

## TUDOR CAPSA,

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

### COMENTARIU

#### LA LEGEA NR.155/2017 PENTRU MODIFICAREA ȘI COMPLETAREA CODULUI MUNCII AL REPUBLICII MOLDOVA NR. 154/2003

(publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 316 - 321, art. 548)

În vederea asigurării transpunerii Directivei 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă, încheiat de UCIP, CEIP și CES, publicat în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) L 14 din 20 ianuarie 1998, a Directivei 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități, publicat în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) L 82 din 22 martie 2001, a Directivei 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană, publicat în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) L 80 din 23 martie 2002, precum și, parțial, a Directivei 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au nescurt de curând sau care alăptază [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE], publicat în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) L 348 din 28 noiembrie 1992,

**Parlamentul adoptă prezenta lege organică .**

1.Referitor la corelația dintre dispozițiile directivelor europene invocate supra și normele Legii nr. 155/2017 pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (în continuare - Legea nr. 155/2017) e relevant de reținut că dispozițiile Legii nr. 155/2017 înglobează un set de noi rigori juridice europene, menite să reglementeze raporturile de muncă și alte raporturi legate nemijlocit de acestea, ce există /apar între salariați și angajatori din sectorul public, privat ori mixt al Republicii Moldova (RM) care folosesc/utilizează munca salariată . De precizat, că la munca salariată se referă activitatea salariaților care prestează varii munci/ocupații conform unor anumite profesii, specialități, calificări sau funcții, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă (CIM).

2.Astfel, Directiva 97/81/CE *statornice te*:

- *principiul nediscriminării salariaților cu timp de muncă parțial în raport cu salariații care activează cu norma întreagă și prestează o muncă echivalentă ;*
- *obligă ia angajatorului de a întreprinde măsuri pentru a înlesni accesul la munca pe fracțiuni de normă - la toate nivelurile din unitate, inclusiv la profesiile/funcțiile calificate și posturile de conducere;*
- *obligă ia angajatorului de a informa salariații despre profesiile/funcțiile vacante cu norma întreagă și pe fracțiuni de normă , apărute în cadrul unității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției lor;*
- *obligă ia angajatorului de a ine cont de cererile salariaților privind transferul de la munca cu norma întreagă - la munca pe fracțiuni de normă și invers sau de a-și majora durata timpului de muncă , în cazul în care apare o asemenea oportunitate.*

3.La rândul său Directiva 2001/23/CE *consacră* :

- obliga ia angajatorilor (cedent i cesionar) de a informa salaria ii lor referitor la data, motivele i consecin ele reorganiz rii unit ii, schimb rii tipului pe proprietate sau proprietarului acesteia, precum i despre m surile preconizate cu privire la salaria i;
- obliga ia angajatorilor (cedent i cesionar) de a consulta m surile cu privire la salaria i preconizate în cadrul procedurii de reorganizare a unit ii, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia cu reprezentan ii salaria ilor lor, pentru a negocia i a ajunge la un acord înainte ca m surile respective s fie puse în aplicare;
- armonizarea în legisla ia na ional a muncii a no iunilor privind transferul de întreprinderi/unit i sau p r i din întreprinderi/unit i prin încadrarea lor în no iunile juridice existente de reorganizare a unit ii, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia, folosite în cuprinsul Codului muncii (CM).

#### 4. Pe de alt parte, Directiva 2002/14/CE stabile te:

- ❖ obliga ia angajatorului de a informa salaria ii cu referire la:
  - ✓ 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 sat rela iile contractuale, inclusiv cele legate de concedierile colective sau schimbarea proprietarului unit ii;
  - ✓ situa ia privind securitatea i s n tatea în munc la unitate, precum i orice m suri de natur s afecteze asigurarea acesteia, inclusiv planificarea i introduce ea de noi tehnologii, alegerea echipamentului potrivit, instruirea salaria ilor în materie securitate i s n tate în munc etc.;
- ❖ obliga ia angajatorului de a consulta salaria ii asupra subiectelor men ionate de mai sus.

#### 5. Totodat Directiva 92/85/CEE stipuleaz :

- interzicerea utiliz rii muncii femeilor gravide, a femeilor care au n scut curînd i a celor care al pteaz la lucr ri subterane în mine, precum i în orice alte activit i care prezint riscuri privind securitatea sau s n tatea lor;
- interdic ia de a atrage femeile care au n scut de curînd i care al pteaz la munca de noapte;
- obliga ia angajatorului de a modifica temporar condi iile de munc ale femeii gravide, ale femeilor care au n scut de curînd sau ale celor care al pteaz pentru a exclude influen a factorilor de risc asupra lor;
- scutirea femeilor gravide, a femeilor care au n scut de curînd i a celor care al pteaz de îndeplinirea obliga iilor de munc pîn la solu ionarea chestiunii privind acordarea unei alte munci sau în cazul în care schimbarea locului de munc nu este posibil din motive obiective, cu men inerea salariului mediu pentru zilele pe care nu le-au lucrat din aceast cauz .

**Articol unic. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modific rile i complet rile ulterioare, se modific i se completeaz dup cum urmeaz :**

##### 1. Articolul 1:

**dup no iunea „angajator” se introduc dou no iuni noi cu urm torul cuprins:**

**„cedent – persoan fizic sau juridic care, în procesul reorganiz rii unit ții, schimb rii tipului de proprietate sau al proprietarului acesteia, implicînd schimbarea angajatorului, î i pierde calitatea de angajator în raport cu unitatea sau cu o parte a acesteia;**

**cesionar – persoan fizic sau juridic care, în procesul reorganiz rii unit ții, schimb rii tipului de proprietate sau al proprietarului acesteia, implicînd schimbarea angajatorului, dobînde te calitatea de angajator în raport cu unitatea sau cu o parte a acesteia;”**

**dup no iunea „reprezentan i ai salaria ților” se introduc trei no iuni noi cu urm torul cuprins:**

**„femeie gravid** – orice femeie care anunț în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un certificat medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist, care atestă această stare;

**femeie care a născut de curând** – orice femeie care și-a reluat activitatea de muncă după expirarea concediului postnatal și solicită angajatorului, în scris, măsurile de protecție prevăzute de lege, anexând un certificat medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut;

**femeie care alăptează** – orice femeie care, la reluarea activității de muncă după folosirea concediului postnatal, îi alăptează copilul și anunț angajatorul, în scris, despre aceasta;”.

1.Referitor la noua noțiune de **cedent** introdus de legiuitor în circuitul dreptului muncii național necesită de precizat că în calitate de acest subiect se consideră cel mai frecvent persoana juridică care, în procesul **reorganizării unității** (RU), **schimbării tipului de proprietate al unității** (STPU) sau **schimbării proprietarului unității** (SPU), procese care implică sau altfel schimbarea angajatorului, și pierde statutul de angajator în raport cu respectiva unitate (sau cu o parte a acesteia).De remarcat că potrivit art.1 CM **angajatorul** este persoană juridică (unitate) sau persoană fizică care angajează salariații în baza de CIM încheiată conform prevederilor prezentului cod (*mai exact, conform cerințelor art.45-65 CM*).

2.Cât privește noțiunea de **cesionar** introdusă de legiuitor în circuitul dreptului muncii moldav este relevant de avut în vedere că în calitate de acest subiect se socotesc de regulă persoane juridice care, în procesul RU, STPU sau al SPU, implicând schimbarea angajatorului, dobândește/obține statutul de angajator în raport cu respectiva unitate (sau cu o parte a acesteia).Necesită de atenționat că potrivit art.2 din Legea nr. 102/2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă **angajatorul** se consideră persoana juridică sau persoana fizică, înregistrată legal pe teritoriul RM, care angajează forța de muncă în condițiile legii (*adică în baza de CIM conform cerințelor art.1, 45-65 CM invocate mai sus în pct.1*).

3.În privința noțiunii de **femeie gravid** (FG) legiuitorul precizează că în calitate de acest subiect se consideră orice femeie care anunț în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un certificat medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist, care atestă această stare.Reiese din cele înscrise, mai jos se invocă un model de cerere privind respectiva anunțare în scris a angajatorului de către FG.

Model  
”Directorului companiei ”Omega”  
dăului \_\_\_\_\_  
de la salariată secției asamblare

### C E R E R E

Eu, subsemnata, ca **femeie gravid**, în temeiul cerințelor art.1 din Codul muncii, anunț conducerea companiei ”Omega” asupra stării mele fiziologice de graviditate, fapt atestat prin certificatul medical anexat la prezenta cerere.

#### Anex :

Copia certificatului medical eliberat de medicul de familie  
nr. \_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_.

Data

Semnătură”

4.Privitor la noțiunea de **femeie care a născut de curând** (FNC) legiuitorul atribuie, după cum se observă, calitatea unui astfel de subiect oricărei femei care și-a reluat activitatea de muncă /serviciu după expirarea concediului postnatal (*prevăzută de art.124 alin.(1) CM*) și solicită angajatorului, în scris, măsurile de protecție prevăzute de legislație, anexând un certificat medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut (*dată specificată în certificatul de naștere a copilului*). Pornind de la cele expuse, mai jos se invocă un model de cerere vizând prezentarea solicitării în scris angajatorului de către FNC.

**Model**  
"Directorului companiei "Beta"  
dlui \_\_\_\_\_  
de la salariaata secției mecanice

---

**CERERE**

Eu, subsemnata, ca femeie care am născut de curând, pe data de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_, în temeiul cerințelor art.1 din Codul muncii, solicit de la conducerea companiei "Beta" luarea tuturor măsurilor necesare de protecție prevăzute de legislația muncii în vigoare.

**Anexă :**  
Copia certificatului medical eliberat de medicul de familie nr. \_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_ 20\_\_.  
Data \_\_\_\_\_ Semnătura \_\_\_\_\_

5. La noțiunea de **femeie care alăptează** (FA) legiuitorul conferă orice femeie care, la reluarea activității de muncă /serviciu după folosirea concediului postnatal (art.124 alin.(1) CM), îi anunță angajatorul, în scris, despre aceasta. În virtutea celor menționate, mai jos se desemnează un model de cerere ce ține de anunțarea angajatorului în scris despre acest fapt juridic de către FA.

**Model**  
"Directorului companiei "Alfa"  
dlui \_\_\_\_\_  
de la salariaata secției transport

---

**CERERE**

Eu, subsemnata, ca **femeie care alăptează**, în temeiul cerințelor art.1 din Codul muncii, anunț conducerea companiei "Alfa" despre alăptarea copilului meu mic născut pe data de \_\_\_\_\_ 20\_\_.

**Anexă:**  
Copia certificatului de naștere a copilului alăptat.  
Data \_\_\_\_\_ Semnătura \_\_\_\_\_

6. După cum se observă la prima vedere, atât FNC, cât și FA, pot beneficia de înlesnirile solicitate numai în cazul dacă ele și-au reluat activitatea de muncă /serviciu după folosirea concediului postnatal (*care este parte integrantă a concediului de maternitate*), adică nu au solicitat în baza unei cereri scrise (după expirarea concediului de maternitate) de la angajator acordarea concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani conform prevederilor art.124 alin.(2) - (5) CM. Totodată se de subliniază că în cazul când FNC sau FA, fiind în concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, a revenit la serviciu în condițiile timpului de muncă parțial conform cerințelor art.7 din Convenția colectivă (nivel național) nr. 2/2004 "Timpul de muncă și timpul de odihnă" – aceste mame lucrătoare în principiu nu sînt private de dreptul de a solicita acordarea înlesnirilor respective ce li se cuvin, în baza anunțurilor scrise depuse angajatorului în modul stabilit de art.1 CM (*mod explicat detaliat supra în pct.4 și 5*).

**2. Articolul 9:**

**la alineatul (1):**

**litera f) va avea următorul cuprins:**

**„f) la informarea deplină și veridică privind condițiile de activitate, anterior angajării sau transferării într-o altă funcție;”**

**alineatul se completează cu litera f<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:**

**„f<sup>1</sup>) la informarea și consultarea privind situația economică a unității, securitatea și sănătatea în muncă și privind alte chestiuni ce țin de funcționarea unității, în conformitate cu prevederile prezentului cod;”**

**articolul se completează cu alineatul (1<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:**

**„(1<sup>1</sup>) Salariile nu pot renunța la drepturile ce le sînt recunoscute prin prezentul cod. Orice în alegere prin care se urmărește renunțarea salariatului la drepturile sale de muncă sau limitarea acestora este nulă .”**

1. Referitor la modificarea cuprinsului art.9 alin.(1) lit.f) CM, conform cerinței salariatul are dreptul la informarea deplină și veridică privind condițiile de activitate, anterior angajării sau transferării într-o altă funcție, e de remarcat că realizarea acestui important drept de muncă se face în corespundere cu cerințele art.48 CM ce statoresc că anterior angajării sau transferării într-o nouă funcție, angajatorul are obligația de a informa persoana care urmează să fie angajată sau transferată despre condițiile de activitate în funcția propusă, oferindu-i informația prevăzută la art. 49 alin. (1) CM, precum și informația privind perioadele de preaviz ce urmează să fie respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității. Informația în cauză va face obiectul unui proiect de CIM sau al unei scrisori oficiale, ambele semnate de angajator. La angajare, salariatului îi vor fi puse la dispoziție, suplimentar, **convențiile colective (CC)** care-i sînt aplicabile, **contractul colectiv de muncă (CCM)**, **regulamentul intern al unității (RIU)**, precum și **informația privind cerințele de securitate și sănătate în muncă (ICSSM)** aferente activității sale.

2. Privitor la completarea operat în art.9 alin.(1) lit.f<sup>1</sup>) CM, ce stabilește că salariatul are dreptul la informarea și consultarea privind situația economică a unității, securitatea și sănătatea în muncă și privind alte chestiuni ce țin de funcționarea unității, în conformitate cu prevederile prezentului cod, se cere de precizat că realizarea acestui drept de muncă decurge din cuprinsul art.42<sup>1</sup> CM ce prevede că angajatorul este obligat să-i informeze și să-i consulte pe salariați referitor la subiectele relevante în raport cu activitatea lor în cadrul unității + din sensul art.48 alin.(2) CM, conform cerinței la angajare, salariatului îi vor fi puse la dispoziție CC (care-i sînt aplicabile conform CIM), CCM (în care se reflectă inclusiv situația economică a unității + clauzele ce țin de securitatea și sănătatea în muncă), RIU (care prevede varii chestiuni, inclusiv ce țin de funcționarea unității: disciplina muncii în unitate; regimul de muncă și de odihnă etc.), precum și ICSSM (ce sînt aferente activității respectivului lucrător, adică vizează locul de muncă /serviciu al celui care se angajează sau se transferă).

3. În privința normei înglobate în art.9 alin.(1<sup>1</sup>) din CM, ce stipulează că salariile nu pot renunța la drepturile ce le sînt recunoscute prin prezentul cod, iar orice în alegere prin care se urmărește renunțarea salariatului la drepturile sale de muncă sau limitarea acestora este nulă, necesită de menționat suplimentar unele prevederi legale aferente la acest subiect **și anume:**

- ✓ în temeiul art.12 CM clauzele din CIM, din CCM și din CC sau din actele juridice emise de autoritățile administrației publice menționate la art.4 lit.d) și e)CM (autoritățile centrale de specialitate + autoritățile locale), care înrăutătesc situația salariilor în comparație cu legislația muncii - sînt nule și nu produc efecte juridice;
- ✓ conform art.84 alin.(4)CM, în cazul în care o clauză a CIM este afectată de nulitate, deoarece stabilește pentru salariat drepturi sub limitele impuse de legislație, de CC sau de CCM, ea va fi înlocuită în mod automat de dispozițiile legale, convenționale sau contractuale minime aplicabile;
- ✓ potrivit art.112 alin.(2)CM dreptul la concediu de odihnă anual nu poate fi obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări, iar orice în alegere prin care se renunță, total sau parțial, la acest drept este nulă ;
- ✓ în conformitate cu art.122 alin.(5)CM refuzul salariatului rechemat anterior din concediul de odihnă anual de a-și folosi partea rămasă a concediului este nulă.

**3. La articolul 10 alineatul (2), literele i) și j) vor avea următorul cuprins:**

**„i) și j) poate negocieri colective și încheie contractul colectiv de muncă, furnizînd reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară în acest scop, precum și informația necesară controlului asupra executării contractului;**

**j)s informeze i s consulte salariații referitor la situația economic a unit ții, la securitatea i s n tatea în munc și la alte chestiuni ce țin de funcționarea unit ții, în conformitate cu prevederile prezentului cod;”.**

1.Privitor la norma modificat din art.10 alin.(2) lit.i) CM ce prevede c angajatorul este obligat s poarte negocieri colective (NC) i s încheie CCM, furnizînd reprezentan ilor salaria ilor informația complet i veridic necesar în acest scop, precum și informația necesar controlului asupra execut rii contractului, e relevant de reținut c potrivit art.27 alin.(2) i (3) CM:

- *p r ile negociatoare sînt obligate s - i furnizeze reciproc informa iile necesare pentru desf urarea NC cel tîrziu peste 2 s pt mîni din momentul solicit rii;*
- *participan ii la NC, alte persoane implicate în NC au obliga ia de a nu divulga informa iile primite dac acestea constituie secret de stat sau comercial;*
- *persoanele care au divulgat informa iile respective poart r spundere disciplinar , material , administrativ , civil sau penal , în modul stabilit de legisla ia în vigoare.*

2.De accentuat, c informația necesar controlului asupra execut rii CCM invocat în art.10 alin.(2) lit.i) CM rezult din cuprinsul art.41 CM ce statuieaz c controlul asupra îndeplinirii CCM este exercitat de p r ile parteneriatului social, prin reprezentan ii lor, i de Inspectoratul de Stat al Muncii (ISM), conform legisla iei în vigoare. La efectuarea controlului respectiv, reprezentan ii p r ilor sînt obliga i s fac schimb de informa ii necesare în acest scop.

La acest capitol, art.386 alin.(2) lit.b) i e) CM detalizeaz c în scopul efectu rii controlului asupra respect rii legisla iei muncii, syndicatele sau, dup caz, reprezentan ii acestora sînt în drept:

- *s controleze executarea CCM i a CC;*
- *s solicite i s primeasc de la angajatori informa iile necesare controlului.*

La rîndul s u, art.372 alin.(1) CM statornice te c ISM exercit controlul de stat asupra respect rii actelor legislative i normative ce con in norme ale dreptului muncii, cu excepția legislației privind securitatea și s n tatea în munc , a CC i a CCM la toate unit ile, de c tre angajatori persoane fizice, precum i în autorit ile publice centrale i locale.

3.C t prive te norma modificat din art.10 alin.(2) lit.j) CM, conform c reea angajatorul este obligat s informeze i s consulte salariații referitor la situația economic a unit ții, la securitatea i s n tatea în munc și la alte chestiuni ce țin de funcționarea unit ții, în conformitate cu prevederile prezentului cod, necesit de reținut c o astfel de obligație ampl i complex rezult din rațiunea noilor dispoziții ale art.9 alin.(1) lit.f) i f<sup>1</sup>) CM + ale celor cuprinse în art.48 CM(*explicate detaliat mai sus la modific rile operate în art.9 CM*).

Altfel spus, angajatorul, în virtutea prevederilor CM, are obligația s informeze detaliat i s consulte neformal salariații **referitor:**

- ✓ *la situația economic a unit ții (dinamica indicilor economico-financiari de baz din ultimii ani etc.);*
- ✓ *la securitatea i s n tatea în munc (în cadrul unit ții, subdiviziunilor structurale, la locurile de munc etc.);*
- ✓ *la alte chestiuni ce țin de funcționarea unit ții(cum ar fi:preconizata reorganizare a unității; specificul disciplinei muncii, tehnologice i financiare din unitate; regimul de munc i de odihn sau de paz a obiectelor unit ții etc.).*

#### **4. La articolul 33:**

**alineatul (4) va avea urm torul cuprins:**

**„(4) În cazul schimb rii tipului de proprietate al unit ții sau a proprietarului acesteia, contractul colectiv de munc continu s - i produc efectele pîn la data expir rii sale sau a intr rii în vigoare a unui alt contract colectiv de munc .”**

**la alineatul (5), textul „sau schimb rii tipului de proprietate al unit ții” se substituie cu textul „, schimb rii tipului de proprietate al unit ții sau a proprietarului acesteia”.**

1.Referitor la modificarea operat în art.33 alin.(4) CM, conform c reea în cazul STPU sau SPU - CCM continu s - i produc efectele pîn la data expir rii sale sau a intr rii în vigoare a unui alt CCM, face de accentuat c potrivit pct.3 din Legea nr.188/2017 este abrogat norma art.33 alin.(6) CM (care are tangenț la cuprinsul art.33 alin.(4) CM) ce stipula anterior (*pîn la 20.10.2017 – dat public rii în MO RM a Legii nr.188/2017*) c la expirarea termenului CCM, acesta continua s - i produc efectele pîn la momentul încheierii unui nou contract sau pîn cînd p r ile nu vor decide asupra prelungirii acestuia.

Altfel zis, CCM continu s - i produc efectele pîn la data expir rii sale sau a intr rii în vigoare a unui alt CCM doar în dou cazuri **i anume:** *de STPU sau de SPU*. În caz de RU – CCM precedent nu va mai continua s produc efecte pîn la data expir rii sale sau pîn la data intr rii în vigoare a unui nou/alt CCM (*care va fi negociat i semnat ulterior*).

2.În privința normei modificate a art.33 alin.(5) CM ce prevede c în cazul RU, STPU sau SPU, oricare dintre p r i poate propune celeilalte p r i s încheie un nou CCM sau s prelungeasc contractul precedent, se cere de subliniat c potrivit art.197<sup>1</sup> CM în caz de RU, STPU sau SPU - cesionarul preia toate drepturile și obligațiile existente la data producerii evenimentului ce decurg din CCM în vigoare.

Cu alte cuvinte, în cazul RU, STPU sau SPU, atît cesionarul, cît i reprezentan ii salaria ilor/sindicatetele din noua unitate (în calitate de potențial parte contractant ) poate propune celeilalte p r i s negocieze i s încheie un nou/urm tor CCM sau s adopte o decizie/hot rîre comun semnat de ambele p r Ńi privitor la prelungirea CCM precedent (*care a fost încheiat anterior pîn la data RU, STPU sau SPU*).

#### **5. La articolul 42 alineatul (2), litera b) va avea urm torul cuprins:**

**„b) informarea și consultarea salaria ilor referitor la chestiunile menționate la art. 42<sup>1</sup>”.**

1.Din cuprinsul textului integral modificat al art.42 alin.(2) lit.b) CM rezult c participarea salaria ilor la administrarea unit ii poate fi realizat prin informarea și consultarea salaria ilor referitor la chestiunile menționate la art. 42<sup>1</sup> CM. În speț necesit de remarcat c la astfel de chestiuni se refer în primul rînd cele cuprinse în art. 42<sup>1</sup> alin.(2) CM **i anume:** *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 cînd 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 SPU; situația privind securitatea i 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 salaria ilor în materie de securitate i s n tate în munc etc.*

2.Conform art. 42<sup>1</sup> alin.(3) CM informarea salaria ilor se face prin transmiterea, în forma scris , c tre reprezentanții acestora (sindicatelor) a datelor relevante, complete i veridice privind subiectele enumerate la art. 42<sup>1</sup> alin.(2)CM (expuse mai sus în pct.1), în timp util, care le-ar permite reprezentanților salaria ilor s preg teasc , în caz de necesitate, consultarea.Mai jos se invoc un model de scrisoare a angajatorului privind transmiterea organului sindical (ca reprezentant al salaria ilor) din unitate a datelor relevante, complete i veridice privind subiectele enumerate la art. 42<sup>1</sup> alin.(2)CM.

**Model**

**”ANTETUL ÎNTREPRINDERII DE REPARAȚII A ȘINELOR”ORION”**

Nr. \_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_ 20\_\_

*C tre comitetul sindical  
al întreprinderii de reparații  
a inelor”Orion”*

*Conducerea întreprinderii de reparații a șinelor”Orion”, în temeiul art. 42<sup>1</sup> alin.(2) i (3) din Codul muncii informeaz comitetul sindical al întreprinderii în timp util, care permite preg tirea, în caz*

de necesitate, consultarea în modul stabilit, despre următoarele date relevante, complete și veridice:

1. Evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii \_\_\_\_\_
2. Situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și eventualele măsuri de anticipare preconizate, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă \_\_\_\_\_
3. Deciziile care pot genera modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale, inclusiv cele legate de reducerea în masă a locurilor de muncă sau schimbarea proprietarului unității \_\_\_\_\_
4. 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 \_\_\_\_\_

La cele invocate supra, menționăm suplimentar că potrivit art. 42<sup>1</sup> alin.(7) din Codul muncii consultarea comitetului sindical poate avea loc:

- în cadrul unor întâlniri cu reprezentanți ai angajatorului de nivel relevant în raport cu subiectul discutat;
- în baza informațiilor transmise și a avizului pe care comitetul sindical este în drept să-l formuleze în acest context;
- în vederea obținerii unui consens privind subiectele menționate mai sus în pct.2-4 care țin de competențele angajatorului.

Totodată amintim că în procesul consultării, comitetul sindical are dreptul să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice aviz pe care îl poate formula. În cazul în care sînt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, consultarea se va face astfel încît să ofere comitetului sindical posibilitatea de a negocia și să ajungă la un consens cu angajatorul înainte ca măsurile preconizate să fie puse în aplicare.

Director

Mahmud Z MOSU”

## **6. Codul se completează cu articolul 42<sup>1</sup> cu următorul cuprins:**

### **„Articolul 42<sup>1</sup>. Informarea și consultarea salariaților**

**(1) În vederea asigurării dreptului salariaților la administrarea unității prevăzută la art.42, angajatorul este obligat să-i informeze și să-i consulte referitor la subiectele relevante în raport cu activitatea lor în cadrul unității.**

**(2) Obligația informării vizează :**

- a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a unității;
- b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul unității, precum și eventualele măsuri de anticipare preconizate, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă ;
- c) deciziile care pot genera modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale, inclusiv cele legate de reducerea în masă a locurilor de muncă sau schimbarea proprietarului unității;
- d) 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.



(3) Informarea se face prin transmiterea, în forma scrisă, către reprezentanții salariaților a datelor relevante, complete și veridice privind subiectele enumerate la alin. (2), în timp util, care le-ar permite reprezentanților salariaților să pregătească, în caz de necesitate, consultarea.

(4) Informarea are loc ori de câte ori este necesar în virtutea circumstanțelor intervenite, precum și periodic, la intervalele prevăzute de contractul colectiv de muncă. Informarea periodică asupra subiectelor menționate la alin. (2) nu poate avea loc mai rar decât o dată pe an, cel târziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune.

(5) În cazul în care sunt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, informarea se va efectua cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de punerea în aplicare a măsurilor de rigoare. În caz de lichidare a unității sau reducere a numărului ori a statelor de personal, salariații vor fi informați despre acest lucru cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurilor prevăzute la art. 88. Pentru reducerea în masă a locurilor de muncă se vor aplica condițiile de informare și consultare prevăzute la art. 88 alin. (1) lit. i).

(6) Dacă în cadrul unității nu există nici sindicat, nici reprezentanți aleși, informația menționată la alin. (2) se aduce la cunoștința salariaților printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanțele acesteia), precum și, după caz, prin intermediul paginii web sau al mesajelor electronice.

(7) Consultarea are loc:

a) în cadrul unor întâlniri cu reprezentanți ai angajatorului de nivel relevant în raport cu subiectul discutat;

b) în baza informațiilor transmise conform alin. (3) și a avizului pe care reprezentanții salariaților sunt în drept să-l formuleze în acest context;

c) în vederea obținerii unui consens privind subiectele menționate la alin. (2) lit. b)–d) care țin de competențele angajatorului.

În procesul consultării, reprezentanții salariaților 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 sunt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, consultarea se va face astfel încât să ofere reprezentanților salariaților posibilitatea de a negocia și să ajungă la un consens cu angajatorul înainte ca măsurile preconizate să fie puse în aplicare.

(8) 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 alin. (2) lit. d) din prezentul articol se vor desfășura în cadrul acestui comitet.

(9) Reprezentanții salariaților, 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 rândul 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.

(10) Prin derogare de la prevederile alin. (1)–(8), 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 la alin. (2) poate fi contestat în instanța de judecată.

(11) La informarea și consultarea salariaților 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>.

**(12) Prin convențiile colective și/sau contractele colective de muncă pot fi stabilite orice proceduri de informare și consultare, care nu vor diminua drepturile salariaților în raport cu prevederile prezentului cod.”**

1. Articolul 42<sup>1</sup> CM dezvoltă prevederile art.9 alin.(1) lit.f<sup>1</sup>) CM ce stabilesc că salariații au dreptul la informarea și consultarea privind situația economică a unității, securitatea și sănătatea în muncă și privind alte chestiuni ce țin de funcționarea unității, în conformitate cu prevederile prezentului cod (în primul rând, conform art.42<sup>1</sup> CM).

Totodată art.42<sup>1</sup> CM are menirea să contribuie la executarea cerințelor art.10 alin.(2) lit.j) CM, conform cărora angajatorul este obligat să informeze și să consulte salariații referitor la situația economică a unității, la securitatea și sănătatea în muncă și la alte chestiuni ce țin de funcționarea unității, în conformitate cu prevederile prezentului cod (mai exact: potrivit art.42<sup>1</sup> CM).

2. Astfel, conform art.42<sup>1</sup> alin.(1) CM în vederea asigurării dreptului salariaților la administrarea unității prevăzută la art. 42 CM, angajatorul este obligat să-i informeze și să-i consulte referitor la subiectele relevante în raport cu activitatea lor în cadrul unității. În speță, art. 42 CM prevede că dreptul salariaților la administrarea unității, nemijlocit sau prin intermediul organelor lor reprezentative, și formele de participare la aceasta sunt reglementate de prezentul cod și de alte acte normative, de documentele de constituire ale unității și de CCM. Participarea salariaților la administrarea unității poate fi realizată **prin: participarea la elaborarea proiectelor de acte normative la nivel de unitate în domeniul social-economic; participarea la aprobarea actelor normative la nivel de unitate în cazurile prevăzute de prezentul cod și de alte acte legislative sau normative; informarea și consultarea salariaților referitor la chestiunile menționate la art. 42<sup>1</sup> CM; colaborarea cu angajatorul în cadrul parteneriatului social.**

3. Potrivit art.42<sup>1</sup> alin.(5) CM în cazul în care sunt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, informarea se va efectua **cu cel puțin 30 de zile calendaristice** înainte de punerea în aplicare a măsurilor de reorganizare. În caz de lichidare a unității sau reducere a numărului de angajați din cadrul unității, salariații vor fi informați despre acest lucru **cu cel puțin 30 de zile calendaristice** înainte de declanșarea procedurilor prevăzute la art. 88 CM. Pentru reducerea în masă a locurilor de muncă se vor aplica condițiile de informare și consultare prevăzute la art. 88 alin. (1) lit. i) CM.

De remarcat că art. 88 CM reglementează procedura de concediere în cazul lichidării unității sau reducerii numărului de angajați din cadrul unității. La rândul său, art. 88 alin. (1) lit. i) CM statounește că în cazul în care reorganizarea sau lichidarea unității presupune reducerea în masă a locurilor de muncă, angajatorul va informa în scris, cu cel puțin în 3 luni înainte, despre acest lucru organele sindicale din unitatea și ramura respectivă și va iniția negocieri în vederea respectării drepturilor și intereselor salariaților. Criteriile privind reducerea în masă a locurilor de muncă se stabilesc prin Convenția colectivă (nivel național) nr.11/2012 ”Cu privire la criteriile de reducere în masă a locurilor de muncă”.

4. Norma art.42<sup>1</sup> alin.(8) CM statuiează că în cazul în care în unitate există un comitet pentru securitatea și sănătatea 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 se vor desfășura în cadrul acestui comitet. Astfel, conform art.42<sup>1</sup> alin. (2) lit. d)CM este prevăzută că în vederea asigurării dreptului salariaților la administrarea unității, angajatorul este obligat să-i informeze despre 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.

5. De accentuat că potrivit art.42<sup>1</sup> alin.(9) CM reprezentanții salariaților (sindicatele), 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 (conform art.53 alin.(2) CM). Desemnăm mai jos un model de angajament în formă scrisă pe marginea subiectului abordat.

Model

”Directorului SRL” Catalan”

dlui \_\_\_\_\_  
de la membrul comitetului sindical al SRL

### ANGAJAMENT

*Eu, subsemnatul, ca membru al comitetului sindical din cadrul SRL ”Catalan” prin prezentul mă oblig (îmi asum angajamentul) conform art.42<sup>1</sup> alin.(9) din Codul muncii să nu divulg, atât pe durata exercitării mandatului meu, cât și după expirarea acestuia, salariiilor SRL sau terților informațiile care, în interesul legitim al SRL, mi-au fost furnizate cu titlu confidențial.*

Data

Semnătură”

6. Din cuprinsul art.42<sup>1</sup> alin.(10) CM rezultă că angajatorul nu este obligat să comunice informații salariiilor 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 la art.42<sup>1</sup> alin.(2) CM poate fi contestat în instanța de judecată (*de către salariați și sau orice alte persoane titulare ale unor drepturi și/sau obligații în temeiul CM + de sindicate și alți reprezentanți ai salariaților conform art.349 lit.a) și c) CM*). De accentuat că la secretul de stat se referă doar datele ce cad sub incidența Legii nr.245/2008 cu privire la secretul de stat, iar la secretul comercial - numai datele conform cerințelor Legii nr.171/1994 cu privire la secretul comercial.

7. În conformitate cu art.42<sup>1</sup> alin.(11) CM la informarea și consultarea salariiilor în legătură cu RU, STPU sau SPU se va ține cont de particularitățile prevăzute la art. 197<sup>1</sup> CM (*ce reglementează garanțiile juridice în caz de RU, STPU sau SPU*) comentat detaliat la pct.12 din prezenta lege (nr.155/2017). În speță, norma art. 197<sup>1</sup> alin.(7) CM stipulează că dacă în procesul de RU, STPU sau SPU sînt preconizate reduceri ale numărului de ore statelor de personal - se vor aplica suplimentar prevederile art. 88 CM (*ce reglementează detaliat procedura de concediere în cazul reducerii numărului de personal din unitate*).

### **7. Articolul 64 se abrogă .**

1. Uneori în procesul de aplicare a normelor curente din CM și din alte acte legislative/normative ale muncii apare necesitatea revenirii de către subiecții juridici implicați, pentru analiză și/sau comparație, la cuprinsul art.64 CM care a fost abrogată integral de către legiuitor, textul căruia stipula anterior **următoarele**:

”(1) Drepturile și obligațiile legate de raporturile de muncă dintre angajator și salariați sînt stabilite prin negocieri în contractul colectiv și în cel individual de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

(2) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sînt recunoscute prin prezentul cod. Orice în alegere prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute salariiilor sau limitarea acestora este nulă .

(3) În caz de reorganizare sau de schimbare a proprietarului unității, succesorul preia toate drepturile și obligațiile existente la momentul reorganizării sau schimbării proprietarului, ce decurg din contractul colectiv de muncă și din contractele individuale de muncă . Concedierea salariiilor în aceste cazuri este posibilă numai cu condiția reducerii numărului de personal sau a statelor de personal din unitate.”

2. De menționat că majoritatea prevederilor din art.64 CM, care a fost abrogată/integral, se regăsesc, așa sau altfel, **în cuprinsul**:

- art.5 lit.o)CM care statorește obligația părților CCM și CIM de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariați îndeplinirea obligațiilor de muncă și, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligațiilor față de salariați;
- art.9 alin.(1<sup>1</sup>) CM, conform căruia salariații nu pot renunța la drepturile ce le sînt recunoscute prin prezentul cod. Orice în alegere prin care se urmărește renunțarea salariatului la drepturile

*sale de munc sau limitarea acestora este nul ;*

- *art. 197<sup>1</sup> alin.(1) CM ce stipuleaz c în caz de RU, STPU sau SPU, cesionarul preia toate drepturile și obligațiile existente la data producerii evenimentului ce decurg din CIM și din CCM în vigoare;*
- *art. 197<sup>1</sup> alin.(2) CM ce prevede c RU, STPU sau SPU nu constituie, în sine, temeiuri de încetare a CIM (cu excepțiile prev zute la art. 86 alin. (1) lit. f) CM). Totodat , concedierea salariaților poate interveni, în asemenea cazuri, ca urmare a reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate.*

#### **8. Articolul 97 va avea urm torul cuprins:**

**„Articolul 97. Timpul de munc parțial (munca pe fracțiune de norm )**

**(1)Angajatorul poate angaja salariați cu ziua sau s pt mîna de munc parțial (pe fracțiune de norm ), durata concret a timpului de munc parțial fiind consemnat în contractul individual de munc , în conformitate cu prevederile art. 49 alin. (1) lit. 1).**

**(2)Timpul de munc parțial poate fi stabilit și dup încheierea contractului individual de munc , cu acordul ambelor p rți ale acestuia. La cererea femeii gravide, a salariatului care are copii în vîrst de pîn la 10 ani sau copii cu dizabilit ți (inclusiv afla i sub tutela sa) ori a salariatului care îngrije te un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat s le stabileasc ziua sau s pt mîna de munc par ial .**

**(3)Munca pe fracțiune de norm este retribuit propor ional timpului lucrat sau în func ie de volumul lucrului efectuat.”**

1.Conform normei modificate din art.97 alin.(1) CM angajatorul poate angaja salariați cu ziua sau s pt mîna de munc parțial (pe fracțiune de norm ), durata concret a timpului de munc parțial fiind consemnat în CIM în conformitate cu prevederile art. 49 alin. (1) lit. 1) CM *(ce stabilesc c con inutul CIM este determinat prin acordul p r ilor, inîndu-se cont de prevederile legisla iei în vigoare, i include regimul de munc i de odihn , inclusiv durata zilei i a s pt mîinii de munc a salariatului).*

Altfel spus, durata concret a zilei sau s pt mîinii de munc parțial (pe fracțiune de norm ) a salariatului se negociaz liber de c tre p r ile contractante ale CIM i se fixeaz în clauzele acestui contract, inîndu-se cont totodat de prevederile legisla iei în vigoare (inclusiv de cerințele art.95, 97<sup>1</sup> - 106 CM .a.).

Astfel, art.102 alin.(1) CM precizeaz c durata zilei de munc (schimbului) din ajunul zilei de s rb toare nelucr toare se reduce cu cel pu in o or pentru to i salaria ii, **cu excep ia celor c rora li s-a stabilit, conform art.97 CM, ziua de munc par ial .**

2.Norma art.97 alin.(2) CM statornice te c timpul de munc parțial poate fi stabilit și dup încheierea CIM, cu acordul ambelor p rți ale acestuia *(mai exact, printr-un acord suplimentar la CIM semnat de p r i conform cerințelor art.68 CM urmat de transferul respectivului salariat în temeiul art.74 CM)*. La cererea lucr toarei gravide, a salariatului care are copii în vîrst de pîn la 10 ani sau copii cu dizabilit ți (inclusiv afla i sub tutela sa) ori a salariatului care îngrije te un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat s le stabileasc ziua sau s pt mîna de munc par ial *(cu semnarea la fel a unui acord suplimentar la CIM în temeiul art.68 CM urmat de transferul salariatului potrivit art.74 CM)*.

Altfel zis, angajatorul e obligat de lege s accepte i s stabileasc ziua sau s pt mîna de munc par ial (pe fracțiune de norm ), la cererea scris , **depus de:**

- ❖ *lucr toarea gravid (dac corespunde cerințelor de FG conform art.1 CM); salariatul care are copii în vîrst de pîn la 10 ani sau copii cu dizabilit ți (inclusiv afla i sub tutela sa);*
- ❖ *salariatul care îngrije te un membru al familiei bolnav (în conformitate cu certificatul medical prezentat).*

3.Potrivit art.97 alin.(3) CM munca pe fracțiune de norm este retribuit propor ional timpului lucrat sau în func ie/dependenț de volumul lucrului efectuat *(care nu trebuie de confundat cu munca în condițiile duratei reduse a timpului de munc în temeiul art.96 CM ce are loc f r diminuarea drepturilor salariale)*.Totodat e de precizat c în cazul cînd salariatul

care beneficiază de dreptul la durată redusă a timpului de muncă (art.96 CM) solicitat din cauza motive obiective și/sau subiective munca pe fracțiuni de normă - acesta va fi retribuit proporțional timpului lucrat sau în funcție de volumul lucrului efectuat (*cu condiția că durată concretă a zilei sau săptămânii de muncă parțială este mai mică decât durată redusă a timpului de muncă*).

**9. Codul se completează cu articolul 97<sup>1</sup> cu următorul cuprins:**

**„Articolul 97<sup>1</sup>. Garanții pentru salariații cu timp de muncă parțial**

**(1) Nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților cu timp de muncă parțial în raport cu salariații cu normă întreagă care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata timpului de muncă zilnic sau săptămânal și nu are o justificare obiectivă .**

**(2) În contextul alin. (1), activitatea în condițiile timpului de muncă parțial nu implică limitarea drepturilor salariatului privind calcularea vechimii în muncă , a stagiului de cotizare (cu excepțiile prevăzute de lege), privind durata concediului de odihnă anual sau limitarea altor drepturi de muncă .**

**(3) Angajatorul:**

**a) va întreprinde măsurile pentru a înlesni accesul la munca pe fracțiuni de normă la toate nivelurile din unitate, inclusiv la funcțiile calificate și de conducere;**

**b) va asigura, în conformitate cu prevederile titlului VIII, accesul salariaților cu timp de muncă parțial la o formare profesională care să le sporească oportunitățile profesionale și mobilitatea profesională ;**

**c) va ține cont de cererile salariaților de a se transfera de la munca cu normă întreagă la munca pe fracțiuni de normă și invers sau de a-și majora durata timpului de muncă , în cazul în care apare o asemenea oportunitate.**

**(4) În vederea facilitării transferurilor prevăzute la alin. (3), angajatorul va informa salariații despre funcțiile vacante cu normă întreagă și pe fracțiuni de normă apărute în cadrul unității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției lor. Informația privind funcțiile vacante va fi adusă la cunoștința salariaților și reprezentanților acestora la nivel de unitate printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare dintre filialele sau reprezentanțele acesteia), precum și pe pagina sa web, după caz.”**

1. Din sensul normei art.97<sup>1</sup> alin.(1) CM se rezumă că angajatorul nu poate admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților cu timp de muncă parțial (pe fracțiuni de normă) în raport cu salariații cu normă întreagă care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata timpului de muncă zilnic sau săptămânal și nu are o justificare obiectivă . După cum se observă , norma vizată este asemănătoare cu cea cuprinsă în art.55<sup>1</sup> alin.(1) CM (*ce stipulează că nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților angajați pe o durată determinată în raport cu salariații permanenți care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate, dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata raportului de muncă și nu are o justificare obiectivă* ).

Altfel spus, atât salariații cu timp de muncă parțial (pe fracțiuni de normă) din cadrul unității, cât și salariații cu normă întreagă care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate - ambele categorii de angajați trebuie să beneficieze juridic de un tratament egal/similar și nediscriminatoriu, fapt ce va exclude orice tratament în defavoarea celor cu timpul de muncă parțial (ce ar afecta drepturile și interesele legitime ale celor din urmă).

Totodată norma art.97<sup>1</sup> alin.(1) CM concordează cu cerințele art.8 alin.(1) CM, conform căroră în cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, direct sau indirect , a salariatului pe criterii nelegate de calitățile sale profesionale, *este interzis* .

2. Conform art.97<sup>1</sup> alin.(2) CM activitatea în condițiile timpului de muncă parțial (pe fracțiuni de normă) nu trebuie să implice limitarea drepturilor salariatului *privind*:

- ✓ *calcularea vechimii în munc* ;
- ✓ *calcularea stagiului de cotizare (cu excep iile prev zute de lege);*
- ✓ *durata concediului de odihn anual;*
- ✓ *limitarea altor drepturi de munc* .

Astfel, ca excep ie prev zut de lege în cazul dat se consider norma art.6 alin.(2) din Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii ce stabile te c în cazul în care suma anual a contribuțiilor achitate este mai mic decât suma anual a contribuțiilor calculate din salariul minim lunar pe țar stabilit de legislație (1000 MDL), stagiul de cotizare se calculeaz proporțional sumei achitate.

3.În speț , art.97<sup>1</sup> alin.(3) lit.b) CM stabile te c angajatorul trebuie s asigure, în conformitate cu prevederile titlului VIII din CM, accesul salariaților cu timp de munc parțial la o formare profesional care s le sporeasc oportunit țile profesionale i mobilitatea profesional .

Altfel spus, angajatorul are obligația s garanteze accesul salariaților cu timp de munc parțial(pe fracțiune de norm ) la formare profesional conform cerințelor art.212 - 220 CM (*ce reglementeaz modul și condițiile de formare profesional* ).De precizat c potrivit art.212 CM prin **formare profesional** se în elege orice proces de instruire în urma c ruia un salariat dobânde te o calificare, atestat printr-un certificat sau o diplom eliberate în condi iile legii.La fel, prin **formare profesional continu** se în elege orice proces de instruire în cadrul c ruia un salariat, având deja o calificare ori o profesie, î i completeaz cuno tin ele profesionale prin aprofundarea cuno tin elor într-un anumit domeniu al specialit ii de baz sau prin deprinderea unor metode sau procedee noi aplicate în cadrul specialit ii respective.

4.Din cuprinsul art.97<sup>1</sup> alin.(4)CM decurge c în vederea facilit rii transferurilor prev zute la art.97<sup>1</sup> alin.(3) lit.c) CM (*ce prevede c angajatorul va ține cont de cererile salariaților de a se transfera de la munca cu norm întreag la munca pe fracțiune de norm i invers sau de a - i majora durata timpului de munc , în cazul în care apare o asemenea oportunitate*), angajatorul va informa salariații despre funcțiile vacante cu norm întreag și pe fracțiune de norm ap rute în cadrul unit ții, **în termen de 5 zile lucr toare** de la data apariției lor. Informația privind funcțiile vacante va fi adus la cunoștința salariaților + reprezentanților acestora la nivel de unitate printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unit ții (inclusiv la fiecare dintre filialele sau reprezentanțele acesteia), precum și pe pagina sa web, dup caz. Invoc m mai jos un model de asemenea anunț public.

### Model

#### "ANUNȚ!

*Administrația fabricii de pîine "Spicul" în conformitate cu prevederile art.97<sup>1</sup>alin.(4)CM din Codul muncii aduce la cunoștința tuturor salariaților fabricii, inclusiv a celor angaja i în condi iile timpului de munc par ial conform art.97 CM, precum și la cunoștința comitetului sindical din unitate faptul c la data de 1 ianuarie 2018 în cadrul fabricii de pîine au ap rut func ii i profesii vacante, la ocuparea c rora pot s accede în condi ii egale salaria ii fabricii, indiferent dac ace tea activeaz cu norm întreag sau pe fracțiune de norm , i anume:*

- a) *Specialist în secția desfacere a producției - 0,5 unitate;*
- b) *Conduc tori de camioane în secția transport - 3 unit ți;*
- c) *Vinz tor la magazinul fabricii - 0,5 unitate;*
- d) *Paznic la filiala nr. 3 din ora ul Camenca – 1 unitate.*

*Salariații fabricii care doresc s fie transferați în una din func iile i profesiile vacante permanente nominalizate urmeaz s se adreseze la serviciul personal al fabricii în zilele luni-vineri între orele 09.00 - 12.00.*

*Func iile i profesiile vacante nominalizate care nu vor fi ocupate pe parcursul a 7 zile de la data plas rii prezentului anunț - vor fi trimise spre informare agen iei teritoriale de ocupare a for ei de munc conform prevederilor art.13 alin.(1) lit.d) din Legea privind ocuparea for ei de munc i protec ia social a persoanelor aflate în c utarea unui loc de munc nr. 102/2003.*

**10. La articolul 103 alineatul (5), textul „a femeilor aflate în concediul postnatal” se substituie cu textul „a femeilor care au n scut de curînd, a femeilor care al pteaz ”.**

1. Textul modificat al normei art.103 alin.(5) CM prevede c nu se admite atragerea la munca de noapte a salariilor în vîrst de pîn la 18 ani, a femeilor gravide, a femeilor care au n scut de curînd, a femeilor care al pteaz , precum i a persoanelor c rora munca de noapte le este contraindicat conform certificatului medical.

Altfel spus norma precitat interzice angajatorului atragerea la munca de noapte:

- ✓ a salariilor în vîrst de pîn la 18 ani (minorilor);
- ✓ a FG (recunoscute conform art.1 CM);
- ✓ a FNC (potrivit cerințelor art.1 CM);
- ✓ a FA (în condițiile art.1 CM);
- ✓ a persoanelor c rora munca de noapte le este contraindicat (conform certificatului medical prezentat).

2.E relevant de reținut c referitor la FG, FNC i FA – art.250 alin. (4) CM precizeaz c aceste lucr toare vor fi înl turate de la munca de noapte, acordîndu-li-se o munc de zi, cu menținerea salariului mediu de la locul de munc precedent.

În acest context face de menționat c acordarea de c tre angajator respectivelor lucr toare a unor munci/ocupații de zi (cu menținerea salariului mediu de la locul de munc precedent) implic obiectiv i juridic necesitatea modific rii/schimb rii regimului de munc i de odihn existent (ce cuprinde munca de noapte) al acestora prev zut de CIM conform art.49 alin.(1) lit.1) CM, fapt ce la rîndul s u impune respectarea strict a cerințelor art.68 CM (*semnarea de p r i a unui acord suplimentar la contract în acest sens*) i a ale art.74 CM (*emiterea de angajator a ordinului de transfer care se aduce la cuno tin a salariatei, sub semn tur , în termen de 3 zile lucr toare*).

**11. La articolul 122 alineatul (5), textul din paranteze „art. 64 alin. (2)” se substituie cu textul „art. 9 alin. (1<sup>1</sup>)”.**

1. Textul modificat al art.122 alin.(5) CM are urm torul conținut final:

*”(5)Refuzul salariatului de a- i folosi partea r mas a concediului de odihn anual este nul (art. 9 alin. (1<sup>1</sup>) i art.112 alin.(2)).”*

Dac salariatul refuz s depun cerere privitor la folosirea zilelor r mase din concediul s u de odihn anual (CA), atunci angajatorul va trebui a a sau altfel s recurg la emiterea unilateral a unui ordin în acest sens (acordarea zilelor r mase din CA), reie ind din urm toarele **considerernte:**

- conform art.9 alin.(1<sup>1</sup>)CM salariile nu pot renun a la drepturile ce le sînt recunoscute prin prezentul cod, iar orice în elegere prin care se urm re te renun area salariatului la drepturile sale de munc sau limitarea acestora este nul ;
- în temeiul art.112 alin.(2) CM dreptul la CA nu poate fi obiectul vreunei cesiuni, renun ri sau limit ri, iar orice în elegere prin care se renun , total sau par ial, la acest drept este nul ;
- potrivit art.118 alin.(1)CM angajatorul are obliga ia de a lua m surile necesare pentru ca salariile s foloseasc CA în fiecare an calendaristic;
- în conformitate cu art.122 alin.(5)CM refuzul salariatului de a- i folosi partea r mas a CA este nul.

2.La cele expuse mai sus(în pct.1) e relevant de ad ugat c potrivit art.122 alin.(1) - (4) CM:

- salariatul poate fi rechemat din CA prin ordinul angajatorului, numai cu acordul scris al salariatului i numai pentru situa ii de serviciu neprev zute, care fac necesar prezen a acestuia în unitate; în acest caz, salariatul nu restituie indemniza ia pentru zilele de CA nefolosite;
- retribuirea muncii salariatului rechemat din CA se efectueaz în baze generale;
- în caz de rechemare, salariatul trebuie s foloseasc restul zilelor din CA dup ce a

*încetat situația respectiv sau la o altă dată stabilit prin acordul părților în cadrul aceleiași an calendaristic, iar dacă restul zilelor din CA nu au fost folosite din oricare motive în cadrul aceleiași an calendaristic, salariații au dreptul să folosească pe parcursul următorului an calendaristic;*

- *folosirea de către salariații a perioadei de vacanță se efectuează în temeiul ordinului angajatorului.*

**12. Codul se completează cu articolul 197<sup>1</sup> cu următorul cuprins:**

**„Articolul 197<sup>1</sup>. Garanții în caz de reorganizare a unității, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia**

**(1) În caz de reorganizare a unității, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia, cesionarul preia toate drepturile și obligațiile existente la data producerii evenimentului ce decurge din contractele individuale de muncă și din contractele colective de muncă în vigoare.**

**(2) Reorganizarea unității, schimbarea tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia nu constituie, în sine, temeiuri de încetare a contractului individual de muncă (cu excepțiile prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. f)). Totodată, concedierea salariaților poate interveni, în asemenea cazuri, ca urmare a reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate.**

**(3) În caz de reorganizare a unității, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia urmează să fie respectat dreptul salariaților la informare și consultare. Cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurii de reorganizare a unității, de schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia, angajatorul în exercițiu va informa în scris reprezentanții salariaților și referitor la:**

**a) data sau data propusă de declanșarea procedurii de reorganizare, a schimbării tipului de proprietate sau a proprietarului unității;**

**b) motivele reorganizării, schimbării tipului de proprietate sau a proprietarului unității;**

**c) consecințele juridice, economice și sociale ale reorganizării, schimbării tipului de proprietate sau a proprietarului unității pentru salariați;**

**d) măsurile preconizate cu privire la salariați.**

**(4) Cesionarul este obligat să ofere reprezentanților salariaților și informațiile menționate la alin. (3) lit. a) – d) cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte ca reorganizarea unității, schimbarea tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia să se producă efectiv.**

**(5) Dacă la unitate nu există nici sindicat, nici reprezentanți aleși, informația menționată la alin. (3) se aduce la cunoștința salariaților printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanțele acesteia), precum și, după caz, prin intermediul paginii web sau al mesajelor electronice.**

**(6) În cazul în care cedentul și/sau cesionarul preconizează să întreprindă anumite măsuri cu privire la salariații lor, acestea urmează să fie consultate cu reprezentanții salariaților în conformitate cu prevederile art. 42<sup>1</sup>.**

**(7) Dacă în procesul de reorganizare a unității, de schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia sînt preconizate reduceri ale numărului ori statelor de personal, se vor aplica suplimentar prevederile art. 88.”**

1. Din cuprinsul art. 197<sup>1</sup> alin. (1) CM rezultă că în caz de RU, STPU sau SPU, cesionarul preia toate drepturile și obligațiile existente la data producerii evenimentului ce decurge din CIM și din CCM în vigoare.

De remarcat că drepturile și obligațiile cesionarului ce provin din clauzele CIM sînt specificate de către părțile contractante (salariații și angajatorul) conform art. 49 alin. (1) și (2) CM, iar drepturile și obligațiile cesionarului ce deriva din prevederile CCM sînt negociate la concret de către părțile contractante (angajatorul și salariații unității) în temeiul art. 31 CM.



Totodat e relevant de avut în vedere c data producerii evenimentului în cazul dat se consider , reie ind din sensul respectiv al art.1 CM, data din care cesionarul în urma RU, STPU sau SPU a dobândit calitatea de angajator în raport cu unitatea sau cu o parte a acesteia.

2.Conform art.197<sup>1</sup> alin.(2) CM - RU, STPU sau SPU nu constituie, în sine, temeiuri de încetare a CIM (cu excepțiile prev zute la art. 86 alin. (1) lit. f) CM în privința conduc torului unit ii, adjunct ilor acestuia i contabilului- ef). Totodat , concedierea salariaților poate interveni, în asemenea cazuri, ca urmare a reducerii num rului/statelor de personal din unitate (în temeiul art. 86 alin. (1) lit. c) CM).

De semnalat c potrivit art. 86 alin. (1) lit. f) CM - desfacerea CIM din ini iativa angajatorului în privin a conduc torului unit ii, a adjunct ilor s i, a contabilului- ef se admite doar în caz de SPU. La fel, art. 185 alin. (1) CM stipuleaz c în caz de SPU, noul proprietar, într-un termen de cel mult 3 luni din ziua apari iei dreptului de proprietate este în drept s desfac CIM încheiate cu conduc torul unit ii, cu adjunct ii acestuia, cu contabilul- ef în temeiul art.86 alin.(1) lit.f)CM.

Prin urmare, respectiviele persoane de conducere pot fi concediate de c tre noul proprietar, logic privind, doar în cazul cînd are loc SPU. În caz de RU sau de STPU – concedierea acestor persoane de conducere, din punct de vedere strict juridic, nu se admite.

3.Norma art.197<sup>1</sup> alin.(3)CM prevede c în caz de RU, STPU sau SPU urmeaz a fi respectat dreptul salariaților la informare și consultare (drept consfînțit în art. 9 alin. (1) lit. f<sup>1</sup>)CM). Cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurii de RU, STPU sau SPU, angajatorul în exercițiu/cedentul trebuie s informeze în scris reprezentanții salariaților s i (sindicatelor din unitate) referitor la cele 4 poziții invocate nemijlocit în cuprinsul normei comentate (*la care se refer : data sau data propus a declanșării procedurii de RU, STPU sau SPU; motivele RU, STPU sau SPU; consecințele juridice, economice și sociale ale RU, STPU sau SPU pentru salariați; m surile preconizate cu privire la salariați*).

Mai jos se invoc un model de scrisoare a angajatorului în exercițiu privitor la informarea în scris a organului sindical din unitate (ca reprezentant al salariaților) pe marginea subiectului vizat.

**Model**

**"ANTETUL FIRMEI DE COMERȚ "ORIZONT"**

Nr. \_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_ 20\_\_

**C tre comitetul sindical  
al Firmei de comerț  
"ORIZONT"**

Conducerea Firmei de comerț "ORIZONT", în temeiul art.197<sup>1</sup> alin.(3) din Codul muncii, informeaz comitetul sindical din cadrul firmei cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte despre urm toarele:

1. Începînd cu data de 2 ianuarie 2018 va fi declanșat procedura de reorganizare a Firmei de comerț "ORIZONT".
2. Motivele de reorganizare a Firmei de comerț "ORIZONT" sînt: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.
3. Consecințele juridice, economice și sociale ale reorganizării Firmei de comerț sînt: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.
4. M surile preconizate cu privire la salariați const în: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

Director

Amir VÎRTOSU"

4. Potrivit art.197<sup>1</sup> alin.(4) CM cesionarul este obligat să ofere reprezentanților salariaților și în organului sindical) informațiile menționate la art.197<sup>1</sup> alin.(4) lit. a)–d) CM cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte ca RU, STPU sau SPU să se produc efectiv (*termen aparte/separat, ce nu trebuie confundat cu termenul de cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurii de RU, STPU sau SPU respectat de angajatorul în exercițiu/cedent conform art.197<sup>1</sup> alin.(3)CM*).

Altfel spus, cesionarul (*care în urma RU, STPU sau SPU a dobândit calitatea de angajator în raport cu unitatea sau cu o parte a acesteia*) are obligația să ofere reprezentanții lor salariaților (organului sindical) din cadrul unității informația necesară în privința celor 4 poziții invocate nemijlocit în cuprinsul art.197<sup>1</sup> alin.(4)CM nu mai târziu decât cu 30 de zile calendaristice (ci nu lucr toare !) înainte de data producerii efective/legale a RU, STPU sau SPU.

Spre exemplu, dacă data producerii efective/legale a RU, STPU sau SPU este preconizat documentar pentru 1 martie 2018, atunci cesionarul trebuie să ofere reprezentanților salariaților (organului sindical) din cadrul unității informația necesară în privința celor 4 poziții invocate nemijlocit în cuprinsul art.197<sup>1</sup> alin.(4)CM cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de 01.03.2018, adică la concret - nu mai târziu de 29 ianuarie 2018 (*dar se admite juridic mai devreme, de pildă, cu 35 - 45 zile înainte etc.*).

5. Norma din art.197<sup>1</sup> alin.(5)CM consacră că dacă la unitate nu există nici sindicat, nici reprezentanți aleși (*ceea ce nu e o raritate în unitățile din RM*), informația menționată la art.197<sup>1</sup> alin.(3)CM se aduce la cunoștința salariaților printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanțele acesteia), precum și, după caz, prin intermediul paginii web sau al mesajelor electronice.

Invocăm mai jos un model de anunț al conducerii unității privitor la informarea în scris a organului sindical (ca reprezentant al salariaților din unitate) pe marginea subiectului menționat.

**Model**

### **”ANUNȚ!**

*Conducerea Firmei de comerț ”ORIZONT”, în temeiul art.197<sup>1</sup> alin.(5) din Codul muncii, informează toți salariații din cadrul firmei vizate cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte despre următoarele:*

1. Începând cu data de 02.03.2018 va fi declanșată procedura de reorganizare a Firmei de comerț ”ORIZONT”;
2. Motivele de reorganizare a Firmei de comerț ”ORIZONT” sînt: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. Consecințele juridice, economice și sociale ale reorganizării Firmei de comerț sînt: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
4. Măsurile preconizate cu privire la salariați constă în: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Director

Amir VÎRTOSU”

6. În conformitate cu art.197<sup>1</sup> alin.(6) CM în cazul în care cedentul și/sau cesionarul preconizează să întreprindă anumite măsuri cu privire la salariații lor, acestea urmează să fie consultate cu reprezentanții salariaților (comitetul sindical din unitate) potrivit art. 42<sup>1</sup> CM.

Cu alte cuvinte, dacă cedentul și/sau cesionarul planifică trasarea/desfășurarea anumitor măsuri cu privire la salariații din cadrul unității (*cum ar fi, disponibilizarea unui anumit număr de angajați etc.*) - aceste măsuri esențiale necesită să fie consultate în mod obligatoriu cu reprezentanții salariaților (organul sindical din unitate) potrivit cerințelor cuprinse în art. 42<sup>1</sup> CM.

În speță, art.42<sup>1</sup> alin.(1) CM statornicește că în vederea asigurării dreptului salariaților la administrarea unității prevăzută la art. 42 CM (*participarea la elaborarea proiectelor de acte*

normative la nivel de unitate în domeniul social-economic; participarea la aprobarea actelor normative la nivel de unitate în cazurile prevăzute de prezentul cod și de alte acte legislative sau normative; informarea și consultarea salariaților referitor la chestiunile menționate la art. 42<sup>1</sup> CM; colaborarea cu angajatorul în cadrul parteneriatului social), angajatorul este obligat să-i informeze și să-i consulte referitor la subiectele relevante în raport cu activitatea lor în cadrul unității.

7. Norma art. 197<sup>1</sup> alin. (7) CM stipulează că dacă în procesul de RU, STPU sau SPU sînt preconizate reduceri ale numărului de ore de personal, se vor aplica suplimentar prevederile art. 88 CM (ce reglementează procedura de concediere în cazul reducerii numărului de personal).

Astfel, dispozițiile art. 88 alin. (1) CM prevăd că angajatorul este în drept să concedieze salarii de la unitate în legătură cu reducerea numărului de personal (art. 86 alin. (1) lit. c) CM) **doar cu condiția că :**

- ✓ va emite un ordin, motivat din punct de vedere juridic sau economic, cu privire la reducerea numărului de personal;
- ✓ va emite un ordin cu privire la preavizarea, sub semnătură, a salariilor cu 2 luni înainte de reducerea numărului de personal;
- ✓ odată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului de personal, va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă / funcție în cadrul unității respective (cu condiția că astfel de loc de muncă / funcție există la unitate, iar salariatul preavizat îndeplinește cerințele necesare pentru suplinirea acestuia);
- ✓ va reduce, în primul rînd, locurile de muncă vacante;
- ✓ va desface CIM în primul rînd cu salarii angajați prin cumul;
- ✓ va acorda salariatului ce urmează să fie concediat o zi lucrătoare pe săptămână cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă ;
- ✓ va prezenta, în modul stabilit, cu 2 luni înainte de concediere, agenției pentru ocuparea forței de muncă informațiile privind persoanele ce urmează să fie disponibilizate;
- ✓ se va adresa organului (organizatorului) sindical în vederea obținerii opiniei consultative privind concedierea salariatului respectiv, în modul prevăzut de art. 87 CM;
- ✓ în cazul în care se presupune reducerea în masă a locurilor de muncă, va informa în scris, cu cel puțin 3 luni înainte, despre acest lucru organele sindicale din unitatea și ramura respectivă și va iniția negocieri în vederea respectării drepturilor și intereselor salariilor.

### **13. Articolul 248 va avea următorul cuprins:**

**„Articolul 248. Lucrurile la care este interzisă utilizarea muncii unor categorii de femei**

**Este interzisă utilizarea muncii femeilor gravide, a femeilor care au născut de curînd și a celor care alăptează la lucruri subterane în mine, precum și în orice alte activități care prezintă riscuri pentru securitatea sau sănătatea lor ori care pot avea repercusiuni asupra sarcinii sau alptării, conform cerințelor minime aprobate de Guvern.”**

1. Din sensul articolului modificat decurge că, reieșind din cerințelor minime aprobate de Guvern, legea interzice categoric utilizarea muncii FG, FNC și FA:

- ✓ la lucrurile subterane în mine;
- ✓ în orice alte activități care prezintă riscuri pentru securitatea sau sănătatea lor;
- ✓ în orice alte activități care pot avea repercusiuni asupra sarcinii sau alptării.

Exigențele juridice de bază ce interzic utilizarea muncii FG, FNC și FA la lucrurile subterane în mine, în orice alte activități ce prezintă riscuri pentru securitatea/sănătatea lor ori care pot avea repercusiuni asupra sarcinii sau alptării, sînt stabilite de Cerințele minime de securitate și sănătate în muncă pentru protecția FG, FNC și FA, aprobate prin Hotărîrea Guvernului nr. 1408/2016 (în continuare - HG nr. 1408/2016).

2. În speță, din cuprinsul pct. 2-7 ale HG nr. 1408/2016 **rezultă că :**

- ❖ pentru toate activitățile care pot prezenta un risc specific de expunere la agenți, procese

sau condiții de muncă, a căror listă este prezentată în anexa nr. 1 la HG nr. 1408/2016, angajatorul trebuie să evalueze natura, gradul și durata expunerii FG, FNC și a FA din unitatea respectivă, fie direct, fie prin intermediul serviciilor de protecție și prevenire menționate la art. 11 din Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 (în continuare - Legea nr. 186/2008), cu scopul de a evalua orice risc pentru securitatea sau sănătatea salariaților și orice efect posibil asupra sarcinii sau alptării și de a decide ce măsuri trebuie luate;

- ❖ în conformitate cu art. 14 din Legea nr. 186/2008, în unitatea respectivă, FG, FNC și a FA și/sau reprezentanții lor sînt informați cu privire la rezultatele evaluării menționate mai sus și la toate măsurile referitoare la sănătatea și securitatea la locul de muncă;
- ❖ dacă rezultatele evaluării evidențiază un risc pentru securitatea sau sănătatea salariaților sau o repercusiune asupra sarcinii sau alptării, angajatorul ia măsurile necesare pentru ca, printr-o modificare temporară a condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru al salariaților în cauză, să fie evitată expunerea acestei salariațe la riscurile evidențiate;
- ❖ dacă modificarea condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru nu este posibilă din punct de vedere tehnic sau obiectiv ori nu poate fi solicitată în mod rezonabil, din motive bine întemeiate, angajatorul va adopta măsuri organizatorice corespunzătoare pentru a schimba locul de muncă al salariaților respective, în conformitate cu prevederile CM;
- ❖ dacă schimbarea locului de muncă nu este posibilă din punct de vedere tehnic și/sau nu poate fi solicitată în mod rezonabil, din motive bine întemeiate, salariațele respective vor fi scutite, potrivit prevederilor CM de îndeplinirea obligațiilor de muncă pentru întreaga perioadă necesară protecției securității și sănătății lor;
- ❖ dispozițiile precitate supra se aplică inclusiv în cazul în care o salariată care exercită o activitate interzisă, rămîne însărcinată sau alptă și îi informează angajatorul cu privire la aceasta, prezentînd documentele confirmative.

#### **14. Articolul 250 va avea următorul cuprins:**

„Articolul 250. Transferul la o altă muncă al unor categorii de femei

(1) În cazul în care, drept urmare a evaluării riscurilor profesionale în conformitate cu Legea securității și sănătății în muncă, munca prestată de către o femeie gravidă, o femeie care a născut de curînd sau una care alptă se dovedește a prezenta riscuri pentru securitatea sau sănătatea acesteia ori poate avea repercusiuni asupra sarcinii sau alptării, angajatorul ia măsurile necesare pentru ca, printr-o modificare temporară a condițiilor de muncă, să excludă influența factorilor de risc asupra persoanelor menționate.

(2) Dacă modificarea condițiilor de muncă, prevăzută la alin. (1), nu este posibilă din motive obiective, femeii gravide, femeii care a născut de curînd sau celei care alptă și se acordă o altă muncă, astfel încît să se evite expunerea acesteia la factorii de risc identificați în cadrul evaluării. În perioada activității la noul loc de muncă, femeii gravide, femeii care a născut de curînd sau celei care alptă și se menține salariul mediu de la locul de muncă precedent.

(3) Dispozițiile alin. (1) și (2) se aplică inclusiv în cazurile în care graviditatea sau alptarea intervine în perioada prestării unei munci ce presupune influența factorilor de risc, cu condiția informării convenite a angajatorului.

(4) Femeile gravide, femeile care au născut de curînd și cele care alptă vor fi înlocuite de la munca de noapte, acordîndu-li-se o muncă de zi, cu menținerea salariului mediu de la locul de muncă precedent.

(5) Pînă la soluționarea chestiunii privind acordarea unei alte munci în conformitate cu alin. (2)–(4) sau în cazul în care schimbarea locului de muncă nu este posibilă din motive obiective, femeile gravide, femeile care au născut de curînd și cele care alptă vor fi scutite de îndeplinirea obligațiilor de muncă, cu menținerea salariului mediu pentru zilele pe care nu le-au lucrat din această cauză.

(6) Fără a aduce atingere dispozițiilor alin. (1)–(5), femeile care au copii cu vîrsta de pînă la 3 ani, în cazul în care nu au posibilitatea să-și îndeplinească obligațiile de muncă, sînt transferate, în

**modul prevăzut de prezentul cod, la un alt loc de muncă, cu menținerea salariului mediu de la locul de muncă precedent pînă cînd copiii împlinesc vîrsta de 3 ani.”**

1. Articolul 250 alin. (1) CM statornice te cînd în cazul în care, drept urmare a evaluării riscurilor profesionale în conformitate cu Legea nr.186/2008, munca prestată de către o FG, FNC sau FA se dovedește a prezenta riscuri pentru securitatea sau sănătatea acesteia ori poate avea repercusiuni asupra sarcinii sau alptării, angajatorul ia măsurile necesare pentru ca, printr-o modificare temporară a condițiilor de muncă (cu respectarea cerințelor art.68 și 74 CM), să excludă influența factorilor de risc asupra persoanelor menționate.

Altfel zis, dacă munca prestată de către FG, FNC sau FA prezintă riscuri pentru securitatea sau sănătatea acesteia ori poate avea repercusiuni asupra sarcinii sau alptării (*factori de risc evaluați/depistați conform prevederilor Legii nr.186/2008*) – angajatorul trebuie să ia toate măsurile necesare în vederea efectuării transferului temporar, cu consimțământul scris al respectivei lucrătoare, la o altă muncă în cadrul unității, care nu-i este contraindicat (adică care va exclude influența factorilor de risc), în condițiile art.68 CM (*semnarea de primire a unui acord suplimentar la contract în acest sens*) și ale art.74 CM (*emiterea de angajator a ordinului de transfer care se aduce la cunoștință salariatei, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare*).

2. Norma art. 250 alin. (2) CM precizează că dacă modificarea condițiilor de muncă (conform art.68 și 74 CM) prevăzută la art.250 alin. (1) CM nu este posibilă din motive obiective (*cum ar fi, lipsa locurilor de muncă vacante etc.*) - FG, FNC și FA și se acordă o altă muncă, astfel încât să se evite expunerea acesteia la factorii de risc identificați/depistați în cadrul evaluării. În perioada activității la noul loc de muncă, FG, FNC și a FA și se menține salariul mediu de la locul de muncă precedent.

Prin urmare, dacă transferul temporar al respectivei lucrătoare la o altă muncă în cadrul unității, ce ar exclude influența factorilor de risc asupra acesteia, nu este posibil din cauza/varii motive obiective - angajatorul trebuie să ia toate măsurile de rigoare în vederea acordării FG, FNC și FA a unei alte munci/ocupații ce permite evitarea expunerii acestei lucrătoare la factorii de risc identificați/depistați în cadrul evaluării, cu menținerea salariului mediu de la locul de muncă precedent (*dacă noul salariu este mai mic decît cel anterior*).

3. Conform art. 250 alin. (3) CM dispozițiile invocate mai sus (în pct.1 și 2) se aplică inclusiv în cazurile în care graviditatea sau alptarea intervine în perioada prestării unei munci ce presupune influența factorilor de risc, cu condiția informării convenite a angajatorului (*de către FG ori FA potrivit cerințelor art.1 CM*).

Cu alte cuvinte, dacă graviditatea (în privința FG) sau alptarea (privitor la FA) intervine în perioada prestării de către respectivă lucrătoare a unei munci/ocupații ce presupune influența factorilor de risc, atunci în virtutea cerințelor art. 250 alin.(3) CM **se cere de aplicat, după caz:**

- *art. 250 alin. (1) CM ce prevede că în cazul cînd munca prestată de către FG sau FA prezintă riscuri pentru securitatea sau sănătatea acesteia ori poate avea repercusiuni asupra sarcinii sau alptării – angajatorul trebuie să ia toate măsurile necesare în vederea transferului temporar, cu consimțământul scris al respectivei lucrătoare, la o altă muncă în cadrul unității, care va exclude influența factorilor de risc asupra acesteia, în condițiile art.68 și art.74 CM;*
- *art. 250 alin. (2) CM ce stabilește că în situația cînd transferul temporar al FG sau al FA la o altă muncă în cadrul unității, ce ar exclude influența factorilor de risc asupra acesteia, obiectiv nu este posibil - angajatorul trebuie să ia măsurile de rigoare în vederea acordării respectivei lucrătoare a unei alte munci ce exclude expunerea ei la factorii de risc identificați în cadrul evaluării, cu menținerea salariului mediu de la locul de muncă precedent (dacă noul salariu este mai mic decît cel anterior).*

4. Din cuprinsul art. 250 alin. (4) CM decurge că FG, FNC și FA vor fi înlocuite de la munca de noapte (art.103 CM), acordîndu-li-se o muncă de zi (*fapt ce impune respectarea de către ambele părți a cerințelor art.68 și 74 CM*), cu menținerea salariului mediu de la locul de muncă precedent (*dacă noul salariu este mai mic decît cel anterior*).

De remarcat că acordarea de către angajator FG, FNC și FA a unor munci/ocupații de zi (cu menținerea salariului mediu de la locul de muncă precedent, dacă noul salariu este mai mic decât cel anterior) implică obiectiv + juridic necesitatea modificării/schimbării regimului de muncă și de odihnă existent (ce cuprinde munca de noapte) al acestor lucrătoare prevăzute de CIM în baza art.49 alin.(1) lit.l) CM.

Modificarea/schimbarea regimului de muncă și de odihnă fixat în CIM al respectivelor lucrătoare (cu eliminarea muncii în timp de noapte) impune respectarea de către ambele părți contractante a următoarelor **cerințe legale**:

- art.68 CM (semnarea de către angajator a unui acord suplimentar la CIM);
- art.74 CM (emiterea de către angajator a ordinului de transfer care se aduce la cunoștință salariații, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare).

5. Dispozițiile art.250 alin. (5) CM statornicesc că până la soluționarea chestiunii privind acordarea unei alte munci (cu respectarea art.68 și 74 CM) în conformitate cu cerințele art. 250 alin. (2) -(4) CM (comentate mai sus) sau în cazul în care schimbarea locului de muncă nu este posibil din motive obiective - FG, FNC și FA vor fi scutite de îndeplinirea obligațiilor de muncă, cu menținerea salariului mediu pentru zilele pe care nu le-au lucrat din această cauză.

Altfel zis, respectivele femei vor fi remunerate (prin menținerea salariului mediu) în volum deplin/nerestricționat până la soluționarea pozitivă a chestiunii privind acordarea unei alte munci/ocupații în cadrul unității (perioadă ce poate dura, de la caz la caz, de la câteva zile până la câteva luni) fără a munci deloc în acest timp, ceea ce la drept vorbind nu concordează în deplină măsură cu dezideratul fundamental consfințit în art. 128 alin. (1) CM, conform căruia salariul reprezintă orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul CIM, **pentru munca prestată**.

6. Potrivit normei art. 250 alin.(6) CM femeile care au copii cu vârsta de până la 3 ani, în cazul în care nu au posibilitatea să își îndeplinească obligațiile de muncă, sunt transferate, în modul prevăzut de prezentul cod (adică mai exact: cu respectarea cerințelor art.68 și 74 CM), la un alt loc de muncă, cu menținerea salariului mediu de la locul de muncă precedent (dacă noul salariu este mai mic decât cel anterior) până când copiii împlinesc vârsta de 3 ani.

Din conținutul normei invocate se rezumă că în cazul când femeia care are copil în vârstă de până la trei ani nu are posibilitatea de a își îndeplini obligațiile de serviciu la locul său de muncă, ea este transferată conform art.68 și 74 CM la un alt loc de muncă (de regulă, mai puțin plătit), menținându-i-se salariul mediu de la locul de muncă precedent până când copilul împlineste vârsta de trei ani (dacă după transfer salariul este mai mare, atunci, în mod logic, salariul mediu anterior nu se menține, iar munca efectuată este remunerată în mărime sporită).

În practică, efectuarea unui astfel de transfer se confruntă uneori cu dificultăți greu de ocolit **din cauza**: lipsei la unitate a locurilor de muncă vacante corespunzătoare (ce sunt ocupate la momentul de față de salariați); lipsa acordului scris al salariații privind transferul ei (dintr-un motiv sau altul, dându-se dreptul la asemenea refuz) etc. În astfel de circumstanțe, angajatorului îi rămâne un singur lucru: să respecte sau altfel cerințele art. 250 alin.(6) CM cu menținerea salariului mediu de la locul de muncă precedent al mamei respective până la împlinirea copilului a vârstei de trei ani (dacă ea nu a plecat în acest timp în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de trei ani, potrivit art. 124 alin. (2) - (5) CM).