vedere juridic, în cadrul unității, potrivit art.80<sup>1</sup> alin.(1) CM **poate staționa:**

- fie integral toată unitatea în ansamblu (compania, firma, SRL etc.);
- fie o subdiviziune interioară /structurală din unitate (de pildă, secția de asamblare sau cea de transport);
- fie câteva subdiviziuni interioare/structurale din unitate (cum ar fi sectoarele nr.1, nr.3 și nr. 11 din asociația agricolă);
- fie un singur salariat (spre exemplu, șoferul camionului deteriorat în urma unui accident rutier);

- *fie un grup de salariați (din cadrul unei brigăzi de construcții sau agricole care și-au sistat activitatea din cauza dezacordului cu indicațiile conducerii brigăzii privitor la efectuarea anumitor lucrări etc.).*

4. Dispozițiile art.80<sup>1</sup> alin.(2) CM statornicesc cu retribuirea timpului de staționare produs din cauze ce nu depind de angajator sau salariat (*de pildă, în urma unei furturi majore, confirmate în modul stabilit etc.*), cu excepția perioadei omajului tehnic (art. 80 CM), se efectuează în mărime de cel puțin 2/3 din salariul de bază pe unitate de timp stabilit salariatului, dar nu mai puțin decât în mărimea unui salariu minim pe unitate de timp (oră), prevăzut de legislația în vigoare, pentru fiecare oră de staționare.

De precizat că la legislația în vigoare în cazul dat se referă cerințele pct.1 din Hotărârea Guvernului nr. 165/2010 "Cu privire la cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real" (cu modificările ulterioare), conform căruia cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real (adică la întreprinderi, organizații, instituții cu autonomie financiară, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică) este stabilit în mărime **de 14,09 lei pe oră**.

În alte sectoare de activitate ale uniților din RM (decît sectorul real) se aplică prevederile pct. 1 din Hotărârea Guvernului nr. 550/2014 "Privind stabilirea cuantumului salariului minim pe oră" ce stipulează că cuantumul salariului minim reprezintă **5,92 lei pe oră**.

5. Din cuprinsul art.80<sup>1</sup> alin.(3) - (5) CM se rezumă la concret **că** :

- ✓ *în caz de staționare produsă din vina angajatorului, cu excepția perioadei omajului tehnic (art. 80 CM), angajatorul este obligat să-i compenseze lucrătorului salariul pe care acesta nu l-a primit (determinat conform cerințelor art.165 CM și Modulului de calculare a salariului mediu, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 226/2004);*
- ✓ *salariatul din vina căruia s-a produs staționarea nu este remunerat pentru orele de staționare (dar vina acestuia logic privind trebuie să fie bine documentată /descriasă de către reprezentanții abilitați ai angajatorului: brăgădar, maestru, șeful subdiviziunii structurale din unitate etc.);*
- ✓ *modul de înregistrare a staționării în mărimea concretă a retribuirii se stabilește, după caz, în CCM și/sau în CIM ori în RIU (în care e relevant de prevăzută și modalitatea de documentare a vinei angajatorului sau a salariatului în producerea staționării, fapt ce va exclude apariția unor divergențe sau litigii de muncă inutile/nedorite dintre părțile contractante ale CIM).*

**8.La articolul 81 alineatul (3), după cuvintele „eliberării din serviciu” se introduce textul „, , cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, priveră iune de libertate etc.)”.**

1. Din cuprinsul textului modificat al normei art.81 alin.(3) CM rezultă că CIM încetează în temeiul ordinului angajatorului, care se aduce la cunoștință a salariatului, sub semnătură, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din funcție (absență nemotivată de la serviciu, priveră iune de libertate etc.). Ordinul angajatorului cu privire la încetarea CIM trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.

Altfel spus, CIM încetează în temeiul ordinului angajatorului despre eliberarea salariatului din funcție/profesie:

- *fie cel tîrziu la data eliberării din serviciu (dacă salariatul se află în ziua eliberării din funcție/profesie la locul său de muncă /serviciu);*



- *fie de la data invocat legal/nemijlocit în ordinul de eliberare din funcție/profesie în cazul când salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivat de la serviciu, privera iune de libertate, concediu medical etc.).*

2. De reținut că salariatul poate să nu lucreze pînă în ziua eliberării din serviciu în varii situații anume: concediu medical (art.123 CM), absență nemotivat de la serviciu (art.86 alin.(1) lit.h CM), privera iunea de libertate (art.82 lit.e) CM), concediu de odihnă anual (art.112 - 117 CM), concediu de studii (art.178 - 181 CM), concediu de maternitate (art.124 alin.(1) CM), concediu parțial plăt pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani (art.124 alin.(2)-(5) CM), concediu suplimentar neplăt pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani (art.126 CM), îndeplinirea obligațiilor de stat sau obteți (art.188 - 190 CM), suspendarea CIM (art.76 - 78 CM), absentarea din alte motive (concediu neplăt conform art.120 CM etc.).

Totodată e de reținut că potrivit art.86 alin. (2) CM nu se admite concedierea (în temeiurile cuprinse în art.86 alin. (1) CM) salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu parțial plăt pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplăt pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani, în perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obteți, precum și în perioada detașării, cu excepția cazurilor de lichidare a unității.

Însă eliberarea salariatului din funcție/profesie în alte temeiuri, decît cele cuprinse în art.86 alin. (1) CM, nu este interzis de lege în perioadele invocate mai sus, inclusiv în caz de încetare a CIM:

- *în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82, 305 și 310 CM);*
- *prin acordul scris al părților (art. 82<sup>1</sup> CM);*
- *la inițiativa salariatului (art.85 CM).*

#### **9.La articolul 86 alineatul (1), litera g) va avea următorul cuprins:**

**„g) înclcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dac anterior salariatul a fost sancționat disciplinar;”.**

1. Conform dispozițiilor modificate ale art.86 alin.(1) lit.g) CM se rezumă concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a CIM – se admite pentru înclcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dac anterior salariatul a fost sancționat disciplinar.

Prin urmare, salariatul poate fi concediat în prezent oricînd în baza art.86 alin.(1) lit.g) CM pentru comiterea celei de doua înclcări (indiferent de gravitatea abaterii disciplinare vizate) a obligațiilor sale de muncă pe parcursul unui an, dac anterior salariatul a fost sancționat disciplinar (conform art.206 - 210 CM).

La acest capitol se cere de precizat că :

- *conform art.211 alin.(1) CM termenul de validitate a sancțiunii disciplinare nu poate depăși un an din ziua aplicării (data comunicării celui vinovat a ordinului de sancționare);*
- *potrivit art.210 alin.(2) CM ordinul de sancționare se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, și produce efecte de la data comunicării (ci nu de la data emiterii acestuia).*

2. Deoarece concedierea salariatului în baza art.86 alin. (1) lit. g) CM este totodată cea mai aspră sancțiune disciplinară (invocat în art. 206 alin. (1) lit. d) CM), în caz de recurgere la o astfel de sancțiune/concediere se va cere respectarea de către părți a cerințelor art. 206 - 210 CM privitor la modul și condițiile de aplicare a sancțiunilor disciplinare.

Dacă salariatul care urmează să fie concediat în baza art.86 alin. (1) lit. g) CM este membru de sindicat (în conformitate cu cerințele Legii sindicatelor nr. 1129/2000), angajatorul va trebui să țină cont și să respecte suplimentar prevederile art. 87 alin. (1) și (4) CM, conform cărora concedierea salariilor membrilor de sindicat (inclusiv în temeiul art.86 alin. (1) lit. g) CM) se admite doar cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical din unitate, care îi va comunica opinia consultativ argumentată în scris privind concedierea salariatului în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării respectivei opinii de către angajator. În cazul în care răspunsul nu a fost primit de angajator în acest termen, comunicarea opiniei consultative a organului sindical respectiv *se prezumă*.

#### **10.La articolul 103 alineatul (5), cuvintele „a femeilor aflate în concediul postnatal,” se exclud.**

1.Din sensul textului integral modificat/reduc al normei art.103 alin.(5) CM se desprinde că în prezent *nu se admite atragerea la munca de noapte:*

- ✓ *a salariilor în vârstă de până la 18 ani (art.253 - 257 CM);*
- ✓ *a femeilor gravide (recunoscute conform cerințelor art.1 CM);*
- ✓ *a femeilor care au născut de curând (recunoscute potrivit cerințelor art.1 CM);*
- ✓ *a femeilor care alăptează (recunoscute în temeiul cerințelor art.1 CM);*
- ✓ *a persoanelor cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical (art.74 alin.(2) CM etc.).*

2.Excluderea de către legiuitor a femeilor aflate în concediul postnatal din cercul persoanelor care nu pot fi atrase la munca de noapte rezultă din considerentul că potrivit art.124 alin.(1) CM, concediul postnatal constituie parte componentă/integrantă a concediului de maternitate pe durata căruia CIM se suspendă în circumstanțe ce nu depind de voința părților conform art.76 lit. a) CM.

Prin urmare, femeile aflate în concediul postnatal (adică în perioada când CIM este suspendat conform art.76 lit. a) CM), prin definiție, nu pot fi atrase la orice muncă, inclusiv la cea de noapte.

Face totuși de remarcat, că în unele companii sau firme din sectorul real, femeile aflate în concediul postnatal, la inițiativa proprie sau la rugămintea angajatorului, îi permit să iasă la serviciu în timpul absenței lor în acest concediu social, inclusiv în timpul de noapte (de exemplu, ca vânzătoare în supermarket cu regim non-stop etc.), ceea ce în sine sau altfel constituie o încălcare gravă a legislației privind securitatea și sănătatea în muncă, care are ca urmare răspundere aspră pentru persoanele vinovate în temeiul art.55<sup>3</sup> alin.(1) lit.e) din Codul contravențional (atragera la munci interzise de lege a unor categorii de salariați) **i anume:** *sanționarea cu amendă de la 100 la 200 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere și/sau cu amendă de la 250 la 400 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.*

3.La cele comentate supra (în pct.2) este relevant de adăuga că potrivit pct. 66 din Regulamentul cu privire la condițiile de stabilire, modul de calcul și de plată a indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 108/2005 (în continuare - Regulament) pentru perioada concediului de maternitate (inclusiv pentru perioada concediului postnatal) care se suprapune cu perioada în care femeia a desfășurat activitate de muncă (în timpul zilei sau noaptea), se plătește salariul, dar nu indemnizația de maternitate. În asemenea situație pentru perioada de suprapunere - indemnizația de maternitate plătită se restituie în modul prevăzut de Regulament.

În speș , dispozițiile pct.121 din Regulament statornicesc c angajatorul sau func ionarii structurilor teritoriale de asigur ri sociale, din a c ror vin au fost stabilite i pl tite necuvenit sume de la bugetul asigur rilor sociale de stat (inclusiv indemniza ia de maternitate), ca urmare a nerespect rii prevederilor legisla iei în vigoare (pct. 66 din Regulament etc.), **sînt obliga i s le restituie.**

4.Este necesar de precizat c modificarea operat de legiuitor în art.103 alin.(5) CM conform pct. 10 din Legea nr.157/2017(comentat mai sus în pct.1-2) se intercaleaz /dubleaz cu modificarea operat de Parlament în art.103 alin.(5) CM în temeiul Legii nr.155/2017 (pct.10), conform c reea textul „a femeilor aflate în concediul postnatal” a fost substituit cu textul „a femeilor care au n scut de curînd, a femeilor care al pteaz ”.

Altfel spus, la momentul excluderii conform Legii nr.157/2017 din cuprinsul art.103 alin.(5) CM a cuvintelor „a femeilor aflate în concediul postnatal,” - respectivele cuvinte erau deja excluse integral anterior din art.103 alin.(5) CM prin Legea nr.155/2017 i înlocuite imediat cu textul „a femeilor care au n scut de curînd, a femeilor care al pteaz ”, fapt ce denot , a a sau altfel, o anumit neconcordanș /neconsonanș de ordin tehnico - legislativ între cele dou dispoziții legale ce se intercaleaz între ele.

#### **11.La articolul 105 alineatul (1), cuvintele „a femeilor aflate în concediul postnatal,” se exclud.**

1.Din conșinutul integral modificat/reduc al normei art.105 alin.(1) CM decurge c în prezent **nu se admite atragerea la munc suplimentar :**

- *a salaria ilor în vîrst de pîn la 18 ani (art.253 - 257 CM);*
- *a femeilor gravide (invocate în art.1 CM);*
- *a persoanelor c rora munca suplimentar le este contraindicat conform certificatului medical (art.74 alin.(2) CM etc.).*

Totodat , din sensul normei modificate se deduce c actualmente se admite atragerea la munc suplimentar :

- *a femeilor care au n scut de curînd (indicate în art.1 CM);*
- *a femeilor care al pteaz (menșionate în art.1 CM).*

2.Îns o astfel de admitere/permitere în privinșa atragerii la munc suplimentar a femeilor care au n scut de curînd i a femeilor care al pteaz - nu concordeaz întocmai cu cerinșele imperative ale art. 248 CM ce interzis utilizarea muncii acestor salariate la lucr ri subterane în mine, precum i în **orice alte activit și care prezint riscuri pentru securitatea sau s n tatea lor ori care pot avea repercusiuni asupra sarcinii sau al pt rii**, conform cerinșelor minime aprobate de Guvern.

De remarcat c exigenșele juridice de baz ce interzic utilizarea muncii respectivelor salariate în orice activit și ce prezint riscuri pentru securitatea/s n tatea lor ori care pot avea repercusiuni asupra sarcinii sau al pt rii, sînt stabilite de Cerinșele minime de securitate i s n tate în munc pentru protec ia salariatelor gravide,care au n scut de curînd sau care al pteaz , aprobate prin Hot rîrea Guvernului nr.1408/2016 (în continuare - Hot rîrea Guvernului nr.1408/2016).

#### **12.La articolul 110 alineatul (3), cuvintele „ , a femeilor aflate în concediul postnatal” se exclud.**

1.Din cuprinsul modificat/reduc al art.110 alin.(3) CM rezult c în prezent **nu se admite atragerea la munc în zilele de repaus:**

- a salariilor în vîrstă de pînă la 18 ani (art.253 - 257 CM);
- a femeilor gravide (conform art.1 CM).

Concomitent din sensul normei modificate rezidă că actualmente se permite atragerea la muncă în zilele de repaus:

- a femeilor care au născut de curînd (conform art.1 CM);
- a femeilor care alăptează (conform art.1 CM);
- a persoanelor cărora munca în zilele de repaus le este contraindicată conform certificatului medical (art.74 alin.(2) CM etc.).

2.La acest capitol se cere de menționat în speță că admiterea/permiterea în privința atragerii la muncă în zilele de repaus a femeilor care au născut de curînd și a femeilor care alăptează - nu corespund în deplină măsură cerințelor imperative ale art. 248 CM ce interzic utilizarea muncii acestor salariați în **orice activități care prezintă riscuri pentru securitatea sau sănătatea lor ori care pot avea repercusiuni asupra sarcinii sau alăptării**, conform cerințelor minime aprobate de Guvern.

De remarcat că cerințele minime ce interzic utilizarea muncii respectivelor salariați în orice activități ce prezintă riscuri pentru securitatea/sănătatea lor ori care pot avea repercusiuni asupra sarcinii sau alăptării, sînt stabilite prin Hotărîrea Guvernului nr.1408/2016.

**13.La articolul 111 alineatul (3), cuvintele „, , a femeilor aflate în concediul postnatal” se exclud.**

1.Din fondul normei modificate/reduce a art.111 alin.(3) CM urmează că în prezent **nu se admite atragerea la muncă în zilele de sîrbătoare nelucrătoare:**

- a salariilor în vîrstă de pînă la 18 ani (art.253 - 257 CM);
- a femeilor gravide (conform art.1 CM).

Totodată din sensul art.111 alin.(3) CM derivă că actualmente se permite atragerea la muncă în zilele de sîrbătoare nelucrătoare:

- a femeilor care au născut de curînd (conform art.1 CM);
- a femeilor care alăptează (conform art.1 CM);
- a persoanelor cărora munca în zilele de repaus le este contraindicată conform certificatului medical (art.74 alin.(2) CM etc.).

2.La cele comentate în pct.1 e relevant de remarcat în speță că admiterea/permiterea în privința atragerii la muncă în zilele de sîrbătoare nelucrătoare a femeilor care au născut de curînd și a femeilor care alăptează - nu se potrivesc cerințelor imperative ale art. 248 CM ce interzic utilizarea muncii acestor salariați în **orice activități care prezintă riscuri pentru securitatea sau sănătatea lor ori care pot avea repercusiuni asupra sarcinii sau alăptării**, conform cerințelor minime aprobate de Guvern.

De remarcat că cerințele minime ce interzic utilizarea muncii salariaților vizate în orice activități ce prezintă riscuri pentru securitatea/sănătatea lor ori care pot avea repercusiuni asupra sarcinii sau alăptării, sînt stabilite prin Hotărîrea Guvernului nr.1408/2016.

**14.La articolul 118, alineatul (3) va avea următorul cuprins:**

**„(3) în cazuri excepționale, dacă acordarea integrală a concediului de odihnă anual salariatului în anul de muncă curent poate să se răsfîrîngă negativ asupra bună funcționării unității, o parte din concediu, cu consimțământul scris al salariatului și cu acordul scris al reprezentanților salariaților, poate fi amînat pentru anul de muncă următor. În asemenea**

**cazuri, în anul de munc curent, salariatului i se vor acorda cel pu in 14 zile calendaristice din contul concediului de odihn anual, partea r mas fiindu-i acordat pîn la sfîr itul anului urm tor.”**

1. Din materia juridic a normei modificate a art.118 alin.(3) CM reiese c în cazuri excep ionale (*cum ar fi, înl turarea consecin elor unei avarii de produc ie sau a unei calamit i naturale, efectuarea lucr rilor necesare înl tur rii unor situa ii neprev zute care ar putea periclita buna func ionare a companiei etc.*), dac acordarea integral a concediului de odihn anual (CA) salariatului în anul de munc curent poate s se r sfrîng negativ asupra bunei func ion ri a unit ii:

- ✓ *o parte din CA ce i se cuvine salariatului poate fi amînat pentru anul de munc urm tor doar cu consim mîntul scris univoc al acestuia (exprimat de regul printr-o cerere la acest subiect pe numele angajatorului) i numai cu acordul scris al reprezentan ilor salaria ilor/sindicatelor (formulat/expus printr-o hot rîre a respectivului organ la acest subiect le demersul/solicitarea angajatorului);*
- ✓ *în asemenea cazuri, în anul de munc curent (care nu trebuie de confundat cu anul calendaristic pentru care este aprobat programarea concediilor în unitate conform art.116 CM), salariatului i se vor acorda cel pu in 14 zile calendaristice din contul CA, partea r mas fiindu-i acordat pîn la sfîr itul anului urm tor (adic mai exact, pîn la finele anul de munc ce urmeaz imediat dup anul de munc curent);*

2. Respectiva norm din art.118 alin.(3) CM se bazeaz pe dezideratul fundamental consfinît în art.43 alin.(2) din Constituîia RM ce garanteaz salariaîilor acordarea CA + pe norma de drept internaîional cuprins în art.3 pct.1) din Conven ia OIM nr. 132 cu privire la concediile anuale remunerate (revizuit ) la care Republica Moldova este parte (ratificat prin Hot rîrea Parlamentului nr. 1330/1997) ce prevede c fiecare persoan are dreptul la un CA cu o durat minim stabilit .

Totodat cuprinsul art.118 alin.(3) CM concordeaz cu prevederile imperative ale art.118 alin.(4)CM ce interzic neacordarea deloc a CA timp de 2 ani consecutivi (*avîndu-se în vedere doi ani de munc consecutivi ai salariatului concret, punctul de pornire al c rora este data angaj rii acestuia la unitatea vizat , ci nu 2 ani calendaristici care, de regul , nu coincid cu anii de munc ai salariaîilor din unitate*).

#### **15.Articolul 121:**

**la alineatul (4), dup cuvintele „li se acord ” se introduc cuvintele „ , în baza unei cereri scrise, ”;**

**articolul se completeaz cu alineatul (6) cu urm torul cuprins:**

**„(6) Concediile de odihn anuale suplimentare se alipesc la concediul de odihn anual de baz .”**

1. Textul modificat al art.121 alin.(4) CM statornice te c unuia dintre p rin ii care au 2 i mai mul i copii în vîrst de pîn la 14 ani (sau un copil cu dizabilit i) li se acord , în baza unei cereri scrise, un concediu de odihn anual suplimentar pl tit (CAS) cu durata de 4 zile calendaristice.

Altfel zis, unul dintre p rin ii care au 2 i mai mul i copii în vîrst de pîn la 14 ani (sau un copil cu dizabilit i) beneficiaz , în baza unei cereri scrise, de dreptul la acordarea unui CAS cu durata de 4 zile calendaristice. Dup cum se observ , de dreptul la solicitarea CAS cu durata de 4 zile calendaristice beneficiaz doar unul dintre p rin ii (mama sau tat l) care au 2 i mai

mul și copiii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dizabilități), și nu ambii părinți concomitent.

2.Referitor la presupusa/posibila solicitare concomitent /lunar (cu rea-voință) de către ambii părinți a dreptului lor respectivul CAS, este necesar de avut în vedere că potrivit art.55 din Constituția RM orice persoană își exercită drepturile și libertățile constituționale cu bună credință, fără să încalce drepturile și libertățile altora.La rândul său, art.9 alin.(1) din Codul civil statornice te că persoanele fizice (inclusiv salariații) și persoanele juridice (inclusiv angajatorii) participante la raporturile juridice trebuie să își exercite drepturile și să își execute obligațiile cu bună credință în acord cu legea. Buna credință se prezumă până la proba contrară.

3.Totodată, legiuitorul nu a stabilit la concret în art.121 alin.(4) CM până la atingerea cerei vârste a copilului cu dezabilități, unul din părinți beneficiază de dreptul la CAS nominalizat, ceea ce poate genera interpretări contradictorii în aplicarea acestei norme juridice în practică. În scopul evitării unor interpretări eronate/controversate privitor la vârsta copilului invalid (cu dezabilități), necesită de reieșit din sinteza dispozițiilor art. 1 alin. (2) și art. 24 alin. (2) ale Legii privind drepturile copilului nr. 338/1994 și norma art.1 din Convenția ONU cu privire la drepturile copilului la care țara noastră este parte (ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.408/1990) potrivit căreia copilul, inclusiv copilul invalid (cu dezabilități), este recunoscut persoana de la naștere până la vârsta de 18 ani (adică orice ființă umană sub vârsta majoratului).

4.Referitor la noua normă inclusă în art.121 alin.(6) CM ce prevede că CAS (inclusiv cel comentat mai sus în pct.1-3) se alipește la CA de bază, este relevant de precizat că reglementarea vizată nu este ca atare una nouă, deoarece ea în principiu există deja, fiind încorporată demult în pct.2 al Hotărârii Guvernului nr. 573/1994 "Cu privire la acordarea concediilor anuale suplimentare", din sensul că reea decurge că CAS se cumulează la CA de bază.

Trebuie însă de accentuat că în privința regulii cuprinse în art.121 alin.(6) CM există o excepție și anume: concediul suplimentar plătit pe motive familiale (*în caz de căsătorie, de deces a rudelor etc.*), prevăzut de art.11 din Convenția colectivă (nivel național) nr. 2/2004 "Timpul de muncă și timpul de odihnă" - nu se alipește la CA de bază, ci se acordă strict în timpul survenirii evenimentului și nu poate fi transferat în altă perioadă.

**16.La articolul 125 alineatul (1), cuvintele „și se poate acorda” se substituie cu cuvintele „și se acordă”.**

1.Norma modificată din art.125 alin.(1) CM este una imperativă și stipulează că femeii, în baza unei cereri scrise, și se acordă CA înainte de concediul de maternitate, prevăzut la art.124 alin.(1)CM, ori imediat după el, sau după terminarea concediului pentru îngrijirea copilului.

Altfel spus, femeii salariate, în baza cereri scrise a acesteea, și se acordă de către angajator în mod obligatoriu CA:

- ❖ *fi înainte de începerea concediului prenatal (art.124 alin.(1) CM);*
- ❖ *fi imediat după terminarea/expirarea concediului postnatal (art.124 alin.(1) CM);*
- ❖ *fi după terminarea/expirarea concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani (art.124 alin.(2) –(5) CM);*
- ❖ *fi după terminarea/expirarea concediului suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani( art.126 alin.(1) CM).*

2.La cele comentate mai sus (în pct.1) e relevant de adăugat că potrivit sensului art.125 alin.(4) CM în cazul aplicării normei art.125 alin.(1) CM - CA se acordă salariul iltor solicitanți indiferent de vechimea lor în muncă în unitatea respectivă (inclusiv prin avans).

Însă, în cazul cînd salariatul (salariata) s-a folosit de dreptul său privind la alipirea CA acordat în avans la concediul de maternitate (adică mai exact, înainte concediului prenatal ori nemijlocit după concediul postnatal), care se constată că la momentul/data terminării concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta lui de trei ani nu a fost încă deplin stins (recuperat), temeiuri legale pentru acordarea repetată a CA următor iar și în avans nu sînt (*pînă la data stingerii tuturor lunilor rase neacoperite/nelucrate, în care, apropo, se include atît durata CA folosită, cît și perioada concediului de maternitate expirat, conform prevederilor art. 114 alin. (1) lit. b) și d) CM*).

#### **17.Articolul 163 va avea următorul cuprins:**

**„Articolul 163. Modul de retribuire a muncii în caz de însușire a unor noi procese de producție**

**Pentru perioada de însușire a unor noi procese de producție, salariul iltor li se garantează menținerea salariului mediu.”**

1.Noul cuprins al art.163 CM permite a constata că prevederile precedente din acest articol ce reglementau varii aspecte ale staționării salariaților în cadrul unității au fost eliminate totalmente de acolo de către legiuitor și plasate în normele art.80<sup>1</sup> CM (comentat amplu supra) introdus conform pct. 7 din Legea nr 157/2017.

Referitor la garantarea menținerii salariului mediu angajaților pentru perioada de însușire a unor noi procese de producție conform art.163 CM, este necesar de avut în vedere că în principiu părțile contractante la acest subiect pot negocia și stipula detaliat în CCM și/sau CIM cazurile/situațiile concrete privind la însușirea anumitor procese noi de producție în cadrul unității (de exemplu, însușirea unui nou proces de producție/tehnologic în fabricarea mezelurilor etc.) și despre durata reală a acestuia (de exemplu, 6 - 8 luni), pe parcursul creșterii salariilor implicați li se va menține salariul mediu. De precizat, că determinarea salariului mediu al angajaților în cazul de față se efectuează în conformitate cu prevederile art.165 CM și cerințele Modulului de calculare a salariului mediu, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr. 426/2004.

2.La purtarea negocierilor colective și/sau individuale pe marginea subiectului cuprins în art.163 CM, părțile trebuie să pornească de la considerentul că în perioada însușirii unui nou proces de producție ce ține de experimentarea echipamentului, instalațiilor, mașinilor, utilajelor și aducerea lor pînă la capacitatea de proiect sînt inevitabile staționările, provocate de diferite circumstanțe neprevăzute, atît de ordin obiectiv cît și de cel subiectiv.

Însă, astfel de posibile staționări specifice perioadei de însușire a unor noi procese de producție nu se referă la cele reglementate de art.80<sup>1</sup> CM, care în cazul cînd au loc din motive ce nu depind de angajator sau salariat, sînt retribuite în mărime doar de 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.

#### **18.Articolul 178:**

**la alineatul (1), cuvintele „sau care s-au înmatriculat din proprie inițiativă” se exclud; articolul se completează cu alineatul (1<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:**

**„(1<sup>1</sup>) Salariul iltor care s-au înmatriculat din proprie inițiativă în instituțiile de învățămînt superior sau mediu de specialitate, acreditate în condițiile legii, la secțiile serale și f r**

**frecven ți care înva ță cu succes li se vor acorda anumite garan ții și compensa ții în modul prev ăzut de contractul colectiv sau de cel individual de munc ă .”**

1. Norma modificat ă la art.178 alin.(1) CM statuiaz ă c ă salariile ălor țrimi ți la studii de c ătre angajator în institu țiile de înv ăț ămint superior sau mediu de specialitate acreditate în condi țiile legii, la sec țiile serale și f ăr frecven ța care înva ță cu succes li se stabile ște durata redus ă a timpului de munc ă , li se acord ă concedii suplimentare cu men ținerea, integral ă sau par țial ă , a salariului mediu și alte înlesniri, în modul stabilit de Guvern.

În spe ță , dispozi țiile pct. 10 din Regulamentul cu privire la acordarea unor garan ții și compensa ții salariile ălor care îmbin ă munca cu studiile, aprobat prin Hot ăr ărea Guvernului nr. 435/2007 prev ăd c ă salariile ălor care ăși fac studiile în institu țiile de înv ăț ămint superior și mediu de specialitate li se acord ă concedii suplimentare pl ătite (p ăstr ăndu-li-se 75 % din salariul mediu la locul de munc ă de baz ă ):

- *pentru sesiunea de reper, executarea lucr ărilor de laborator și sus ținerea colocviilor și examenelor - p ăn ă la 30 de zile calendaristice anual;*
- *în perioada sus ținerii examenelor de licen ță sau examenelor de absolvire - p ăn ă la 30 de zile calendaristice;*
- *pentru elaborarea și sus ținerea proiectului (tezei) de licen ță , tezei de master sau lucr ării (proiectului) de diplom ă - p ăn ă la 90 de zile calendaristice.*

2. Privitor la noua norm ă inclus ă în art.178 alin.(1<sup>1</sup>) CM (*conform c ăreia salariile ălor care s-au înmatriculat din proprie ini iativ ă în institu țiile de înv ăț ămint superior sau mediu de specialitate, acreditate în condi țiile legii, la sec țiile serale și f ăr frecven ța care înva ță cu succes li se vor acorda anumite garan ții și compensa ții în modul prev ăzut de CCM sau CIM*) este necesar de remarcat c ă în urma introducerii respectivei reglement ări în CM ău fost de fapt anulate practic toate înlesnirile existente/precedente ale salariile ălor care s-au înmatriculat din proprie ini iativ ă în institu țiile de înv ăț ămint superior sau mediu de specialitate acreditate în condi țiile legii, la sec țiile serale și f ăr frecven ța care înva ță cu succes (ceea ce constituie realmente un pas înapoi/regresiv în legisla ția muncii).

Anularea de c ătre legiuitor ăa înlesnirilor prev ăzute anterior pentru salariile ălor care s-au înmatriculat din proprie ini iativ ă în institu țiile de înv ăț ămint superior sau mediu de specialitate acreditate, contravine, a a sau altfel, principiului unanim recunoscut în materia dreptului universal, conform c ăruia dreptul omului ob ăținut în mod licit (prin lege) nu poate fi ulterior anulat/diminuat, principiu confirmat și sus ținut în mai multe hot ăr ări/decizii ale Cur ții Constitu ăionale.

3. În urma complet ării respective operate (art.178 alin.(1<sup>1</sup>) CM), salariile ălor care s-au înmatriculat în institu țiile de înv ăț ămint superior sau mediu de specialitate din proprie ini iativ ă vor beneficia de anumite garan ții și compensa ții doar în cazul în care acestea vor fi prev ăzute nemijlocit de clauzele CCM și/sau ale CIM, ceea ce în vizerul legiuitorului este logic și firesc într-o economie de pia ță .

De remarcat c ă acordarea anumitor garan ții și compensa ții salariile ălor care s-au înmatriculat la studii în institu țiile de înv ăț ămint superior sau mediu de specialitate din proprie ini iativ ă – este posibil , din punct de vedere juridic, în urma purt ării negocierilor și specific ării acestor înlesniri de c ătre p ăr țile contractante în clauzele CCM conform art.11 alin.(2) + art. 31 alin.(4) CM și/sau în clauzele CIM în temeiul art.11 alin.(2) + art. 49 alin.(2) sau art.68 CM.



La drept vorbind, ar fi rezonabil, ca anumite garanții și compensații pentru salariile care s-au înmatriculat la studii în instituțiile de învățământ superior sau mediu de specialitate din proprie inițiativă să fie negociate și incluse de către părțile contractante în CC la nivel național, teritorial și ramural, după caz, dat fiind că potrivit art.35 alin. (2) lit.e) CM în respectivele convenții pot fi incluse liber clauze ce cuprind orice alte chestiuni determinate de părți.

**19.La articolul 186 alineatul (1) litera a), textul „pentru fiecare an lucrat la unitatea în cauz , dar nu mai mic decât un salariu mediu lunar” se substituie cu textul „pentru fiecare an complet lucrat la unitatea în cauz , dar nu mai mare decât ase salarii medii lunare și nu mai mic decât un salariu mediu lunar”.**

1.Conform textului modificat al art.186 alin.(1) lit.a) CM salariile ilor concediați în legătură cu lichidarea unității sau cu încetarea activității angajatorului persoană fizică (art.86 alin.(1) lit.b) CM), sau cu reducerea numărului de ore a statelor de personal la unitate (art.86 alin.(1) lit.c) CM) li se garantează pentru prima lună, plata unei indemnizații de eliberare din serviciu egală cu mărimea sumată a unui salariu mediu săptămânal pentru fiecare an complet lucrat la unitatea în cauz , dar nu mai mare decât ase salarii medii lunare și nu mai mic decât un salariu mediu lunar. Dacă unitatea a fost succesorul de drept al unei unități reorganizate anterior și CIM cu salariile în cauz nu a încetat anterior (art.81 CM), se vor lua în calcul toți anii de activitate.

Respectiva modificare operată de legiuitor în art.186 alin.(1) lit.a) CM are drept scop urărirea poverii financiare pentru angajatori în caz de concediere a salariilor în urma reducerii numărului/statelor de personal din unitate sau în legătură cu lichidarea unității (mai ales, în situația actuală de criză economică).

Face totuși de subliniat că plafonarea/limitarea de către legiuitor a indemnizației de eliberare din serviciu cu suma ce nu poate depăși ase salarii medii lunare – nu va diminua esențial dreptul salarial menționat, deoarece suma maximă în cauză acoperă circa 27 de ani de activitate neîntrerupt în unitate a celui concediat (*reie ind din considerentul că plata menționată constă din mărimea sumată a unui salariu mediu săptămânal pentru fiecare an complet lucrat la unitate*).

2.Totodată din cuprinsul dispozițiilor invocate rezultă că perioada respectivă (ce cuprinde anii compleți lucrați de salariați la unitatea în cauză) trebuie să fie neîntreruptă (*adică respectiva perioadă nu poate fi întreruptă o dată sau de mai multe ori în urma desfacerii și încheierii a câtorva CIM*). Sensul juridic al acestei înlesniri de stimulare, în cazul dat, constă în faptul că mărimea indemnizației de concediere să se afle în raport direct/just cu durata stagiului de muncă neîntrerupt în cadrul unității vizate (care a emis ordinul de concediere în temeiul art.86 alin.(1) lit.b) sau c) CM).

Necesită de menționat că în principiu noile dispoziții ale art.186 alin.(1) lit.a) CM concordează cu prevederile art.12 pct.1 lit.a) din Convenția OIM nr. 158 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului la care Republica Moldova este parte (ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 994/1996), conform căreia lucrătorii ale căror rapoorturi de muncă au încetat va fi în drept să obțină, în conformitate cu legislația și practica națională, alocație de plecare, cuantumul căreia va fi determinat în baza duratei serviciului și a nivelului salariilor.

Pe de altă parte, e de accentuat că plafonarea/limitarea de către legiuitor a indemnizației de eliberare din serviciu cu suma ce nu poate depăși ase salarii medii lunare, în fond constituie un anumit pas înapoi/regresiv ce contravine, a sa sau altfel, principiului unanim recunoscut în

materia dreptului universal, conform c rui dreptul omului obținut în mod licit (prin lege) nu poate fi ulterior anulat/diminuat, principiu confirmat și susținut în mai multe hot rîri/decizii ale Curții Constituționale.

3.Din cuprinsul art.186 alin.(1) lit.a) CM se mai desprinde c m rimea indemniza iei men ionate depinde în anumit m sur /proporție de aportul de munc al salariatului concediat pe parcursul tuturor anilor de activitate neîntrerupt precedent în cadrul unit ții (indiferent de posibilele reorganiz ri ale acesteea ce au derulat anterior, dac unitatea în cauz este succesorul legal al celei reorganizate, iar CIM cu salaria ii viza i în urma reorganiz rii nu a încetat în vreunul din temeiurile invocate în art. 81 CM).

Necesit de re inut c potrivit art. 197<sup>1</sup> alin. (2) CM (introdus în structura CM prin Legea nr.155/2017) în caz de reorganizare a unit ții (precum și în caz de schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia), cesionarul preia toate drepturile și obligațiile existente la data producerii evenimentului ce decurg din CIM, ceea ce la rîndul s u permite includerea - integral sau parțial – a stagiului de munc acumulat de salariat pîn la reorganizarea unit ții (avînd totodat în vedere c suma indemniza iei de eliberare din serviciu nu poate dep i ase salarii medii lunare, fapt ce nu exclude c în anumite cazuri nu toți anii lucrați la unitate vor fi acoperiți cu respectiva sum plafonat ).

4.În contextul celor commentate mai sus (în pct.1-3) e necesar de ad ugat c potrivit art.186 alin.(1) lit.c) CM (în redacția Legii nr.188/2017) pentru a treia lun (dup data concedierii salariatului în baza art.86 alin.(1) lit.b) sau c) CM) este prev zut plata indemniza iei de eliberare din serviciu egal cu cuantumul salariului mediu lunar, cu condiția c persoana concediat nu a fost plasat în cîmpul muncii.Noile dispoziții legale precitate constituie un lucru pozitiv pentru salariații pensionați care pot primi acum respectiva sum în mod nestingherit, adic f r a fi necesar înregistrarea acestora în decurs de 14 zile calendaristice la agen ia teritorial de ocupare a for ei de munc în calitate de omeri cu confirmarea acestui fapt prin certificatul respectiv (a a cum era prev zut în redacția precedent a dispozițiilor în cauz ).

## **20.La articolul 249 alineatul (2), cuvintele „femeile aflate în concediul postnatal,” se exclud.**

1.Din cuprinsul modificat/redus al art. 249 alin.(2) CM se rezum c în prezent pot fi trimi i în deplasare numai **cu acordul lor scris:**

- ✓ *persoanele cu dizabilit i severe i accentuate (invalidizii de gradul I i II);*
- ✓ *femeile gravide(recunoscute conform cerințelor art.1 CM);*
- ✓ *p rin ii singuri care au copii în vîrst de pîn la 14 ani (mama/tata singur ,v duv ,divorțat );*
- ✓ *salaria ii care au copii în vîrst de pîn la 4 ani sau copii cu dizabilit i (adic cel puțin un copil pîn la 4 ani sau un copil cu dizabilit i pîn la 18 ani);*
- ✓ *persoanele care îmbin concediile pentru îngrijirea copilului, prev zute la art.126 i 127 alin.(2) CM, cu munca (adic care în timpul afl rii în concediul suplimentar nepl tit pentru îngrijirea copilului în vîrst de la 3 la 4 ani lucreaz în condi iile timpului de munc par ial sau la domiciliu conform art. 126 alin.(2) CM);*
- ✓ *salaria ii care îngrijesc de un membru al familiei bolnav(în baza certificatului medical).*

2.Excluderea de c tre legiuitor a femeilor aflate în concediul postnatal din cercul persoanelor care nu pot fi trimise în deplasare f r acordul lor scris rezult din considerentul c potrivit art.124 alin.(1) CM, concediul postnatal constituie parte component/integrant a concediului de

maternitate pe durata c ruita CIM se suspendă în circumstan e ce nu depind de voin a p r ilor conform art.76 lit. a) CM.

Prin urmare, femeile aflate în concediul postnatal (adică în perioada cînd CIM este suspendat conform art.76 lit. a) CM), prin defini ie, nu pot fi atrase la orice fel de muncă , inclusiv nu pot fi trimise s lucreze în deplasare, dat fiind, c potrivit art. 174 alin.(1) CM prin deplasare în interes de serviciu se în elege delegarea salariatului, conform ordinului angajatorului, pe un anumit termen, pentru executarea obliga iilor de muncă /serviciu în afara locului de muncă permanent.

3.Totodat art. 249 alin.(2) CM statornice te c angajatorul este obligat s informeze în scris salariia ii men iona i (în pct.1) despre dreptul lor de a refuza plecarea în deplasare.Prin urmare, pentru trimiterea legal în deplasare în interes de serviciu a respectivelor categorii de salariia i, din punct de vedere organizatorico - juridic, **se cere:**

- ❖ *prezentarea din partea acestor categorii de salariia i serviciului abilitat al angajatorului a documentului ce confirmă statutul respectiv al persoanei (certificatul despre gradul de dizabilitate; anun ul în scris asupra st rii sale fiziologice de graviditate cu anexarea certificatului medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist, care atestă această stare; certificatul pentru concediu de maternitate; actul de na tere a copilului; ordinul privind acordarea concediului suplimentar nepl tit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani; ordinul despre reluarea activit ții în condi iile timpului de muncă par ial sau la domiciliu; concluzia/avizul/certificatul medical privind îngrijirea de un membru al familiei bolnav etc);*
- ❖ *consimț mîntul clar/univoc în scris din partea persoanei vizate (care se perfectează , de regulă , în forma unei cereri scrise pe numele angajatorului sau prin notificarea în scris despre acordul s u pe ordinul privind deplasarea, emis conform art. 174 alin. (1) CM);*
- ❖ *informarea în scris de c tre angajator a salariia ilor men iona i (contra semnatur ), despre dreptul lor de a refuza plecarea în deplasare (astfel de familiarizare a persoanelor men ionate se face, de obicei, de c tre reprezentantul angajatorului sub semnatura acestora într-un registru special/jurnal în care este reprodus textul art. 249 alin.(2) CM).*

**21.La articolul 318 alineatul (1), cuvintele „a femeilor aflate în concediul postnatal,” se exclud.**

1.Conform normei modificate/reduce a art. 318 alin.(1) CM nu se admite atragerea la munca în tur continuă a persoanelor în vîrstă de pînă la 18 ani, a femeilor gravide, precum și a persoanelor c rora munca în tur continuă le este contraindicat conform certificatului medical.

Altfel zis, nu se admite atragerea de c tre angajator la munca în tur continuă a urm toarelor categorii de salariați:

- *persoanele în vîrstă de pînă la 18 ani (minorii);*
- *femeile gravide (recunoscute conform cerințelor art.1 CM);*
- *angajații c rora munca în tur continuă le este contraindicat (conform certificatului medical).*

2.Totodat din sensul/logica normei modificate din art. 318 alin.(1) CM se rezumă c angajatorul este în drept s atragă la munca în tur continuă atît femeile care au n scut de curînd, cît și femeile care al ptează , ceea ce nu concordează cu cerințele art. 248 CM care interzic utilizarea muncii acestor salariate în orice activit ți care prezintă riscuri pentru securitatea sau

s n tatea lor ori care pot avea repercusiuni asupra al pt rii, deoarece conform art. 317 alin.(1) i

(2) CM ***munca în tur continuu***:

- ✓ *reprezintă o form specific de desf urare a procesului de munc în afara localit ii în care domiciliază salaria ii, în cadrul c reia nu poate fi asigurat revenirea lor zilnic la locul permanent de trai (loc de care au nevoie permanent respectivele mame);*
- ✓ *se aplic în cazul când locul de executare a lucr rilor este situat la o distan considerabil de sediul angajatorului, în scopul reducerii termenelor de construc ie, repara ie sau reconstruc ie a obiectelor cu destina ie industrial , social sau de alt natur (fapt ce îngreunează sau exclud al ptarea în condiții normale).*

**22.La articolul 330 alineatul (2), textul din paranteze „227 fit. j), 228 alin. (8)” se substituie cu textul „art. 225 alin. (8)”, iar cifrele „0,1” – cu cifrele „0,3”.**

1.În urma respectivelor modific ri operate de legiuitor, textul final al art. 330 alin.(2) CM statornice te c în caz de re inere, din vina angajatorului, a salariului (art.142 CM), a indemniza iei de concediu (art.117 CM), a pl ilor în caz de eliberare (art.143 CM) sau a altor pl i (art.123, 124, 127, 139, 186, art. 225 alin. (8) CM etc.) cuvenite salariatului, acestuia i se pl tesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 0,3 la sut din suma nepl tit în termen.

Altfel spus, în caz de re inere, din vina angajatorului, a pl ților salariale invocate sau ale indemniza ilor din bugetul asigur rilor sociale de stat, ce i se cuvin salariatului, acestuia i se garantează , în virtutea cerințelor imperative din art. 330 alin.(2) CM, plata suplimentar a unei penalit ți de întârziere pentru fiecare zi de reținere nejustificat în m rime de 0,3 % din suma neachitat în termen.

2. Respectivele modific ri operate de legiuitor în art. 330 alin.(2) CM ***au drept scop***:

- *responsabilizarea angajatorilor i neadmiterea re inerii, din vina acestora, a pl ilor cuvenite salariatului, deoarece precedenta penalitate pentru re inerea, din vina angajatorului, a sumelor ce se c deau salariatului, în m rime de 0,1 % , era una mizer i simbolic , nefiind în m sur s descurajeze realmente angajatorii în re inerea pl ilor datorite salariatului;*
- *protejarea drepturilor i intereselor legale ale salaria ilor în caz de re inere, din vina angajatorului, a pl ilor ce li se cuvin, dat fiind c penalitatea anterioar nu permitea s compenseze adecvat salariatului pierderile salariale suportate în leg tur cu re inerea pl ilor ce i se cuvineau, precum i s -i asigure protec ia necesar în asemenea situa ii.*

3.În contextul celor comentate în pct.1 i 2 se cere de remarcat c plata penalit ții de întârziere conform art. 330 alin.(2) CM - nu trebuie de confundat cu compensarea pierderilor cauzate de neachitarea la timp a salariului, care potrivit art.145 CM se efectuează prin indexarea obligatorie i în m rime deplin a sumei salariului calculat (*dac re inerea acestuia a constituit cel pu în o lun calendaristic de la data fixat pentru achitarea salariului lunar*), separat pentru fiecare lun , prin majorarea salariului în conformitate cu coeficientul infla iei calculat în modul stabilit de Guvern.

De menționat c m rimea compens rii pierderilor cauzate de neachitarea la timp a salariului conform art.145 CM (*f r atingerea prevederilor art. 330 alin.(2) CM*) se determin în conformitate cu cerințele Modulului de calculare i de plat a sumei de compensare a pierderii unei p ri din salariu în leg tur cu înc lcarea termenelor de achitare a acestuia, aprobat prin Hot rîrea Guvernului nr. 535/2003.

***Publicat în revista juridic ”Dreptul muncii/***

***”, 2018, nr.2, pag.48 – 74.***

