

**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.188/2017 PENTRU MODIFICAREA ȘI COMPLETAREA CODULUI MUNCII AL REPUBLICII MOLDOVA NR. 154/2003**

*(publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 364-370, art. 622)*

**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 9, alineatul (2) se completează cu litera g<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:**  
**„g<sup>1</sup>) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu și să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, documentele care justifică absența;” .**

1. Din cuprinsul noilor dispoziții juridice înglobate de legiuitor prin litera g<sup>1</sup>) în structura art.9 alin.(2) al Codului muncii (CM) se rezumă că salariatul este obligat să informeze/înștiințeze imediat (adică fără cauze reținute nejustificate) angajatorul/conducătorul unității sau conducătorul nemijlocit/eful subdiviziunii structurale despre imposibilitatea sa de a se prezenta la serviciu din cauze de ordin obiectiv și/sau de ordin subiectiv. O astfel de informare/înștiințare din partea salariatului poate fi efectuată prin una din trei modalități posibile **și anume:**

- ✓ *fi direct la adresa angajatorului (din cuprinsul art.258 alin.(1) CM rezultă că angajatorul se consideră conducătorul unității);*
- ✓ *fi direct la adresa conducătorului nemijlocit (eful subdiviziunii structurale a unității: departament, direcție, secție, secțiune, serviciu, sector, birou, laborator etc.);*
- ✓ *fi prin înbinarea ambelor modalități: la adresa angajatorului + la adresa conducătorului nemijlocit.*

2. Informarea salariatului de îndată despre imposibilitatea sa de a se prezenta la serviciu poate fi efectuată de acesta pe orice cale accesibilă de comunicare existentă ce poate fi utilizată realmente de dânsul în mod operativ, **inclusiv prin:** *poșta obișnuită sau electronică ; telegramă ; SMS; contact telefonic; telefonogramă etc.*

Textul unei asemenea informații/înștiințări din partea salariatului poate fi formulat, de regulă, în felul următor:

*”Domnule șef al secției mecanice Radu Țurcan: vă comunic că începând cu ziua de \_\_\_\_\_2018 și timp de 2 săptămâni eu nu mă pot prezenta la serviciu din cauza survenirii incapacității temporare de muncă cauzate de boala obișnuită (gripa).În termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă voi prezenta certificatul de concediu medical care justifică absența mea.Data\_\_\_\_\_2018. Ion Munteanu, mecanic”.*

3.Conform art.9 alin.(2) lit.g<sup>1</sup>) CM respectivul salariat trebuie să prezinte la locul său de muncă (angajatorului și/sau conducătorului nemijlocit) în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, documentele necesare care justifică absența lui, la care în virtutea rigoriilor legale, **se referă :**

- *certificatul de concediu medical;*
- *concluzia medicală a instituției medico-sanitare ce confirmă necesitatea îngrijirii copilului bolnav;*
- *certificatul de dizabilitate și capacitate de muncă;*
- *citația la poliție, organul de urmărire penală, la procuror, la instanța de judecată, la organul fiscal ș.a.*
- *certificatul medical de îngrijire a copilului bolnav în vârstă de până la 10 ani;*
- *certificatul medical pentru îngrijirea copilului cu dizabilități și cu durată de până la 2 ani;*
- *certificatul medical pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei cu durată de până la doi ani;*
- *ordinul de chemare la centrul militar pentru examenul medical, la cantonamentele militare etc.;*
- *certificatul privind donarea de sânge /componente sanguine de către salariații la instituția medicală;*
- *mandatul de arestare preventivă ori arestare la domiciliu a salariatului, emis de judecătorul de instrucție sau instanța de judecată;*
- *hotărârea judecătorească despre privarea de libertate, arestarea, internarea forțată a persoanei într-o instituție medicală sau trimiterea ei într-o instituție educațională specială;*
- *actul ce confirmă aplicarea sancțiunilor contravenționale persoanei fizice: privarea de dreptul de a desfășura o anumită activitate; privarea de dreptul de a deține anumite funcții; privarea de dreptul special (dreptul de a conduce vehicule, dreptul de a deține arme și de portarmă); munca neremunerată în folosul comunității; arestul contravențional etc.*

**2. La articolul 10 alineatul (2), literele c) și d) vor avea următorul cuprins:**

**„c) să aprobe, în decurs de o lună de la începerea activității unității, iar ulterior – pe parcursul primei luni a fiecărui an calendaristic, statele de personal ale unității;**

**d) să ofere salariul muncii prevăzut de contractul individual de muncă;”.**

1. Conform prevederilor art.V pct.1 și art.VIII alin.(1) din Legea nr.123/2017 pentru modificarea și completarea unor acte legislative – dispozițiile art.10 alin.(2) lit.c) CM sînt abrogate integral cu începere de la 01.01.2019, fapt ce permite să constatăm că respectivele dispoziții poartă în fond un caracter temporar/provizoriu, deoarece vor fi aplicabile doar până la data de 31.12.2018 inclusiv. Însă până la data de 01.01.2019 - dispozițiile art.10 alin.(2) lit.c) CM sînt integral/deplin aplicabile (pe parcursul scurtei durate de câteva luni ce a mai rămas până la 01.01.2019) în noua lor redacție simplificată, **conform cîrora:**

- angajatorul este obligat să aprobe statele de personal ale unității (SPU) în decurs de o lună de la începerea activității unității;*
- angajatorul a fost obligat să aprobe SPU pe parcursul primei luni a anului calendaristic 2018 (adică în intervalul dintre 2-31 ianuarie curent inclusiv);*
- angajatorul nu mai este obligat să prezinte (în formă scrisă sau electronică) un exemplar al SPU inspecției teritoriale de muncă (ITM) în a cărei rază de competență este amplasată unitatea (altfel spus, anul 2017 a fost ultimul an pentru toți angajatorii din țară și serviciile lor resurse umane privitor la prezentarea obligatorie a SPU pentru ITM).*

2. Analiza juridică a situației ce se profilează în contextul dispozițiilor art.10 alin.(2) lit.c) CM în privința aprobării de către angajatori a SPU după 1 ianuarie 2019 permite a concluziona că deși obligația acestora privind aprobarea SPU este supusă abrogării, din punct de vedere legal, deloc nu se anulează și nu se restrânge nici printr-o reglementare dreptul angajatorilor de a aproba în continuare SPU de sineștător și benevol la începutul activității unității, iar în continuare – de a aproba SPU anual (*for necessity present of one exemplar of SPU la ITM*).

Dreptul angajatorilor de a aproba SPU de sineștător/benevol la începutul activității unității, iar în continuare, de a aproba SPU anual – rezultă din cuprinsul **următoarelor reglementări legale și constatările în baza lor:**

- a) în conformitate cu art.10 alin.(1) lit.e) CM angajatorul are dreptul să emit acte normative la nivel de unitate (la acestea se referă SPU), care potrivit art.4 lit.f) CM conțin norme ale dreptului muncii, ce sînt astfel obligatorii atît pentru angajator, cît și pentru salariați;
- b) conform cerințelor art.49 alin.(1) lit.d<sup>1</sup>), e), f) și i) CM conținutul contractului individual de muncă (CIM) este determinat prin acordul părților, înțindu-se cont de prevederile legislației în vigoare, care, pe lângă altele, **include:** denumirea funcției; atribuțiile funcției; riscurile specifice funcției; salariul funcției;
- c) din cuprinsul art.4 lit.f) CM decurge că la legislația muncii în vigoare, prevederile coree urmează a fi luate în considerare obligatoriu de către părți la încheierea CIM, inclusiv la determinarea clauzelor contractuale conform art.49 alin.(1) lit.d<sup>1</sup>), e), f) și i) CM (expuse supra) se referă de asemenea actele normative la nivel de unitate (din numărul corelor fac parte SPU);
- d) astfel, prevederile SPU aprobate de angajator, care este un important act normativ la nivel de unitate, sînt menite să joace un rol deosebit/decisiv în procesul de purtare a negocierilor dintre salariați și angajator, atît la etapa încheierii CIM (art.45 - 65 CM), cît și la etapa reexaminării clauzelor existente din CIM (conform art.68 și 74 CM), inclusiv privitor la latură ce ține de specificarea exactă de către părți a clauzelor contractuale conform art.49 alin.(1) lit.d<sup>1</sup>), e), f) și i) din CM;
- e) altfel spus, pentru purtarea optimală a negocierilor dintre salariați și angajator, atît la etapa încheierii CIM, cît și la etapa reexaminării clauzelor CIM, mai ales privitor la latură ce ține de specificarea de către părți a clauzelor contractuale conform art.49 alin.(1) lit.d<sup>1</sup>), e), f) și i) CM – practic și obiectiv se cere aprobarea anuală de către angajator a SPU, care este un exclusiv și important act normativ la nivel de unitate, în baza căruia părțile pot purta legitim și cu succes negocierile individuale menționate;
- f) norma art.136 alin.(1) CM prevede că sistemul tarifar de salarizare include reelele tarifare, salariile tarifare, grilele de salarii ale funcției și îndrumările tarifare de calificare; totodată art.2 și Anexa 1 la Convenția colectivă (nivel național) nr. 12/2012 "Formularul statelor de personal și permisul nominal de acces la locul de muncă" (în continuare - CCNN nr. 12/2012), statornicesc că în SPU se indică: denumirea structurii, subdiviziunii și funcției; numărul de unități; salariu tarifar sau de funcție;
- g) prin urmare, aplicarea corectă în practică a normei art.136 alin.(1) CM în partea ce stabilește că sistemul tarifar de salarizare include reelele tarifare, salariile tarifare și grilele de salarii ale funcției – realmente este posibil doar în caz de existență a SPU aprobat de către angajator, în care trebuie să fie elucidate pe lângă altele, atît denumirile

concrete ale funcțiilor/profesiilor personalului unității (care pot fi precizate/modificate), cât și cuantumul concrete (în cifre) ale salariilor tarifare sau ale celor de funcție ce corespund acestor profesii/funcții (care, de regulă, sunt periodice în creștere);

- h) abrogarea de către legiuitor a prevederilor art.10 alin.(2) lit.c) CM cu începere de la 1 ianuarie 2019 – nu anulează și nu restrânge aplicarea altor acte normative în vigoare privind întocmirea SPU, printre care se referă : CCNN nr. 12/2012; Metodologia cu privire la completarea și avizarea statului de personal, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.201/2009 (aplicat în autoritățile publice centrale și locale de toate nivelurile); Formularul-tip al schemei de încadrare a personalului autorităților publice care cad sub incidența Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, instanțelor judecătorești și procuraturii (anexa nr.1 la Ordinul MF nr.55/2012); Modalitatea de elaborare și aprobare a schemelor de încadrare a personalului autorităților publice care cad sub incidența Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, instanțelor judecătorești și procuraturii (anexa nr.2 la Ordinul MF nr.55/2012); Formularul-tip al schemei de încadrare a personalului instituțiilor bugetare (anexa nr.3 la Ordinul MF nr.55/2012); Modalitatea de elaborare și aprobare a schemelor de încadrare a personalului instituțiilor bugetare (anexa nr.4 la Ordinul MF nr.55/2012).

3.Referitor la noul conținut juridic al dispozițiilor art.10 alin.(2) lit.d) CM este relevant de remarcat **următoarele**:

- cuprinsul precedent al art.10 alin.(2) lit.d) CM stipula că angajatorul era obligat să acorde salariul și locul de muncă prevăzut de CIM, cât și permisul nominal de acces la locul de muncă ;
- textul actual/modificat al art.10 alin.(2) lit.d) CM statornicește că angajatorul este obligat doar să ofere salariul și locul de muncă prevăzut de CIM;
- altfel zis, din noile dispoziții ale art.10 alin.(2) lit.d) CM rezultă că anul 2017 a fost ultimul an pentru toți angajatorii din țară și serviciile lor resurse umane privitor la perfectarea obligatorie a permiselor nominale de acces la locul de muncă ;
- totodată , angajatorii din țară nu sunt privați de dreptul de a elibera de sine stator/benevol salariaților și permise nominale de acces la locul de muncă (dacă condițiile tehnico-organizatorice existente fac necesară și oportună utilizarea acestora);
- modificarea de către legiuitor a prevederilor art.10 alin.(2) lit.d) CM – nu anulează și nu restrânge aplicarea art.2 și a Anexei 2 la CCNN nr. 12/2012, conform căreia se recomandă angajatorilor să utilizeze modelul permisului nominal de acces la locul de muncă ce cuprinde: denumirea unității; numărul și data încheierii CIM; numele, prenumele și funcția/ocupația salariatului; data eliberării permisului; semnătura angajatorului și stampila unității.

### **3. La articolul 33, alineatul (6) se abrogă .**

1.Textul normei juridice abrogată a art.33 alin.(6) al CM prevedea că la expirarea termenului contractului colectiv de muncă (CCM), acesta continua să - și producă efectele până la momentul încheierii unui nou CCM sau până când părțile nu decideau asupra prelungirii acestuia.

Altfel spus, abrogarea art.33 alin.(6) CM a condus inevitabil la anularea unui drept important al partenerilor sociali la nivel de unitate - salariul și angajator, drept aplicat de acestea pe parcursul a 14 ani, adică de la data intrării în vigoare a CM (01.10.2003) și până la dat

public rii Legii nr.188/2017 în MO RM (20.10.2017), conform c ruia la expirarea termenului CCM, acest act contractual continua legitim s - i produc efectele:

- *fie pîn la momentul/data încheierii de c tre p rfi a unui nou CCM;*
- *fie pîn la momentul/data cînd p r ile CCM adoptau decizia comun în vederea prelungirii termenului acestuia.*

2.În contextul celor comentate supra (în pct.1) e relevant de reținut c partenerii sociali la nivel de unitate pot utiliza actualmente în privința aplic rii clauzelor CCM în varii situații, instrumentele legale cuprinse în art.33 alin.(2) - (5) CM **ce statornicesc c :**

- *CCM produce efecte i în cazul schimb rii denumirii unit ii sau al desfacerii CIM cu conduc torul unit ii;*
- *în cazul reorganiz rii unit ii ori în cazul lichid rii acesteia - CCM continu s - i produc efectele pe toat durata procesului de reorganizare sau de lichidare;*
- *în cazul schimb rii tipului de proprietate al unit ții sau a proprietarului acesteia - CCM continu s - i produc efectele pîn la data expir rii sale sau a intr rii în vigoare a unui alt CCM;*
- *în cazul reorganiz rii, schimb rii tipului de proprietate al unit ții sau a proprietarului acesteia, oricare dintre p r i poate propune celeilalte p r i s încheie un nou CCM sau s prelungesc contractul precedent.*

Pe de alt parte, norma art.197<sup>1</sup> alin.(1) CM stabile te/precizeaz suplimentar c în caz de reorganizare a unit ții, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia, **cesionarul** (*adic persoan fizic sau juridic care, implicînd schimbarea angajatorului, dobînde te calitatea de angajator în raport cu unitatea sau cu o parte a acesteia*) preia toate drepturile și obligațiile existente (la data producerii evenimentului) ce decurg din CCM în vigoare.

#### **4. La articolul 55 alineatul (1):**

**litera b) va avea urm torul cuprins:**

**„b) pentru perioada îndeplinirii unor lucr ri temporare cu o durat de pîn la 2 luni;”**

**alineatul se completeaz cu literele b1) i c1) cu urm torul cuprins:**

**„b<sup>1</sup>) pentru perioada îndeplinirii unor lucr ri sezoniere care, în virtutea condi iilor climaterice, se pot desf ura numai într-o perioad anumit a anului;”**

**„c<sup>1</sup>) cu cet ținii str ini care se angajeaz în cîmpul muncii pe teritoriul Republicii Moldova;” .**

1. Privitor la noul conținut juridic al dispozițiilor art.55 alin.(1) lit.b) CM **necesit de menționat c :**

- ❖ *cuprinsul precedent al art.55 alin.(1) lit.b) CM (abrogat de la 20.10.2017) stipula c CIM putea fi încheiat pe durat determinat pentru perioada îndeplinirii unor lucr ri temporar cu o durat de pîn la 2 luni, precum i în cazul unor lucr ri sezoniere care, în virtutea condi iilor climaterice, puteau fi desf urate numai într-o perioad anumit a anului;*
- ❖ *textul actual/modificat al art.55 alin.(1) lit.b) CM (pus în aplicare de la 20.10.2017) statornice te simplu c CIM poate fi încheiat pe durat determinat pentru perioada îndeplinirii unor lucr ri temporare cu o durat de pîn la 2 luni;*
- ❖ *astfel, din fosta structur a art.55 alin.(1) lit.b) CM au fost eliminate prevederile ce invocau c CIM se încheie pe durat determinat în cazul unor lucr ri sezoniere care, în*

*virtutea condițiilor climaterice, puteau fi desfășurate numai într-o perioadă anumită a anului, prevederi ce nu au dispărut ca atare din cuprinsul CM, ci doar au fost plasate în noul text al art.55 alin.(1) lit.b<sup>1</sup>) CM (a se vedea mai jos comentariile din pct.3).*

2. De remarcat că modul concret de negociere și încheiere a CIM pentru perioada îndeplinirii unor lucrări temporare cu o durată de până la 2 luni este reglementat detaliat de prevederile art.275 - 278 CM, **conform c rora:**

- *încheierea CIM pe un termen de până la 2 luni se efectuează în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;*
- *salariile care au încheiat CIM pe un termen de până la 2 luni pot fi atrase la muncă în zilele de repaus și de sârbătoare numai cu acordul lor scris;*
- *retribuirea muncii prestate în zilele de repaus și de sârbătoare numai se efectuează în modul prevăzut la art.158 CM;*
- *salariile care au încheiat CIM pe un termen de până la 2 luni, la încetarea contractului în legătură cu expirarea termenului acestuia, li se plătește o indemnizație pentru zilele de concediu nefolosite, modul de calculare a acesteia este aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.426/2004;*
- *salariatul care a încheiat un CIM pe un termen de până la 2 luni are dreptul la desfacerea acestuia înainte de termen, prevenind în scris angajatorul despre aceasta cu cel puțin în 3 zile calendaristice înainte;*
- *angajatorul este obligat să preavizeze prin ordin, sub semnătură, salariatul despre încetarea CIM, în legătură cu expirarea termenului, cu cel puțin în 3 zile calendaristice înainte.*

3.Noile dispoziții ale art.55 alin.(1) lit.b<sup>1</sup>) CM stabilesc că CIM poate fi încheiat pe durată determinată pentru perioada îndeplinirii unor lucrări sezoniere care, în virtutea condițiilor climaterice, se pot desfășura numai într-o perioadă anumită a anului. Modul concret de încheiere a CIM pentru perioada îndeplinirii unor lucrări sezoniere este reglementat de prevederile art.279 - 282 CM **ce statuiează:**

- ✓ *se consideră lucrări sezoniere lucrările care, în virtutea condițiilor climaterice și a altor condiții naturale, se efectuează într-o perioadă concretă a anului calendaristic, ce nu depășește 6 luni;*
- ✓ *Nomenclatorul lucrărilor sezoniere se aprobă de Guvern (mai exact, este aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.1273/2004);*
- ✓ *caracterul sezonier al muncii trebuie să fie specificat în CIM;*
- ✓ *la angajarea salariilor la lucrări sezoniere, termenul de probă nu poate fi mai mare de 2 săptămâni calendaristice;*
- ✓ *salariile angajaților la lucrări sezoniere, la încetarea CIM în legătură cu încheierea sezonului, li se plătește o indemnizație pentru zilele de concediu nefolosite, modul de calculare a acesteia este stabilit prin Hotărârea Guvernului nr.426/2004;*
- ✓ *salariatul angajat la lucrări sezoniere este obligat să prevină, în scris, angajatorul despre desfacerea CIM înainte de termen cu cel puțin în 7 zile calendaristice înainte;*
- ✓ *angajatorul este obligat să-l preavizeze, sub semnătură, pe salariatul angajat la lucrări sezoniere despre încetarea CIM în legătură cu expirarea termenului cu cel puțin în 7 zile calendaristice înainte;*

- ✓ *la desfacerea CIM cu salariatul angajat la lucrări sezoniere în legătură cu lichidarea unității, cu reducerea numărului/statelor de personal, salariatului și se plătește o indemnizație de eliberare din serviciu în mărimea salariului său mediu pe 2 săptămâni.*

4. Dispozițiile noi ale art.55 alin.(1) lit.c<sup>1</sup>) CM stipulează că CIM poate fi încheiat pe durată determinată cu cetățenii străini care se angajează în câmpul muncii pe teritoriul Moldovei. Modul concret de încheiere a CIM cu cetățenii străini care se angajează în câmpul muncii pe teritoriul RM este reglementat de prevederile art.3 lit.b) și art.48 alin.(4) CM, art.4-14 din Legea nr. 180/2008 cu privire la migrația de muncă, art.1-4 și 11 din Legea nr. 269/1994 cu privire la ieșirea și intrarea în RM, art.28 și 33 din Legea nr. 270/2008 privind azilul în RM, art.35 și 40 din Legea nr. 200/2010 privind regimul străinilor în RM, art.12 din Legea nr. 274/2011 privind integrarea străinilor în RM.

În speță, art.48 alin.(4) CM prevede că la angajarea în RM a cetățenilor străini se vor lua în considerare, de asemenea, prevederile legislației în domeniul migrației de muncă, precum și dispozițiile relevante ale tratatelor internaționale la care RM este parte. La cele mai importante tratate internaționale la care RM este parte ce țin de domeniul migrației muncii **se referă** :

- *Convenția OIM nr. 97 privind migrația în scop de angajare, ratificată integral prin Legea nr.209/2005;*
- *Convenția europeană cu privire la statutul juridic al lucrătorilor migrați, ratificată parțial prin Legea nr. 20/2006;*
- *Acordul privind colaborarea în domeniul migrației forței de muncă și protecției sociale a lucrătorilor migrați din CSI, ratificată integral prin Hotărârea Parlamentului nr. 397/1995.*

#### **5. La articolul 56 alineatul (3), textul „, , atribuindu-i-se un număr din registrul unității” se exclude.**

Textul modificat/reduc al normei art.56 alin.(3) CM statornicește în prezent că CIM se întocmește în două exemplare și se semnează de către părți. În cazul în care angajatorul este autoritate publică, pe CIM se aplică stampila acesteia. Un exemplar al CIM se înmânează salariatului, iar celălalt se păstrează la angajator.

Din sensul/logica normei precitate/modificate **rezultă** că :

- *atribuirea de către angajator pentru CIM a unui număr din registrul unității - nu este obligatorie, dar nici nu este interzis de lege (adică rămâne la discreția angajatorului);*
- *aplicarea stampilei pe CIM este obligatorie doar în cazul când angajatorul este autoritate publică (de pildă, ministerul sau primăria), dar nici nu este interzis de lege pentru toți ceilalți angajatori (din sectorul public, privat sau mixt care folosesc munca salariată, adică rămâne la discreția acestora);*
- *de remarcat că ținerea registrului unității în privința CIM nu este interzisă ca atare, deoarece este anulat doar atribuirea de către angajator pentru CIM a unui număr din respectivul registru al unității, fapt ce permite/nu interzice în fond invocarea în CIM a literelor majuscule din alfabetul moldav, cum ar fi inițialele celui angajat din 2 sau 3 litere: LC, ABT, NSD-1 (în cazul când inițialele coincid cu cele din alte CIM) etc.*

#### **6. La articolul 62, litera a) se abrogă.**

1. Dispozițiilor abrogate ce erau cuprinse în art. 62 lit a) CM interziceau aplicarea perioadei de probă în cazul încheierii CIM cu tinerii specialiți. De precizat că potrivit art.1 CM **țin** r

*specialist* se consideră absolventul instituției de învățământ superior, mediu de specialitate sau secundar profesional în primii trei ani după absolvirea acesteia.

Altfel spus, legislația muncii actualmente permite fără nici o restricție aplicarea de către angajator a perioadei de probă în cazul încheierii CIM cu tinerii specialiști - absolvenți ai tuturor instituțiilor de învățământ superior, mediu de specialitate și secundar profesional (*atât de stat, cât și private cu învățământul la zi, fără frecvență și la distanță*) pe parcursul primilor trei ani după absolvirea lor.

2. Reieșind din cuprinsul art.12 lit. d) - i) al Codului educației, la categoria respectivilor tineri specialiști pot fi juridic atribuiți absolvenții tuturor instituțiilor de învățământ din RM (*indiferent de tipul lor de proprietate, de forma juridică de organizare și de subordonarea lor departamentală sau apartenența ramurală a acestora*), care fac parte **din cadrul:**

- ❖ învățământului profesional tehnic secundar;
- ❖ învățământului profesional tehnic postsecundar;
- ❖ învățământului profesional tehnic postsecundar nonterțiar;
- ❖ învățământului superior (*de licență; de master; de doctorat*).

De remarcat că anumite drepturi și obligații ale tinerilor specialiști sunt reglementate prin Hotărârea Guvernului nr. 923/2001 „Cu privire la plasarea în câmpul muncii a absolvenților instituțiilor de învățământ superior și mediu de specialitate de stat”.

**7. La articolul 63 alineatul (2), după textul „eliberare din serviciu.” se introduce textul: „Angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă.”**

1. Textul completat al dispozițiilor art.63 alin.(2) CM stabilește că în cazul în care rezultatul perioadei de probă este nesatisfăcător, acest lucru se constată în ordinul cu privire la concedierea salariatului, ce se emite de către angajator până la expirarea perioadei de probă, fără plata indemnizației de eliberare din serviciu. Angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă. Salariatul are dreptul să atace concedierea în instanța de judecată.

Altfel zis, în redacția precedentă a art.63 alin.(2) CM pe seama angajatorului era pusă obligația juridică să motiveze/argumenteze decizia sa privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă, iar în actuala redacție – nu mai are o astfel de obligație, ceea ce de fapt nu este benefic pentru salariatul concediat, deoarece dânsul nu va cunoaște motivele concrete ce stau la baza concedierii sale nefavorabile cu posibilul impact negativ pentru angajarea lui în viitor la alte unități din țară.

De precizat că concedierea salariatului în cazul în care rezultatul perioadei de probă este nesatisfăcător se face de către angajator în temeiul art.86 alin.(1) lit.a) CM (*în legătură cu rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă*).

2. Este relevant totuși de accentuat că potrivit cerințelor imperative ale art.89 alin.(2) CM la examinarea litigiului individual de muncă privitor la restabilirea la locul de muncă a salariatului eliberat/concediat nelegitim din serviciu (inclusiv în temeiul art.86 alin.(1) lit.a) CM) de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească **legalitatea și indice temeiurile eliberării din serviciu a salariatului** (*fapt ce impune a sa sau altfel necesitatea invocării de către angajator a motivelor/argumentelor reale/concrete ce stau la baza deciziei sale despre concedierea persoanei în legătură cu rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă*).



Pentru a nu afecta pe viitor onoarea, demnitatea și reputația profesională în perioada activității de muncă a respectivului salariat (care nu a susținut perioada de probă), mai ales din rândul tinerilor specialiști, e relevant de accentuat că legislația muncii nu interzice într-o astfel de situație încetarea CIM în alte posibile temeuri legale/favorabile convenite de părțile contractante, **cum ar fi:**

- ✓ prin acordul scris al părților conform art. 82<sup>1</sup> CM;
- ✓ prin demisionare potrivit art. 85 CM etc.

#### **8. Articolul 65 va avea următorul cuprins:**

##### **„Articolul 65. Perfectarea documentelor la angajare**

**(1) În baza contractului individual de muncă negociat și semnat de părți, angajatorul poate emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) de angajare.**

**(2) În cazul în care angajatorul a emis ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) de angajare, acesta se aduce la cunoștință salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare de la data semnării de către părți a contractului individual de muncă. La cererea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să-i elibereze acestuia o copie de pe ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), legalizat în modul stabilit, în termen de 3 zile lucrătoare.”**

1. Din noul cuprins modificat al prevederilor art. 65 CM **rezultă logic:**

- ✓ în baza CIM negociat și semnat de părți, angajatorul nu este obligat (cum era anterior), ci este doar în drept să emit ordinul de angajare a salariatului (adică emitera respectivului ordin rămâne exclusiv la discreția/bunavoința angajatorului și/sau, după caz, a serviciului lui resurse umane);
- ✓ dacă angajatorul a emis ordinul de angajare - acesta se aduce la cunoștință salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare de la data semnării de către ambele părți a CIM (termen calculat conform cerințelor art. 14 CM);
- ✓ la cererea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să-i elibereze acestuia o copie de pe ordinul de angajare, legalizat în modul stabilit, în termen de 3 zile lucrătoare;
- ✓ eliberarea benevolă a copiei ordinului de angajare în lipsa cererii scrise
- ✓ a salariatului – în principiu nu este interzis de art. 65 alin. (2) CM.

2. De remarcat că depunerea cererii scrise a salariatului privitor la eliberarea copiei ordinului de angajare a acestuia – constituie o garanție juridică principală ce confirmă două fapte importante strâns/indispensabil legate între ele **și anume:**

- faptul solicitării de către salariat de la angajator a copiei ordinului de încadrare a sa la muncă în unitate;
- faptul înmînării de către angajator solicitantului a copiei ordinului de angajare a acestuia.

Pentru a evita careva divergențe inutile/posibile dintre salariatul vizat și angajator/serviciul lui resurse umane - este relevant înregistrarea, în conformitate cu regulile de secretariat aplicate în unitate, atât a cererilor scrise ale salariaților privitor la eliberarea copiilor ordinului de angajare a acestora, cât și reflectarea documentar acceptabilă a faptului privind primirea de către cei angajați a copiilor CIM solicitate de dânsii (într-un registru, în partea de jos a cererii, prin depunerea unei confirmări-model scrise succinte etc.).

#### **9. La articolul 78 alineatul (1) litera a), cifra „6” se substituie cu cifra „4”.**

1. Textul modificat al dispozițiilor art. 78 alin. (1) lit. a) CM prevede că CIM se suspendă din inițiativa salariatului în caz de concediu pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 4 ani.

E relevant de accentuat c suspendarea CIM din ini iativa salariatului în temeiul art.78 alin.(1) lit.a) CM se face practic în baza unei cereri scrise speciale a acestuia, depus /înregistrat conform regulilor de secretariat aplicate în unitate, prin care semnatarul solicit expres o astfel de suspendare (cu referire în cerere la art.78 alin.(1) lit.a) CM).

Respectiva cerere scris special nu trebuie de confundat cu obi nuita cerere scris a salariatului privitor la acordarea concediului par ial pl tit pentru îngrijirea copilului pîn la vârsta de 3 ani depus conform art.124 alin.(2) - (5) CM sau cu simpla cerere scris a lucr torului despre acordarea concediului suplimentar nepl tit pentru îngrijirea copilului în vîrst de la 3 la 4 ani înaintat potrivit art.126 alin.(1) CM.

2.La cele comentate supra (în pct.1) se cere de ad ugat/precizat c , la drept vorbind, concediul pentru îngrijirea copilului în vîrst de pîn la 4 ani (*pe durat c ruia se admite suspendarea CIM în condițiile art.78 alin.(1) lit.a) CM*) const din punct de vedere juridic/realmente din dou concedii sociale aparte/separate i consecutive, ce pot fi acordate femeilor salariate, ucenicelor i so iilor aflate la între inerea salaria ilor, precum i t t lui copilului ori unuia din bunici sau unei alte rude care se ocup nemijlocit de îngrijirea copilului+ tutorelui, dac mama copilului nu utilizeaz respectivul concediu social, **i anume:**

- *concediu par ial pl tit pentru îngrijirea copilului pîn la vârsta de 3 ani (reglementat conform prevederilor art.124 alin.(2)-(5) CM);*
- *concediu suplimentar nepl tit pentru îngrijirea copilului în vîrst de la 3 la 4 ani (reglementat prin dispozițiile art.126 CM).*

**10. Articolul 82 se completeaz cu litera d<sup>1</sup>) cu urm torul cuprins:**

**„d<sup>1</sup>) retragere, de c tre autorit țile competente, a autorizației (licenței), permisului, care îi acord salariatului dreptul de a activa într-o anumit profesie, meserie sau de a efectua o anumit lucrare – de la data retragerii actului respectiv;”.**

1. Noile dispoziții înglobate în art.82 lit.d<sup>1</sup>) CM statornicesc c în caz de retragere, de c tre autorit țile competente, a autorizației (licenței), permisului, care îi acord salariatului dreptul de a activa într-o anumit profesie, meserie sau de a efectua o anumit lucrare – CIM înceteaz în circumstan e ce nu depind de voin a p r ilor de la data retragerii actului respectiv.

Altfel spus, dac autorizația (licența) sau permisul, în baza c ruia salariatul deține dreptul de a activa/munci într-o anumit profesie, meserie sau de a efectua o anumit lucrare (*de pild , permisul de conducere pentru oferul de camion*) a fost retras de c tre autoritatea competent (*cum ar fi privarea de dreptul de a conduce vehicule aplicat de instanța de judecat conform art. 36 Cod contravențional*) – CIM cu respectivul salariat înceteaz în temeiul art.82 lit.d<sup>1</sup>) CM în circumstan e ce nu depind de voin a p r ilor de la data retragerii actului/permisului respectiv.

2.Totodat face de reținut c au r mas în vigoare i sînt aplicabile dispozițiile similare/precedente ale art.82 lit.d) CM, conform c rora în caz de retragere, de c tre autorit ile competente, a autoriza iei (licen ei) de activitate a unit ii – CIM înceteaz în circumstan e ce nu depind de voin a p r ilor de la data retragerii acesteia.

Cu alte cuvinte, dac autorizația (licența) de activitate a unit ii a fost retras de c tre autoritatea competent (*cum ar fi, spre exemplu, retragerea licen ei firmei privind importul i comercializarea angro a benzinei i motorinei, de c tre Agenția Servicii Publice conform art. 21 din Legea nr. 451/2001 privind licen ierea unor genuri de activitate*) - CIM înceteaz cu salariații vizați din cadrul respectivei unit ți, în circumstan e ce nu depind de voin a p r ilor, de la data retragerii acestei licenții.

**11.La articolul 85 alineatul (4<sup>1</sup>), după cuvintele „Conducătorul unității” se introduce textul „(al filialei sau reprezentanței)” .**

1.Textul integral completat/extins al art.85 alin.(4<sup>1</sup>) CM statornice te c conducătorul unității (al filialei sau reprezentanței), adjuncții și contabilul-șef sînt în drept să demisioneze, anunțînd despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu o lună înainte.

Astfel, conform art.85 alin.(4<sup>1</sup>) CM în noua sa redacție sînt în drept să demisioneze, anunțînd despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu o lună înainte, următoarele **persoane de conducere:**

- *conducătorul unității;*
- *adjuncții conducătorului unității;*
- *contabilul-șef al unității;*
- *conducătorul filialei sau reprezentanței;*
- *adjuncții conducătorului filialei sau reprezentanței;*
- *contabilul-șef al filialei sau reprezentanței (dacă există o astfel de funcție în statele de personal).*

2.Referitor la noțiunile de **filială** și de **reprezentanță** invocate în art.85 alin.(4<sup>1</sup>) CM se cere obiectiv și practic de precizat unele aspecte juridice importante ce au, așa sau altfel, relevanță la aplicarea corectă a normei completate comentate.

Astfel, potrivit art.102 din Codul civil (CC) persoana juridică poate institui filiale în RM și în străinătate dacă legea sau actul de constituire nu prevede altfel.Filiala nu este persoană juridică .

Totodată, art.103 din CC prevede că reprezentanța este o subdiviziune separată a persoanei juridice situată în afara sediului acesteia, care o reprezintă și își apără interesele.Reprezentanța nu este persoană juridică .

La rîndul său, norma art.30 alin. (2) CM consfințește că CCM poate fi încheiat atît pe unitate în ansamblu, cît și în filialele și reprezentanțele acesteia.

3.Din cuprinsul art.21 al Legii nr. 845/1992 cu privire la antreprenoriat și întreprinderi rezultă că întreprinderea are dreptul de a constitui filiale și reprezentanțe cu drept de a deschide subconturi. **Filială** se consideră subdiviziunea separată a întreprinderii care este situată în altă parte și care exercită unele din atribuțiile acesteia.**Reprezentanță** se consideră subdiviziunea separată a întreprinderii care este situată în altă parte și care apără și reprezintă interesele întreprinderii, încheie, în numele acesteia, tranzacții și înfăptuiește alte acțiuni de drept.Filialele și reprezentanțele nu sînt persoane juridice. Șeful filialei (reprezentanței) **este numit de întreprindere și activează în temeiul mandatului ce i s-a eliberat.**

Prin derogare de la prevederile invocate mai sus, filialele și reprezentanțele întreprinderilor statelor străine **se înființează ca persoane juridice.** Filialele și reprezentanțele întreprinderilor statelor străine își desfășoară activitatea în conformitate cu legislația RM și cu regulamentele aprobate de întreprinderea fondator.Particularitățile înființării lor se reglementează de legislație.

4.Pe de altă parte, art.19 din Legea nr. 81/2004 cu privire la investițiile în activitatea de întreprinzător statuează că întreprinderile nerezidente, asociațiile acestora și organizațiile internaționale au dreptul să înființeze în RM filiale și reprezentanțe comercial-economice, **care obțin statut de întreprindere** apar înfăptuind integral investitorilor străini de la data înregistrării lor în modul stabilit.Reprezentanțele întreprinderilor nerezidente se înregistrează pe teritoriul RM, conform legislației în vigoare, fără drept de persoană juridică și fără dreptul de a desfășura activitate economică.Întreprinderile cu investiții străine au dreptul să înființeze, dacă faptul

acesta este prevăzut în documentele lor de constituire, filiale și reprezentanțe comercial-economice atât în țară, cât și în străinătate. Filialele și reprezentanțele înființate în RM de întreprinderi rezidente cu investiții străine nu sînt persoane juridice.

## **12. Articolul 86:**

### **alineatul (1):**

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

**„e) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției de încredere sau muncii prestate din cauza calificării insuficiente, stabilit în urma atestării efectuate în modul prevăzut de Guvern;”**

**la litera h), cuvîntul „repetat ” se exclude;**

**literele j), k) și p) vor avea următorul cuprins:**

**„j) săvîrșirea unei contravenții sau infracțiuni contra patrimoniului unității, stabilit prin hotărîrea instanței de judecată sau prin actul organului de competență care are în vedere aplicarea sancțiunilor contravenționale;**

**k) comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace bănești sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator a unor acțiuni culpabile, dacă aceste acțiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv;”**

**„p) încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă;”**

**alineatul se completează cu litera y1) cu următorul cuprins:**

**„y1) de încrederea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă;”**

**alineatul se completează cu o notă cu următorul cuprins:**

**„Notă. Persoanele concediate în temeiul lit. y1) pot fi angajate pe o durată determinată conform art. 55 lit. f).”**

**la alineatul (2), cifra „6” se substituie cu cifra „4”.**

1. Textul integral modificat al dispozițiilor art. 86 alin. (1) lit. e) CM stipulează că concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a CIM se admite în legătură cu constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției de încredere sau muncii prestate din cauza calificării insuficiente, stabilit în urma atestării efectuate *în modul prevăzut de Guvern*. Din cuprinsul dispozițiilor precitate rezultă că concedierea se admite în legătură cu constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției de încredere (*de către conducătorii speciali și funcționarii*) sau muncii prestate (*în baza profesiilor muncitorești*) din cauza calificării insuficiente, doar cu condiția că constatarea respectivului fapt va fi stabilit în urma atestării efectuate în modul prevăzut de Guvern (*mai exact, în modul stipulat de viitorul Regulament privind atestarea salariaților unității, ce urmează să fie aprobat inevitabil prin Hotărîre de Guvern*).

Cu alte cuvinte, atestarea salariaților unității în temeiul unui act normativ la nivel de unitate sau de ramură (*cum se admitea pînă la 20.10.2017 - data publicării Legii nr. 188/2017 în MO RM*), deși nu este interzis de lege, dar de acum nu are vreun rost, deoarece concedierea celor care nu corespund funcției de încredere sau muncii prestate din cauza calificării insuficiente, se admite din punct de vedere juridic numai în cazul cînd atestarea acestora va fi efectuat în strictă conformitate cu cerințele actului normativ ce urmează să fie aprobat nemijlocit de către Guvern (ci nu de alte posibile entități/organe).

2.Prevederile modificate/reduce ale art.86 alin.(1) lit.h) CM stipulează că concedierea se admite în legătură cu absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă. Astfel, din sensul prevederilor înscrise se desprinde că concedierea salariaților se admite **doar în caz:**

- ✓ de absență fără motive întemeiate;
- ✓ dacă absența fără motive întemeiate a durat cel puțin 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă;
- ✓ în durata absenței fără motive întemeiate pe parcursul zilei de muncă nu se include pauza de masă;
- ✓ absența repetată fără motive întemeiate nu se cere de lege (cum era prevăzut în redacția precedentă a acestor prevederi);
- ✓ dacă durata zilei de muncă este redusă (art.96 CM) sau ziua de muncă este parțială (art.97 CM), constituind mai puțin de 4 ore lucrătoare consecutive, concedierea în temeiul dat este juridic și practic imposibil.

3.Conform art.86 alin.(1) lit.j) CM în redacția precedentă era prevăzut că concedierea se admitea în legătură cu săvârșirea la locul de muncă a unei sustrageri (inclusiv în proporții mici) din patrimoniul unității, stabilite prin hotărârea instanței de judecată sau a organului de competență a căruia îninea aplicarea sancțiunilor administrative.

Cuprinsul actual/modificat al art.86 alin.(1) lit.j) CM statuează că concedierea se admite în legătură cu săvârșirea unei contravenții sau infracțiuni contra patrimoniului unității, stabilit prin hotărârea instanței de judecată sau prin actul organului de competență a căruia îninea aplicarea sancțiunilor contravenționale.

De remarcat că **contravențiile** contra patrimoniului unității sînt cuprinse în Codul contravențional(art.105.Sustragerea în proporții mici din avutul proprietarului; art.106. Cauzarea de daune materiale prin înșelăciune sau abuz de încredere; art.242. Încălcare regulilor de circulație rutieră soldată cu deteriorarea bunurilor materiale; art.304<sup>4</sup>. Încălcare prevederilor cu privire la modul de încheiere a unor tranzacții cu bunurile societății comerciale, etc.).

Totodată **infracțiunile** contra patrimoniului unității sînt cuprinse în Codul penal (art. 186. Furtul; art. 187. Jaful; art. 188. Tîlhăria; art. 189. Antajul; art.190. Escrocheria; art. 191. Delapidarea averii străine; art.192<sup>1</sup>. Răpirea mijlocului de transport; art. 192<sup>2</sup>. Răpirea mijlocului de transport cu tracțiune animală, precum și a animalelor de tracțiune; art.193. Tulburarea de posesie; art.196. Cauzarea de daune materiale prin înșelăciune sau abuz de încredere; art. 197. Distrugerea sau deteriorarea intenționată a bunurilor, etc.).

De reținut că faptul săvârșirii unei contravenții sau infracțiuni contra patrimoniului unității **poate fi stabilit:**

- fie prin hotărârea instanței de judecată (emisă conform Codului penal);
- fie prin actul organului de competență a căruia îninea aplicarea sancțiunilor contravenționale(conform art.393 din Codul contravențional: instanța de judecată; procurorul; comisia administrativă; agentul constatator).

4.Potrivit art.86 alin.(1) lit.k) CM în redacția precedentă era stipulat că concedierea se admitea în legătură cu comiterea de către salariații care mînuiesc te nemijlocit valori bănești sau materiale a unor acțiuni culpabile dacă aceste acțiuni puteau servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariații respectiv.

Din textul actual/modificat al art.86 alin.(1) lit.k) CM decurge c concedierea se admite în leg tur cu comiterea de c tre salariatul care gestioneaz nemijlocit mijloace b ne ti sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator a unor ac iuni culpabile, dac aceste ac iuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului fa de salariatul respectiv.

Altfel spus, angajatorul este în drept s concedieze salariatul unit ții pentru comiterea unor ac iuni culpabile ce servesc temei pentru pierderea încrederii angajatorului fa de acesta conform art.86 alin. (1) lit. k) CM, **dac dînsul:**

- ✓ *mînuie te nemijlocit valori b ne ti sau materiale;*
- ✓ *are acces la sistemele informa ionale ce aparțin angajatorului (sisteme de colectare i gestiune a informa iei);*
- ✓ *are acces la sistemele informa ionale administrate de angajator (sisteme de colectare i gestiune a informa iei).*

Deoarece concedierea în baza art.86 alin. (1) lit. k) CM este o m sur extrem de sanc iune disciplinar (art. 206 alin. (1) lit. d) CM), în caz de recurgere la o astfel de sanc iune/concediere se va cere respectarea de c tre angajator a cerințelor art. 206 - 210 CM privitor la modul i condițiile de aplicare a sanc iunilor disciplinare.

5.Dispozițiile art.86 alin.(1) lit.p) CM) în redacția lor precedent stipulau c concedierea se admitea în leg tur cu înc lcare grav , chiar i o singur dat , a obliga iilor de munc de c tre conduc torul unit ii, de c tre adjunc ii s i sau de c tre contabilul - ef.

Noul cuprins modificat al dispozițiilor art.86 alin.(1) lit.p) CM prevede c concedierea se admite în leg tur cu înc lcare grav , chiar i o singur dat , a obligațiilor de munc .

Astfel, în baza art.86 alin.(1) lit.p) CM se admite acum concedierea oric rui salariat, indiferent de funcția deținut sau profesia practicat , dac acesta a comis o înc lcare grav , chiar i o singur dat , a obligațiilor de munc .

Trebuie îns de precizat c nu orice abatere disciplinar din partea salariatului se consider înc lcare grav , chiar i o singur dat , a obligațiilor de munc (*de pild , întîrzierea la serviciu cu 2 - 3 ore*), ci numai acțiunile specificate expres/exhaustiv în art.211<sup>1</sup> CM **i anume:** *primirea i eliberarea bunurilor, precum i a mijloacelor b ne ti f r perfectarea documentelor corespunz toare; acordarea serviciilor prin uzul func iei în schimbul unei remunera ii, unui serviciu sau altor beneficii; folosirea în scopuri personale a banilor încasa i; folosirea în scopuri personale a bunurilor angajatorului i a bunurilor aflate în gestiunea angajatorului (mijloace fixe aflate în proprietate, arend , comodat) f r acordul în scris al acestuia; nerespectarea clauzei de confidențialitate; înc lcare cerințelor de securitate și s n tate în munc , constatat , în form scris , de conduc torul unit ții, de lucr torul desemnat, de serviciul intern ori extern de protecție și prevenire sau de Inspectoratul de Stat al Muncii, dac această înc lcare a atras consecințe grave (accident de munc , avarie) sau a creat un pericol real i iminent al survenirii unor asemenea consecințe; refuzul de a trece examenul medical, în cazul în care acesta este obligatoriu, iar salariatul a fost informat de c tre angajator, în form scris , despre obligația de a trece examenul medical; cauzarea unui prejudiciu material m rimea c ruia dep e te cinci salarii medii lunare pe economie prognozate.*

6.În conformitate cu cerințele art.86 alin. (1) lit. y<sup>1</sup>) CM salariații care de in statutul de pensionar pentru limit de vîrst (actualmente: b rbații 62 ani 4 luni i femeile 57 ani 6 luni, iar

de la 01.07.2018 - bărbații 62 ani 8 luni și femeile 58 ani) - angajatorul este în drept (*dar nu obligat !*) să desfacă din inițiativa sa CIM cu respectivii salariați.

Altfel spus, angajatorul este în drept oricând să concedieze salariatul care deține statutul de pensionar pentru limită de vârstă în temeiul art.86 alin. (1) lit. y<sup>1</sup>) CM. Totodată este de remarcat că potrivit art.48 alin. (1) CM, angajatorul are obligația de a informa persoana angajată despre condițiile de activitate în funcția propusă, oferindu-i inclusiv informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității.

Pe de altă parte, din cuprinsul/logica prevederilor art.184 alin. (1) și (3) CM rezultă că angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin, sub semnătură, despre intenția sa de a desface CIM (prin concediere) în temeiul art.86 alin. (1) lit. y<sup>1</sup>) CM.

Dacă salariatul-pensionar este membru de sindicat, atunci angajatorul trebuie să respecte suplimentar cerințele art.87 alin. (1) CM, conform cărora concedierea membrilor de sindicat în temeiul art.86 alin. (1) lit. y<sup>1</sup>) CM poate avea loc doar cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical din unitate.

7.Potrivit notei (care are caracter normativ) la art.86 alin. (1) CM persoanele concediate în temeiul art.86 alin. (1) lit. y<sup>1</sup>) CM (*adică cele care dețin statutul de pensionar pentru limită de vârstă*) pot fi angajate ulterior pe o durată determinată conform art. 55 alin.(1) lit. f) CM:

- *fie la unitatea precedentă (în care au activat până la data concedierii lor);*
- *fie la orice altă unitate (în care vor activa după data concedierii lor de la locul de muncă precedent).*

De remarcat că potrivit art. 55 alin.(1) lit. f) CM persoanele pensionate, pentru limită de vârstă care nu sînt încadrate în câmpul muncii – pot fi angajate în baza de CIM pe o perioadă de până la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de până în condițiile art.54 alin.(2) și ale art.68 CM.

8.Norma modificată la art.86 alin.(2) din CM nu admite concedierea salariatului (în orice temei cuprins în art.86 alin.(1) CM, inclusiv în baza art.86 alin. (1) lit. y<sup>1</sup>) CM), în perioada aflării lui în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani (art.126 alin. (1) CM), precum și în concediu medical (art.123 și 194 CM), în concediu de odihnă anual (art.112-118 CM), în concediu de studii (art.178 -181 CM), în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani (art.124 alin. (4) CM), în perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești (art.188-190 CM), în perioada detașării (art.71-72 CM), cu excepția cazurilor de lichidare a unității (art.86 alin. (1) lit. b) CM).

### **13. La articolul 87, alineatul (1) va avea următorul cuprins:**

**„(1)Concedierea salariilor membrilor de sindicat se admite cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical din unitate.”**

1.Cuprinsul precedent al art.87 alin.(1) CM stipula că concedierea salariilor membrilor de sindicat în cazurile invocate la art. 86 alin. (1) lit. c), e) și g) CM putea avea loc doar cu acordul preliminar scris al organului (organizatorului) sindical din unitate. În celelalte cazuri, concedierea se admitea cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical din unitate.

De remarcat că în conformitate cu pct.2 din Hotărîrea Curții Constituționale nr. 34/2017 ”Privind excepția de neconstituționalitate a articolului 87 alin.(1) din Codul muncii nr. 154-XV din 28 martie 2003” (*în continuare – Hotărîrea Curții Constituționale nr. 34/2017*) teza întărită din art.87 alin.(1) CM, în redacția anterioară Legii nr. 188/2017, conform căreia „Concedierea salariilor membrilor de sindicat în cazurile stipulate la art.86 alin.(1) lit.c), e) și g) poate avea loc doar cu

acordul preliminar scris al organului (organizatorului) sindical din unitate,” ***a fost declarat neconstituțional*** .

Textul actual/modificat al art.87 alin.(1) CM statornice te c concedierea salarii ilor membri de sindicat se admite doar cu consultarea prealabil a organului (organizatorului) sindical din unitate.

Astfel, actualmente angajatorul este în drept s concedieze în orice temei cuprins în art.86 alin.(1) CM salariatul care este membru de sindicat doar cu consultarea prealabil a organului/organizatorului sindical din unitate (*ci nu cu acordul preliminar scris al acestuia în cazurile specificate anterior*), consultare ce în principiu nu poate stopa/bloca emiterea ordinului de concediere.

2.Totodat necesit de accentuat c potrivit art.87 alin.(2) i (3) CM acordul preliminar scris al organului sindical se cere totu i în caz de concediere în orice temei cuprins în art.86 alin.(1) CM **în privința:**

- *persoanei alese în organul sindical(de orice nivel) i neeliberate de la locul de munc de baz (deținut potrivit CIM) care se admite cu respectarea modului general de concediere (art.87 alin.(1)CM) i doar cu acordul preliminar al organului sindical al c rui membru este persoana în cauz (de pild , membru al biroului executiv al organului sindical interramural teritorial);*
- *conduc torului organiza iei sindicale primare (organizatorului sindical) din unitate neeliberat de la locul de munc de baz (ocupat conform CIM) care nu poate fi concediat f r acordul preliminar al organului sindical ierarhic superior (de pild , al comitetului executiv al sindicatului de ramur ).*

De remarcat c normele art.87 alin.(2) i (3) CM invocate mai sus în prezent sânt integral aplicabile, deoarece potrivit pct.2 din Hot rîrea Curții Constitu ionale nr. 34/2017 ***acestea nu au fost declarate neconstituționale***.

3.La rîndul s u, pe marginea subiectului comentat supra (în pct.1 - 2), prevederile art.387 CM precizeaz i detalizeaz suplimentar c :

- ✓ *persoanele alese în organele sindicale de toate nivelurile i neeliberate de la locul de munc de baz nu pot fi supuse sanc iunilor disciplinare (invocate în art.206 alin.(1) i (2) CM) i/sau transferate la alt lucru f r acordul preliminar scris al organului ai c rui membri sânt;*
- ✓ *conduc torii organiza iilor sindicale primare neelibera i de la locul de munc de baz nu pot fi supu i sanc iunilor disciplinare (invocate în art.206 alin.(1) i (2) CM) f r acordul preliminar scris al organului sindical ierarhic superior;*
- ✓ *încetarea CIM încheiat cu persoanele alese în organele sindicale i cu conduc torii organelor sindicale neelibera i de la locul de munc de baz se admite cu respectarea prevederilor prezentului cod (art.87 CM).*

#### **14. La articolul 88 alineatul (1), litera h) va avea urm torul cuprins:**

**„h) se va adresa organului (organizatorului) sindical în vederea ob inerii opiniei consultative privind concedierea salariatului respectiv;”.**

1.Conținutul precedent al art.88 alin.(1) lit.h) CM prevedea c angajatorul era în drept s concedieze salarii ii de la unitate în leg tur cu reducerea num rului sau a statelor de personal (art.86 alin.(1) lit.c) CM) doar cu condi ia c se va adresa organului sindical în vederea ob inerii acordului pentru concediere, în modul prev zut de prezentul cod (art.87 CM).



Noul cuprins/modificat al art.88 alin.(1) lit.h) CM stabile te c angajatorul este în drept s concedieze salaria ii de la unitate în leg tur cu reducerea num rului sau a statelor de personal (art.86 alin.(1) lit.c) CM) doar cu condi ia c se va adresa organului (organizatorului) sindical în vederea ob inerii opiniei consultative privind concedierea salariatului respectiv.

Totodat din sensul normei art.87 alin.(1) CM decurge c concedierea salaria ilor membri de sindicat în baza art.86 alin.(1) lit.c) CM se admite doar cu **consultarea prealabil** a organului (organizatorului) sindical din unitate.

2. Altfel zis, concedierea salariatului care este membru de sindicat în baza art.86 alin.(1) lit.c) CM (în urma reducerii num rului/statelor de personal) se admite în prezent f r posibile obstacole de ordin juridic din partea sindicatelor, deoarece o astfel de concediere este permis nestingherit de legiutor dup ob inerea de c tre angajator doar a opiniei consultative prealabile din partea organului/organizatorului sindical din unitate referitor la p rerea sa (punctul s u de vedere) în privința încet rii CIM cu respectivul membru de sindicat.

Face de accentuat c potrivit art.87 alin.(4) CM organul (organizatorul) sindical din unitate î i va comunica opinia consultativ argumentat în scris privind concedierea membrului de sindicat **în termen de 10 zile lucr toare** de la data solicit rii (*mai exact, în decurs de 10 zile lucr toare socotite potrivit art.14 CM de la data înregistr rii de fapt a respectivului demers al angajatorului în registrul organului/organizatorului sindical vizat*) opiniei consultative de c tre angajator. În cazul în care r spunsul nu a fost primit de angajator în acest termen (*adic în decurs de 10 zile lucr toare calculate conform art.14 CM în modul invocat mai sus*) - comunicarea opiniei consultative a organului respectiv se prezum .

De remarcat c reglementarea din art.87 alin.(4) CM în partea ce ține de prezumarea prezent rii de c tre organul/organizatorul sindical a opiniei consultative în cazul în care angajatorul nu a primit r spunsul de la acesta în termenul dat, a fost declarat constitu ional prin Hot rîrea Curții Constitu ionale nr. 12/2014 ”Pentru controlul constitu ionalit ii unor prevederi din alineatul (4) al articolului 87 din Codul muncii nr. 154-XV din 28 martie 2003(acordul sindicatelor la concediere)”.

#### **15. La articolul 103 alineatul (6), textul „6 ani” se substituie cu textul „4 ani”.**

Din conținutul normei modificate a art.103 alin.(6) din CM se deduce c persoanele cu dizabilit i severe i accentuate (*invalizii de gradul I i II*), unul dintre p rin ii (tutorele, curatorul) care au copii în vîrst de pîn la 4 ani sau copii cu dizabilit i (*în vîrst de pîn la 18 ani*), persoanele care îmbin concediile pentru îngrijirea copilului prev zute la art.126 i 127 alin.(2) CM (*adic concediile suplimentare nepl tite pentru îngrijirea copilului în vîrst de la 3 la 4 ani, acordate acestor persoane*) cu activitatea de munc i salaria ii care îngrijesc de un membru al familiei bolnav în baza certificatului medical (*la care se refer Concluzia medical ce confirm necesitatea îngrijirii copilului bolnav pentru o perioad îndelungat , prev zut de pct.25 din Instruc iunii privind modul de eliberare a certificatului de concediu medical, aprobate prin Hot rîrea Guvernului nr. 469/2005 etc.*) pot presta munc de noapte (art.103 CM) numai cu acordul lor scris. Totodat , angajatorul este obligat s informeze în scris salaria ii men iona i despre dreptul lor de a refuza munca de noapte.

#### **16. La articolul 105 alineatul (2), textul „6 ani” se substituie cu textul „4 ani”.**

Norma modificat a art.105 alin.(2) din CM stipuleaz c persoanele cu dizabilit i severe i accentuate, unul dintre p rin ii (tutorele, curatorul) care au copii în vîrst de pîn la 4 ani sau copii cu dizabilit i, persoanele care îmbin concediile pentru îngrijirea copilului prev zute de

art.126 și 127 alin.(2) CM cu activitatea de muncă și salariile care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta muncă suplimentară (art.104 CM) numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariile menționate și despre dreptul lor de a refuza munca suplimentară.

**17. La articolul 110 alineatul (4), textul „6 ani” se substituie cu textul „4 ani”.**

Textul modificat al normei din art.110 alin.(4) din CM instituie că persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinți (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.126 și 127 alin.(2) CM cu activitatea de muncă și salariile care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta munca în zilele de repaus numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariile menționate și despre dreptul lor de a refuza munca în zilele de repaus.

**18. La articolul 111 alineatele (4) și (5), textul „6 ani” se substituie cu textul „4 ani”.**

1.Cuprinsul modificat al art.111 alin.(4) din CM determină că persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinți (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.126 și 127 alin. (2) CM cu activitatea de muncă și salariile care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta munca în zilele de srbătoare numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariile menționate și despre dreptul lor de a refuza munca în zilele de srbătoare.

2.La rândul său, norma modificată din art.111 alin. (5) din CM postează că în scopul utilizării optime de către salariați a zilelor de repaus și de srbătoare nelucrătoare, Guvernul este în drept să transfere zilele de repaus (de lucru) în alte zile. Salariile care în ziua declarată zi de odihnă încă nu se aflau în raporturi de muncă cu unitatea în cauză, salariile ale celor CIM erau suspendate la data respectivă, precum și salariile care în ziua respectivă s-au aflat în concediu medical, în concediu de maternitate, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, în concediu de odihnă anual, în concediu neplătit și în concediu de studii - nu au obligația de a se prezenta la serviciu în ziua declarată zi lucrătoare.

**19. La articolul 114 alineatul (2) litera b), cifra „6” se substituie cu cifra „4”.**

Din materia juridică a dispozițiilor modificate ale art.114 alin.(2) lit.b) CM se desprinde că perioada aflată în salariatul în concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 4 ani (*ce constă de fapt din două concedii sociale și anume: concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani conform art.124 alin.(2)-(5) CM + concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani potrivit art.126 CM*) nu se include în vechimea în muncă, care dă dreptul la concediul de odihnă anual(CA), dacă CC, CCM sau CIM nu prevăd altfel (*cum ar fi, spre exemplu, negocierea de către părțile contractante în CCM a clauzei privind includerea în vechimea în muncă ce oferă dreptul la CA a duratei de 6 -12 luni din perioada concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani*).

**20. Articolul 126:**

**în denumire, cifra „6” se substituie cu cifra „4”;**

**la alineatul (1), cifra „6” se substituie cu cifra „4”.**

1.Noua denumire modificată a art.126 din CM are în prezent următorul cuprins definitivat:

”Articolul 126. Concediul suplimentar neplătut pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani”.

După cum se observă, denumirea art. 126 CM, precizată prin Legea nr. 188/2017, reflectă poziția fermă a legiuitorului în privința reducerii esențiale, cu doi ani, a duratei fostului concediu suplimentar neplătut pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 6 ani (*ce era acordat anterior, până la 20.10.2017 – data publicării Legii nr. 188/2017 în MO RM, la toate unitățile din țară, indiferent de tipul lor de proprietate, de forma juridică de organizare și de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală a acestora*).

2. Norma modificată a art. 126 alin. (1) CM în noua sa redacție prescrie că în afară de concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, femeii (*mai precis: femeii salariate, ucenice și soției aflate la întreținerea salariatului*), precum și persoanelor menționate la art. 124 alin. (4) CM (*la care se referă: tatăl copilului ori unul din bunici sau o altă rudă care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, precum și tutorele, în cazul în care mama copilului nu utilizează respectivul concediu social*), li se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu suplimentar neplătut pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani (*adică cu durata maximă de un an în loc de trei ani cum era anterior*), cu menținerea locului de muncă (a funcției). În lipsa locului de muncă anterior (funcției anterioare), persoanelor menționate li se acordă un alt loc de muncă echivalent (funcție echivalentă).

**21. La articolul 127 alineatul (2), textul „6 ani” se substituie cu textul „4 ani”.**

Textul normei art. 127 alin. (2) din CM, supuse modificării, pecetluiește la concret că salariatului care a adoptat un copil nou-născut nemijlocit din maternitate sau l-a luat sub tutelă i se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu suplimentar neplătut pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, conform art. 126 CM.

Astfel, din cuprinsul prevederilor 126 CM se rezumă că salariatului aflat în concediu suplimentar neplătut pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani:

- *i se menține locul de muncă (funcția);*
- *în lipsa locului de muncă anterior (funcției anterioare) i se acordă un alt loc de muncă echivalent (funcție echivalentă);*
- *în baza unei cereri scrise, în timpul aflării în acest concediu social poate să lucreze în condițiile timpului de muncă parțial (art. 97 și 97<sup>1</sup> CM) sau la domiciliu (art. 290 - 292 CM);*
- *perioada respectivului concediu social se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, dacă CIM nu a fost suspendat conform art. 78 alin. (1) lit. a) CM;*
- *perioada concediului social în cauză nu se include în vechimea în muncă decât dreptul la următorul concediu de odihnă anual, precum și în stagiul de cotizare potrivit legii.*

**22. La articolul 136<sup>1</sup>, alineatul (3) se completează în final cu textul „sau într-un alt act normativ la nivel de unitate”.**

Norma completată a art. 136<sup>1</sup> alin. (3) din CM, în actuala sa redacție, determină că sistemul netarifar de salarizare se stabilește în CCM la nivel de unitate sau într-un alt act normativ la nivel de unitate.

Altfel spus, sistemul netarifar de salarizare (*reglementat detaliat în temeiul dispozițiilor art. 136<sup>1</sup> CM*) poate fi stabilit actualmente de subiecții juridici vizați/abilitați în raporturile de muncă și alte raporturi legate nemijlocit de acestea:

- ✓ *fie în clauzele CCM la nivel de unitate, negociat și încheiat între salaria și angajator conform prevederilor art.30 - 34 CM;*
- ✓ *fie într-un alt act normativ la nivel de unitate emis de angajator în conformitate cu cerințele art.4 lit.f) și art.10 alin.(1) lit.e) CM.*

**23. La articolul 160, după cuvintele „în contractul colectiv de muncă” se introduce textul „, într-un alt act normativ la nivel de unitate”.**

1.Dispozițiile completate ale art.160 din CM statornicesc că angajatorul este în drept să majoreze sporurile, adaosurile și recompensele prevăzute la art.138, 156, 157, 158 CM în raport cu nivelul lor minim stabilit de legislația în vigoare, precum și să stabilească alte plăți cu caracter de stimulare și compensare în limitele mijloacelor proprii (alocate), prevăzute pentru aceste scopuri în CCM, într-un alt act normativ la nivel de unitate sau în devizul de cheltuieli pentru întreținerea unității financiare din buget.

2.Cu alte cuvinte, angajatorul are dreptul, în limitele mijloacelor financiare/beneficii proprii (alocate) specificate în aceste scopuri în CCM ori în alt act normativ la nivel de unitate sau în devizul de cheltuieli pentru întreținerea unității financiare din buget:

- *să majoreze respectivele sporuri, adaosuri și recompense în raport cu nivelul lor minim stabilit de legislația muncii în vigoare;*
- *să stabilească alte plăți cu caracter de stimulare și compensare în limitele mijloacelor proprii (alocate), prevăzute pentru aceste scopuri.*

**24. La articolul 162, alineatul (4) se completează în final cu textul „sau într-un alt act normativ la nivel de unitate”.**

1.Norma completată a art.162 alin.(4) din CM prevede în noua sa redacție că tarifele reduse, menționate la art.162 alin.(3) CM, se stabilesc în CCM sau într-un alt act normativ la nivel de unitate.

De remarcat, că la tarifele reduse invocate în art.162 alin.(3) CM se referă tarifele interne din cadrul unității, în baza cărora se efectuează plata rebutului parțial produs din vina salariatului în funcție de gradul de utilitate a acestui bun material rezultat în procesul de muncă.

2.Aadar, tarifele reduse din cadrul unității, în temeiul cărora se efectuează plata rebutului parțial produs din vina salariatului în funcție de gradul de utilitate a acestuia pot fi stabilite, în virtutea cerințelor art.162 alin.(4) CM:

- ❖ *fie în clauzele CCM la nivel de unitate, negociat și încheiat conform art.30 - 34 CM;*
- ❖ *fie în alt act normativ la nivel de unitate emis de angajator potrivit art.4 lit.f) și art.10 alin.(1) lit.e) CM.*

**25. La articolul 165<sup>1</sup>, după cuvintele „de contractul colectiv de muncă” se introduce textul „, de alt act normativ la nivel de unitate”.**

1.Din noul cuprins completat al art.165<sup>1</sup> CM decurge că angajatorul este în drept să acorde anual salarii ajutoare materiale în modul și condițiile prevăzute de CCM, de alt act normativ la nivel de unitate și/sau de actele normative în vigoare. Ajutorul material poate fi acordat salariatului, în baza cererii lui scrise, în orice timp al anului ori adăugat la indemnizația de concediu (art.117 CM).

La cele relatate mai sus este relevant de remarcat suplimentar că potrivit art.49 alin.(1) lit.i) CM în clauzele CIM prile determină condițiile de retribuire a muncii, inclusiv privind plata ajutorului material (în cazul în care acesta face parte din sistemul de salarizare al unității).

Pe de alt parte, din esența dispozițiilor art.35 alin.(2) lit.a) și e) CM se desprinde că în convenția colectivă (CC) părțile pot include clauze privind retribuirea muncii, precum și alte chestiuni determinate de părți. Totodată art.36 CM stipulează că conținutul și structura CC se stabilesc prin acordul reprezentanților părților, care sînt liberi în alegerea cercului de probleme ce urmează să fie negociate și incluse în convenție (*deci ipotetic, inclusiv privitor la modul și condițiile de acordare a ajutorului material*).

2. Din sensul prevederilor legale precitate mai sus (în pct.1) rezultă că modul și condițiile concrete de acordare a ajutorului material pot fi reglementate/specificate pe următoarele căi juridice *și anume*:

- în baza CIM în cazul în care ajutorul material face parte din sistemul de salarizare al unității (art.49 alin.(1) lit.i) CM);
- conform clauzelor CCM la nivel de unitate (art.30 - 34 CM);
- printr-un act normativ la nivel de unitate (art.4 lit.f) și art.10 alin.(1) lit.e) CM);
- potrivit condițiilor negociate în cadrul CC (art.35 alin.(2) lit.a) și e)+ art.36 CM);
- în temeiul actelor legislative sau normative existente (art.32-33 din Legea cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar nr. 355/2005 etc.).

**26. La articolul 169 alineatul (2), după cuvintele „prin contractele colective de muncă” se introduce textul „, , prin alte acte normative la nivel de unitate”.**

Norma completată a art.169 alin.(2) din CM prevede că procedura de revizuire sau înlocuire a normelor de muncă, precum și situațiile concrete în care poate fi aplicat, se stabilesc prin CCM, prin alte acte normative la nivel de unitate și/sau prin CC.

De remarcat că potrivit art.167 alin.(1) CM prin *norme de muncă* se înțeleg normele de producție, de timp, de deservire, de personal care se stabilesc de către angajator pentru salariul în concordanță cu nivelul atins al tehnicii și tehnologiei, al organizării producției și a muncii, astfel încât să corespundă condițiilor concrete din unitate și să nu conducă la suprasolicitarea salariilor.

Astfel, procedura de revizuire sau de înlocuire a normelor de muncă, precum și situațiile concrete în care poate fi aplicat o astfel de procedură, **poate fi prevăzută** :

- în CCM (din cadrul unității în ansamblu sau în filialele și reprezentanțele acesteia);
- în alt act normativ la nivel de unitate (emis de angajator);
- în CC (la nivel național, teritorial și ramural).

**27. La articolul 178 alineatul (2), după cuvintele „contractul colectiv de muncă” se introduce textul „, , în alt act normativ la nivel de unitate”.**

Textul completat al art.178 alin.(2) din CM statuează că în CCM, în alt act normativ la nivel de unitate și în CC pentru salariul menționat la art.178 alin.(1) CM pot fi prevăzute înlesniri suplimentare din contul mijloacelor unității.

Din sinteza prevederilor art.178 alin.(1) și (2) CM rezidă că la persoanele pentru care pot fi prevăzute înlesniri suplimentare din contul mijloacelor unității se referă salariul trimis la studii de către angajator în instituțiile de învățământ superior sau mediu de specialitate acreditate în condițiile legii, la secțiile serale și frecvenți care învață cu succes.

De remarcat că potrivit art.178 alin.(1<sup>1</sup>) CM salariul celor care s-au înmatriculat din proprie inițiativă în instituțiile de învățământ superior sau mediu de specialitate, acreditate în condițiile legii, la secțiile serale și frecvenți care învață cu succes - li se vor acorda anumite garanții și compensații în modul prevăzut de CCM sau de CIM (*adică acordarea celorlalte garanții și*

compensă din partea statului salaria ilor-studenți vizată nu este prevăzută de legislația muncii la nivel național).

**28. La articolul 179 alineatul (2), după cuvintele „în contractul colectiv de muncă” se introduc cuvintele „sau într-un alt act normativ la nivel de unitate”.**

1. Din logica normei completate a art. 179 alin. (2) CM rezultă că angajatorul și reprezentanții salaria ilor (sindicatelor) pot prevedea în CCM sau într-un alt act normativ la nivel de unitate, din conținutul unității, garanții și compensații suplimentare la cele stabilite prin actele normative în vigoare, pentru salariații unităților care își fac studiile postuniversitare prin masterat, doctorat, postdoctorat, organizate în instituțiile de învățământ superior sau în organizațiile din sfera științei și inovării acreditate în condițiile legii.

De accentuat că anumite drepturi ale persoanelor care își fac studiile postuniversitare prin masterat, doctorat sau postdoctorat sunt fixate respectiv în cuprinsul art. 90, 94 și 95 din Codul educației.

2. În speță, dispozițiile pct. 12 - 14 din Regulamentul cu privire la acordarea unor garanții și compensații salaria ilor care îmbină munca cu studiile, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 435/2007 stabilesc că salariații care își fac studiile în învățământul postuniversitar specializat (masterat):

- beneficiază anual, în timpul studiilor, de un concediu suplimentar, cu o durată de până la 35 de zile calendaristice, plătit cu 75 % din salariul mediu la locul de muncă de bază;
- pentru pregătirea și susținerea tezei de master persoanele respective beneficiază de un concediu suplimentar plătit, cu o durată de până la 90 de zile calendaristice, plătit cu 75 % din salariul mediu la locul de muncă de bază;
- cheltuielile de deplasare tur-retur, o dată pe an, cu transportul feroviar și transportul auto public (cu excepția taximetrelor), a salaria ilor care își fac studiile în învățământul postuniversitar specializat la instituția de învățământ în care își fac studiile sunt suportate, în mărime deplină, de unitatea în care sunt angajați, la prezentarea documentelor de costuri.

**29. La articolul 186 alineatul (1), litera c) va avea următorul cuprins:**

**„c) pentru a treia lună, plata unei indemnizații de eliberare din serviciu egal cu cuantumul salariului mediu lunar, dacă persoana concediată nu a fost plasată în câmpul muncii;”.**

1. Cuprinsul precedent al dispozițiilor art. 186 alin. (1) lit. c) CM prevedea că salaria 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 de personal la unitate (art. 86 alin. (1) lit. c) CM) li se garantează pentru a treia lună, plata unei indemnizații de eliberare din serviciu egal cu cuantumul salariului mediu lunar dacă, după concediere, salariații s-au înregistrat în decurs de 14 zile calendaristice la agenția teritorială de ocupare a forței de muncă în calitate de șomeri și nu au fost plasați în câmpul muncii, fapt confirmat prin certificatul respectiv.

2. Conținutul actual/modificat al prevederilor art. 186 alin. (1) lit. c) CM prescrie că salaria 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 de personal la unitate (art. 86 alin. (1) lit. c) CM) li se garantează pentru a treia lună, plata unei indemnizații de eliberare

din serviciu egal cu cuantumul salariului mediu lunar, dac persoana concediat nu a fost plasat în câmpul muncii.

Astfel, din sensul noilor prevederi ale art. 186 alin.(1) lit.c) CM rezult c plata indemnizaiei de eliberare din serviciu (ce este egal cu cuantumul salariului mediu lunar) pentru a treia lun , dac persoana concediat în baza art.86 alin.(1) lit.c)CM nu a fost plasat în câmpul muncii – **se face de c tre fostul angajator:**

- ✓ *f r necesitatea înregistrării celui concediat în decurs de 14 zile calendaristice la agen ia teritorial de ocupare a for ei de munc în calitate de omer;*
- ✓ *f r confirmarea acestui fapt prin certificatul respectiv.*

3.Totodat , din cuprinsul actualelor prevederi ale art. 186 alin.(1) lit.c) CM **decurge c :**

- ❖ *de dreptul la plata indemnizaiei de eliberare din serviciu pentru a treia lun vor beneficia juridic toți pensionarii concediați în baza art.86 alin.(1) lit.c)CM care nu au fost plasați în câmpul muncii (deoarece de la dîn ii nu se mai cere prezentarea la fostul loc de munc a certificatului privind înregistrarea lor în calitate de omer, la eliberarea c ruia ei nu pot pretinde legitim);*
- ❖ *este simplificat esențial modul de plat a indemnizaiei de eliberare din serviciu pentru a treia lun în privința tuturor salariaților concediați în baza art.86 alin.(1) lit.c)CM care nu au fost plasați în câmpul muncii (dat fiind, c de la dîn ii nu se cere atît înregistrarea în decurs de 14 zile calendaristice în calitate de omer, cît i prezentarea la fostul loc de munc a certificatului privind înregistrarea lor în calitate de omer).*

4.De remarcat c pentru plata indemnizaiei de eliberare din serviciu pentru a doua i pentru a treia lun a salariaților (inclusiv a celor pensionați) concediați în baza art.86 alin.(1) lit.c)CM - este suficient /necesar prezentarea la fostul loc de munc al acestora doar a carnetului de munc (prin care se confirm neplasarea lor în câmpul muncii).

Pe de alt parte e de subliniat c potrivit art.V pct.3 i VIII alin.(1) din Legea nr.123/2017 - cu începere de la 01.01.2019 este anulat folosirea carnetelor de munc la unit țile din țar , fapt ce la rândul s u impune insistent necesitatea c ut rii i g sirii de c tre legiuitor a unei soluții legale acceptabile privitor la documentarea neplasării salariaților concediați în baza art.86 alin.(1) lit.c) CM în câmpul muncii pentru a obține dreptul la plata indemnizaiei de eliberare din serviciu pentru a doua i pentru a treia lun .

**30. Capitolul II din titlul VII se completeaz cu articolul 211<sup>1</sup> cu urm torul cuprins:**

**„Articolul 211<sup>1</sup>. Înc lcarea grav a obligațiilor de munc**

**Se consider înc lcarea grav a obligațiilor de munc urm toarele ac iuni ale salariatului:**

**a) primirea i eliberarea bunurilor, precum i a mijloacelor b ne ti f r perfectarea documentelor corespunz toare;**

**b) acordarea serviciilor prin uzul func iei în schimbul unei remunera ii, unui serviciu sau altor beneficii;**

**c) folosirea în scopuri personale a banilor încasa i;**

**d) folosirea în scopuri personale a bunurilor angajatorului i a bunurilor aflate în gestiunea angajatorului (mijloace fixe aflate în proprietate, arend , comodat) f r acordul în scris al acestuia;**

**e) nerespectarea clauzei de confidențialitate;**

**f) înc lcarea cerințelor de securitate și s n tate în munc , constatat , în form scris , de conduc torul unit ții, de lucr torul desemnat, de serviciul intern ori extern de protecție și**

prevenire sau de Inspectoratul de Stat al Muncii, dac această înc lcare a atras consecințe grave (accident de munc , avarie) sau a creat un pericol real i iminent al survenirii unor asemenea consecințe;

g) refuzul de a trece examenul medical, în cazul în care acesta este obligatoriu, iar salariatul a fost informat de c tre angajator, în form scris , despre obligația de a trece examenul medical;

h) cauzarea unui prejudiciu material m rimea c ruia dep e te cinci salarii medii lunare pe economie prognozate.”

1.Noul art. 211<sup>1</sup> din CM statornice te expres i exhaustiv lista faptelor disciplinare care se consider înc lc ri grave a obligațiilor de munc ale salariatului ce permit concedierea acestuia din ini iativa angajatorului în leg tur cu înc lcare a grav , chiar i o singur dat , a obligațiilor de munc , în temeiul art.86 alin.(1) lit.p) CM.

Astfel, din sinteza dispozițiilor art.86 alin.(1) lit.p) i ale art. 211<sup>1</sup> CM se rezum c actualmente în principiu se admite concedierea oric rui salariat (indiferent de funcția deținut sau profesia/meseria practicat ) în leg tur cu înc lcare a grav , chiar i o singur dat , a obligațiilor de munc .

De remarcat c potrivit art.86 alin.(1) lit.p) CM în redacția sa precedent concedierea se admitea în leg tur cu înc lcare a grav , chiar i o singur dat , a obliga iilor/atribuțiilor de munc /serviciu doar în privința a trei categorii de angajați i anume faș **de: conduc torul unit ii, adjunc ii s i, contabilul - ef.**

2.Îns concedierea salariatului în temeiul art.86 alin.(1) lit.p) CM se admite din punct de vedere juridic nu pentru orice singur înc lcare/grav a obligațiilor de munc (*spre exemplu, pentru p r sirea nemotivat a locului de munc timp de 3 ore consecutive pe parcursul zilei lucr toare*), ci doar pentru comiterea abaterilor/faptelor disciplinare specificate expres în cuprinsul art. 211<sup>1</sup> CM **i anume:**

- ✓ *primirea i eliberarea bunurilor sau a mijloacelor b ne ti f r perfectarea documentelor corespunz toare (de pild , de c tre depozitar ori vânz tor);*
- ✓ *acordarea serviciilor prin uzul func iei în schimbul unei remunera ii, unui serviciu sau altor beneficii (cum ar fi, din partea contabilului companiei ori consilierului directorului firmei);*
- ✓ *folosirea în scopuri personale a banilor încasa i (de vânz tor, casier, incasator etc.);*
- ✓ *folosirea în scopuri personale a bunurilor angajatorului i a bunurilor aflate în gestiunea angajatorului (mijloace fixe aflate în proprietate, arend , comodat) f r acordul în scris al acestuia(spre exemplu, utilizarea în scopuri personale a automobilului angajatorului de c tre ofer);*
- ✓ *nerespectarea clauzei de confidențialitate (dac o astfel de clauz este nogociat i inclus în CIM de c tre p rșile contractante conform art.53 CM);*
- ✓ *înc lcare a cerințelor de securitate și s n tate în munc , constatat , în form scris , de conduc torul unit ții, de lucr torul desemnat, de serviciul intern ori extern de protecție i prevenire sau de Inspectoratul de Stat al Muncii, dac această înc lcare a atras consecințe grave (accident de munc , avarie) sau a creat un pericol real i iminent al survenirii unor asemenea consecințe(cum ar fi fumatul operatorului stației PECO la locul lui de munc );*



- ✓ *refuzul de a trece examenul medical, în cazul în care acesta este obligatoriu, iar salariatul a fost informat de c tre angajator, în form scris , despre obligația de a trece examenul medical(o astfel de informare se face, de regul ,în temeiul unui ordin emis de angajator în baza art.21 din Legea securit ii i s n t ii în munc nr. 186/2008, care se aduce la cuno tin a salariatului, sub semn tur );*
- ✓ *cauzarea unui prejudiciu material m rimea c ruia dep e te cinci salarii medii lunare pe economie prognozate (cuantumul c ruia constituie conform Hot rrii Guvernului nr.54/2018 suma de 6150 MDL) sau altfel zis, pentru pricinuirea unui prejudiciu material considerabil angajatorului în sum de peste 30.750 (5 x 6150 =30.750) MDL.*

### **31. Articolul 247:**

**în denumire, cifra „6” se substituie cu cifra „4”;**

**la alineatul (1), textul „6 ani”, în ambele cazuri, se substituie cu textul „4 ani”.**

1.Denumirea modificat a art.247 CM are în prezent urm torul cuprins definitivat: ”Articolul 247. Garan ii la angajare pentru femeile gravide i persoanele cu copii în vîrst de pîn la 4 ani”. Denumirea respectivului articol reflect poziția ferm a legiuitorului în privința reducerii esențiale, cu doi ani, a duratei de aplicare a garan iilor la angajare pentru persoanele care aveau copii în vîrst de pîn la 6 ani (cum era anterior) - la persoanele care au copii în vîrst doar de pîn la 4 ani (cum este în prezent), ceea ce constituie de fapt o diminuare substanțial a dreptului de munc menționat dobîndit în mod licit icontravine, a a sau altfel, dezideratului constituțional consfințit în art.54 alin.(1) din Legea Suprem , conform c ruia în RM nu pot fi adoptate legi care ar suprima sau ar diminua drepturile fundamentale ale omului i cet eanului (*inclusiv drepturile/garanțiile existente din sfera muncii*).

2.Noul cuprins modificat al art.247 CM prevede c refuzul de angajare sau reducerea cuantumului salariului pentru motive de graviditate sau de existen a copiilor în vîrst de pîn la 4 ani este interzis. Refuzul de angajare a unei femei gravide sau a unei persoane cu copil în vîrst de pîn la 4 ani din alte cauze trebuie s fie motivat, angajatorul informînd în scris persoana în cauz în decurs de 5 zile calendaristice de la data înregistr rii în unitate a cererii de angajare. Refuzul de angajare poate fi atacat în instan a de judecat .

În speș face de accentuat, c reducerea considerabil cu doi ani a duratei de aplicare a garan iilor la angajare i la salarizare ce erau aplicabile faș de persoanele care aveau copii în vîrst de pîn la 6 ani - la persoanele care au copii în vîrst doar de pîn la 4 ani, în anumit m sur contravin cerințelor fundamentale înglobate în art.54 alin.(2) din Constituția RM ce statornicesc c exerci iul drepturilor (*inclusiv a drepturilor/garanțiilor de munc* ) nu poate fi supus altor restrîngerii decît celor prev zute de lege, care corespund normelor unanim recunoscute ale dreptului interna ional i sînt necesare în interesele securit ii na ionale, integrit ii teritoriale, bun st rii economice a rii, ordinii publice, în scopul prevenirii tulbur rilor în mas i infrac iunilor, protej rii drepturilor, libert ilor i demnit ii altor persoane, împiedic rii divulg rii informa iilor confiden iale sau garant rii autorit ii i impar ialit ii justii.

### **32. La articolul 249 alineatul (2), textul „6 ani” se substituie cu textul „4 ani”.**

Norma modificat a art.249 alin.(2) din CM în noua sa redacție consacr c persoanele cu dizabilit i severe i accentuate (*invalidizii de gradul I i II*), femeile gravide (*recunoscute conform art.1 CM*), p rin ii singuri (*nec s toriți, v duvi sau divorțați*) care au copii în vîrst de pîn la 14 ani (*doi și mai mulți*), salaria ii care au copii în vîrst de pîn la 4 ani (*care activeaz la locul*

de munc /serviciu) sau copii cu dizabilități (în vîrstă de pînă la 18 ani), persoanele care înbin concediile pentru îngrijirea copilului, prevăzute la art.126 și 127 alin.(2) CM(adică concediile suplimentare neplătite pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani, acordate acestor persoane), cu munca, precum și salariile care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical (la care se referă Concluzia medicală ce confirmă necesitatea îngrijirii copilului bolnav pentru o perioadă îndelungată, prevăzută de pct.25 din Instrucțiunile privind modul de eliberare a certificatului de concediu medical, aprobate prin Hotărîrea Guvernului nr. 469/2005 etc.), pot fi trimiși în deplasare numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariile menționate despre dreptul lor de a refuza plecarea în deplasare.

**33. La articolul 251, în denumirea și în textul articolului, textul „6 ani” se substituie cu textul „4 ani” .**

1.Denumirea modificată a art.251 din CM în noua sa redacție are următorul cuprins: ”Articolul 251. Interzicerea concedierii femeilor gravide și a salariilor care îngrijesc copii în vîrstă de pînă la 4 ani”. O astfel de denumire a respectivului articol reflectă poziția fermă a legiuitorului în privința reducerii substanțiale, cu doi ani, a duratei de aplicare a garanțiilor prin care se interzicea concedierea salariilor care aveau copii în vîrstă de pînă la 6 ani (cum era anterior) - la salariile care au copii în vîrstă doar de pînă la 4 ani (cum este în prezent), ceea ce de fapt este o diminuare esențială a dreptului de muncă menționat dobîndit în mod licit și într-o contradicție cu norma consfințită în art.54 alin.(1) din Constituția RM, ce prevede că în RM nu pot fi adoptate legi care ar suprima sau ar diminua drepturile fundamentale ale omului și cetățeanului (inclusiv drepturile/garanțiile din sfera muncii).

2.Textul modificat al art.251 din CM interzice concedierea femeilor gravide, a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 4 ani și a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.124, 126 și 127 CM, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. b), g) – k) CM.

În speță, reducerea considerabilă cu doi ani a duratei de aplicare a garanțiilor la concedierea femeilor care au copii ce erau aplicabile anterior față de mamele care aveau copii în vîrstă de pînă la 6 ani - la mamele care au în prezent copii în vîrstă doar de pînă la 4 ani, în fond contravine art.54 alin.(2) din Legea Supremă, conform căreia exercițiul drepturilor (inclusiv a drepturilor/garanțiilor de muncă) nu poate fi supus altor restrîngerii decît celor prevăzute de lege, care corespund normelor unanim recunoscute ale dreptului internațional și sînt necesare în interesele securității naționale, integrității teritoriale, bunăstării economice a țării, ordinii publice, în scopul prevenirii tulburărilor în masă și infracțiunilor, protejării drepturilor, libertăților și demnității altor persoane, împiedicării divulgării informațiilor confidențiale sau garantării autorității și imparțialității justiției.

**34. La articolul 252, textul „6 ani” se substituie cu textul „4 ani”.**

1.În virtutea modificării operate în cuprinsul art.252 din CM, textul final al acestuia stabilește că garanțiile și drepturile acordate femeilor cu copii în vîrstă de pînă la 4 ani și altor persoane care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului, prevăzute la art.124, 126 și 127 CM (limitarea muncii de noapte, a muncii suplimentare, atragerii la lucru în zilele de repaus și a trimiterii în deplasare în interes de serviciu, acordarea concediilor suplimentare, stabilirea regimului de muncă privilegiat, alte garanții și înlesniri stabilite de legislația muncii), se extind, în afara rudelor menționate la art.124 alin.(4) CM, și asupra altor persoane care îngrijesc

realmente copii lipsi i de grija matern (în caz de deces, de dec dere din drepturile p rinte ti sau de aflare îndelungat a mamei într-o institu ie de tratament, în alte cazuri), precum i asupra tutorilor (curatorilor) minorilor.

2. Alfel spus, garan iile i drepturile acordate legitim femeilor (*mai exact, femeilor salariate, ucenicelor i so iilor aflate la între inerea salaria ilor*) cu copii în vîrst de pîn la 4 ani, altor persoane care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului conform art.124, 126 i 127 CM i rudelor invocate în art. 124 alin. (4) CM (*tat l copilului, unul din bunici sau o alt rud care se ocup nemijlocit de îngrijirea copilului, precum i tutorele, în cazul în care mamele copilului nu utilizeaz respectivul concediu social*) - se extind în baza art.252 CM asupra oric or altor persoane aflate în relații de munc (*ce nu fac parte din num rul/cercul rudelor, de exemplu, nunii de cununie, na ii de botez ai p rin ilor copilului sau ai copilului însu i*), care îngrijesc realmente copii lipsi i de grija matern în caz de deces, de dec dere din drepturile p rinte ti (*în temeiul art.67 - 69 din Codul familiei*) sau de aflare îndelungat a mamei într-o institu ie de tratament (*cum ar fi, în urma unor boli complicate ca tuberculoza, SIDA, cancerul etc.*), în alte posibile cazuri (*de exemplu, aflarea mamei i tat lui copilului timp îndelungat la munc în str in tate*), precum i asupra tutorilor/curatorilor minorilor (*numi i conform prevederilor art. 142 - 147 din Codul familiei*).

### **35. La articolul 318 alineatul (2), textul „6 ani” se substituie cu textul „4 ani”.**

1. Din sensul dispozițiilor modificate ale art.318 alin.(2) CM rezult c persoanele cu dizabilit i severe i accentuate, unul dintre p rin ii (tutorele, curatorul) care au copii în vîrst de pîn la 4 ani sau copii cu dizabilit i, persoanele care îmbin concediile pentru îngrijirea copilului, prev zute la art.126 i 127 alin.(2) CM, cu munca i salaria ii care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta munca în tur continu numai cu acordul lor scris. Totodat , angajatorul este obligat s informeze în scris salaria ii men iona i despre dreptul lor de a refuza munca în tur continu .

2. E necesar de precizat c potrivit art.317 CM ***munca în tur continu*** :

- ❖ *reprezint o form specific de desf urare a procesului de munc în afara localit ii în care domiciliaz salaria ii, în cadrul c reia nu poate fi asigurat revenirea lor zilnic la locul permanent de trai;*
- ❖ *se aplic în cazul cînd 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 ;*
- ❖ *salariu ii atru i la o astfel de munc locuiesc temporar în or ele speciale, înfîn ate de angajator, reprezentînd un complex de cl diri i edificii menite s asigure salariu ilor condi ii bune pentru îndeplinirea lucr rilor i pentru odihn între schimburi.*

3. A adar, se consider protejați juridic și pot presta munca în tur continu numai cu acordul lor scris, iar angajatorul este obligat s informeze în scris despre dreptul acestora de a refuza o astfel de munc , urm toarele ***categorii de salariu i***:

- *persoanele cu dizabilit i severe i accentuate (invalidizii de gradul I i II);*
- *unul dintre p rin ii (tutorele, curatorul) care au copii în vîrst de pîn la 4 ani (care activeaz la locul de munc /serviciu) sau copii cu dizabilit i (în vîrst de pîn la 18 ani);*

- persoanele care îmbin concediile pentru îngrijirea copilului, prevăzute la art.126 și 127 alin.(2) CM (adică concediile suplimentare neplătite pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, acordate acestor persoane) cu munca;
- salariile care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical (la care se referă Recomandările cuprinse în Formularul nr. 2 anexat la Instrucțiunea privind modul de determinare a dizabilității și capacității de muncă, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.65/2013 etc.).

*Publicat în revista juridică "Dreptul muncii/*

*", 2018, nr.3, pag.33 – 63.*