



Parlamentul
Republicii Moldova

DP nr. 6

19 aprilie 2022

**Deputat în Parlamentul
Republicii Moldova**

**Biroul Permanent al
Parlamentului Republicii Moldova**

În temeiul art.73 din Constituția Republicii Moldova și art.47 din Regulamentul Parlamentului, se înaintează spre examinare Parlamentului, cu titlu de inițiativa legislativă, proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative.

*Anexă: Proiectul de lege
Nota informativă*

Deputat în Parlament:

Oana Penciuc
Rady Mariana
Marina *МОРОЗОВА*

SECRETARIATUL PARLAMENTULUI REPUBLICII MOLDOVA		
D.D.P. Nr. 146		
"20"	04	2022
Gra		

Parlamentul Republicii Moldova

LEGE pentru modificarea unor acte normative

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Articolul I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159-162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. La articolul 1 după noțiunea „*demnitate în muncă*” se introduce o noțiune nouă cu următorul cuprins:

„*funcție temporar vacantă*” – funcție a cărei titular lipsește de la lucru pe o perioadă stabilită de legislație, cu păstrarea locului de muncă, fără suspendarea contractului individual de muncă ori, după caz, cu suspendarea contractului individual de muncă (în caz de boală sau traumatism, concediu de studii, concediu neplătit, concediu de maternitate, detașare la alt loc de muncă sau în alte cazuri stabilite de legislație). ”

2. Articolul 33 se completează cu alineatul (5¹) cu următorul cuprins:

„(5¹) În cazul intentării procedurii de insolvență a unității, contractul colectiv de muncă, încheiat anterior declanșării procedurii de insolvență, continuă a produce efecte pe întreaga perioadă de valabilitate a acestuia. Modificarea, completarea sau încheierea unui nou contract colectiv de muncă la unitatea aflată în proces de insolvență se face numai prin acordul comun al ambelor părți.”

3. La articolul 34 alineatul (2), textul „printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanțele unității), precum și pe pagina web a acesteia, după caz” se substituie cu textul „printr-un:

- anunț transmis prin poștă electronică sau prin alt mijloc de comunicare, care poate fi accesată de către fiecare salariat individual, sau
- anunț public plasat pe pagina web a acesteia, după caz, sau
- anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanțele unității), pentru angajatori cu numărul salariaților mai mare de 50.”

4. Articolul 48 alineatul (1) se completează cu o propoziție cu următorul cuprins:

„Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului în cazul transferului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului. ”

5. Articolul 49 alineatul (1) litera i) după cuvintele „de salarizare al unității),” se completează cu textul „formele/modul de plată a salariului (în numerar sau prin virament la contul salariatului,)”.

6. Articolul 55 la alineatul (1): litera b) va avea următorul cuprins:

„b) pentru perioada îndeplinirii unor lucrări, proiecte, programe limitate în timp cu o durată de până la 2 ani; ”

litera c¹) se completează cu textul „ , cu excepția străinilor cu drept de ședere permanentă sau provizorie pentru reintegrarea familiei;

literele k, k¹, k², k³ se exclud. ”

7. Articolul 55¹ alineatul (5) textul „printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanțele unității), precum și pe pagina web a acesteia, după caz” se substituie cu textul „printr-un:

- anunț transmis prin poștă electronică sau prin alt mijloc de comunicare, care poate fi accesată de către fiecare salariat individual, sau

- anunț public plasat pe pagina web a acesteia, după caz, sau

- anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanțele unității), pentru angajatori cu numărul salariaților mai mult de 50.”

8. La articolul 60 alineatul (1) sintagma „de cel mult 3 luni” se substituie cu sintagma „de cel mult 6 luni”;

9. La articolul 62 litera c) se exclude.

10. La articolul 68, alineatul (2), după cuvintele „ la art.49 alin.(1)” se introduce textul „ , cu excepția situațiilor prevăzute la art. 98 alin (5).”

11. La articolul 74 alineatul (2) cuvintele „conform certificatului medical” se substituie cu textul „în baza documentului medical (certificat/adeverință/act) eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă”.

12. La articolul 75 alineatul (4) textul „art.76 lit. a) și b)” se substituie cu textul „art.76 lit. a), b) și d)”.

13. La articolul 76:

litera d) va avea următorul cuprins:

„d) instituire a carantinei, conform certificatului de concediu medical întocmit salariatului în conformitate cu legislația în vigoare;”

la litera i) textul „conform certificatului medical” se substituie cu textul „în baza documentului medical (certificat/adeverință/act) eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă”.

14. Articolul 85 alineatul (5) va avea următorul cuprins:

„(3) După expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) și (4¹), salariatul are dreptul să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului în termenele prevăzute de art.142 al prezentului Cod și să-i elibereze documentele legate de activitatea acestuia în unitate. ”

15. La articolul 86:

la alineatul (1)

litera d) cuvintele „conform certificatului medical” se substituie cu textul „în baza documentului medical (certificat/adeverință/act) eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă”.

litera g) va avea următorul cuprins:

„g) încălcarea obligațiilor de muncă sau a disciplinei de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar; ”

litera e) va avea următorul cuprins:

„e) constatarea faptului că salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat. Concedierea poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin convenția colectivă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestora, prin regulamentul intern; ”

se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins:

„(3) În cazul în care la data stabilită în ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de concediere, salariatul se află în concediu medical, ziua eliberării va fi considerată prima zi de muncă după revenirea din concediu. ”

16. La articolul 88¹ alineatul (1) litera b) se exclude.

16. Articolul 89 va avea următorul cuprins:

„Articolul 89. Restabilirea la locul de muncă

(1) Salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul.

(2) În caz de litigiu și a constatării de către instanța de judecată a caracterului nelegitim al transferului sau eliberării, angajatorul poate decide restabilirea angajatului la locul de muncă sau achitarea unei compensații de concediere;

(3) La examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere,

instanța de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.

(4) Imediat după pronunțarea hotărârii instanței de judecată privind caracterul nelegitim al transferului sau eliberării, angajatorul este obligat fie să emită un ordin de restabilire, pe care îl aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/inștiințării, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii sau să achite în decurs de 15 zile o compensație de concediere. ”

17. Articolul 90 va avea următorul cuprins:

„(1) În cazul constatării de către instanța de judecată a caracterului nelegitim al transferului sau eliberării, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.

(2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în:

a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu net al salariatului pentru această perioadă, dar nu mai mare de 9 salarii medii nete lunare;

b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.);

c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

d) achitarea compensației de concediere, în cazul refuzului de a restabili angajatul la locul de muncă;

(3) mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

(4) mărimea compensației de concediere, variază în funcție de numărul de luni până la atingerea vârstei standard de pensionare pe care le avea angajatul la momentul emiterii ordinului de concediere conform grilei de mai jos:

24 luni și mai puțin	12 salarii medii nete lunare
Între 25 și 48 de luni	10 salarii medii nete lunare
49 de luni 72 de luni	8 salarii medii nete lunare
73 de luni 96 de luni	7 salarii medii nete lunare

97 de luni și 120 de luni	6 salarii medii nete lunare
Mai mult de 120 de luni	5 salarii medii nete lunare

(5) În locul restabilirii la locul de muncă, părțile pot încheia o tranzacție de împăcare. ”

18. La articolul 101 alineatul (5) textul „o lună înainte de punerea lui în aplicare” se substituie cu textul „cu cel puțin 14 zile înainte de punerea lui în aplicare sau în cel mai scurt timp, în cazul modificării programului din motive care nu sunt sub controlul angajatorului (absența salariatului/salariaților, imposibilitatea de a continua munca de către un salariat, etc.), cu acordul salariatului. ”

19. La articolul 104, alineatul (5)

va avea următorul cuprins:

”La solicitarea angajatorului, salariații pot presta muncă remunerată în afara orelor de program în limita a 240 de ore într-un an calendaristic, fără depășirea limitei maxime de 48 de ore pe săptămână. În cazuri excepționale, această limită, cu acordul reprezentanților salariaților, poate fi extinsă pînă la 400 de ore într-un an calendaristic.”

20. La articolul 115

alineatul (4)

va avea următorul cuprins:

„(4) Concediul de odihnă anual pentru următorii ani de muncă se acordă salariatului, în baza unei cereri scrise, conform programării stabilite. La cererea scrisă a salariatului, concediul de odihnă anual poate fi acordat și în afara programării stabilite.”

alineatul (7)

(7) Dacă salariatul, din motive justificate, nu a putut efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat/restant, într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.”

21. Articolul 116

se completează cu un nou alineat (2¹) cu următorul cuprins:

„(2¹) Concediile anuale programate pot fi modificate la solicitarea salariatului (prin cerere) cu acordul conducătorului departamentului/ compartimentului din care face parte salariatul, ținând cont de funcționarea unității și necesitățile acesteia. ”

se completează cu un nou alineat (6) cu următorul cuprins: :

„(6) Programarea concediilor de odihnă anuale se face la înțelegerea dintre salariat și angajator. Graficul concediilor planificate se aduc la cunoștința salariaților prin publicarea acestora în spațiul public, care asigură accesul tuturor angajaților. ”

22. La articolul 118

alineatul (6) va avea următorul cuprins:

„(6) Durata concediilor medicale, a celor de maternitate și de studii nu se include în durata concediului de odihnă anual. În caz de coincidență totală sau parțială a concediului de odihnă cu unul din concediile menționate, în baza unei cereri scrise a salariatului, concediul de odihnă anual nefolosit integral sau parțial se prelungește cu numărul zilelor respective sau se amână pentru o altă perioadă convenită de părți.”

23. La articolul 121 alineatul (5) va avea următorul cuprins:

„(5) În convențiile colective, în contractele colective sau în cele individuale de muncă pot fi prevăzute și alte categorii de salariați cărora li se acordă concedii de odihnă anuale suplimentare plătite, durata cărora nu este limitată. ”

24. Articolul 124 se completează cu un alineat nou, cu următorul cuprins:

„(6) Salariatul are dreptul la revenirea/reîntoarcerea din concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, înainte de expirarea termenului stabilit în cerere indicată la alin. (2) ori (4), anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă sau prin email, cu 14 zile calendaristice înainte dacă funcția nu e ocupată și cu cel puțin 2 luni, dacă funcția este ocupată.”

25. La articolul 125 alineatul (2) textul „și la art.127” se exclude.

Articolul 126 se completează cu un alineat nou, cu următorul cuprins:

„(5) Salariatul poate reveni din concediul neplătit pentru îngrijirea copilului, înainte de termenul prevăzut în cererea indicată la alin. (2), anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă sau prin email, cu 14 zile calendaristice înainte dacă funcția nu e ocupată și cu cel puțin 2 luni, dacă funcția este ocupată.”

26. La articolul 129 textul „tarifele de stat de salarizare în sectorul bugetar” se substituie cu textul „valoarea de referință pentru calcularea salariilor de bază ale angajaților din sectorul bugetar”.

27. Articolul 141 va avea următorul cuprins:

„Articolul 141 Formele de plată a salariului

(1) Salariul se plătește în monedă națională.

În cazul desfășurării de către salariat a activității în străinătate, salariul poate fi plătit în moneda prevăzută în contractul individual de muncă.

(2) În contractul individual de muncă părțile pot conveni asupra cuantumului salariului în valută străină cu achitarea în monedă națională la cursul oficial al leului moldovenesc valabil la data de plată.

(3) Plata salariului poate fi efectuată atât în numerar, cât și prin virament la contul salariatului deschis la prestatorul de servicii de plată, cu achitarea serviciilor respective din contul angajatorului.

(4) Plata salariului în natură este interzisă.”

28. La articolul 142 alineatul (1) după cuvintele „locul de muncă al salariatului” se completează cu textul „sau se transferă la contul salariatului deschis la prestatorul de servicii de plată”.

29. Articolul 156 va avea următorul cuprins:

„Articolul 156. Retribuirea muncii în caz de îndeplinire a atribuțiilor funcției (profesiei) de bază cu atribuții a unei funcții (profesii) vacante sau temporar vacante

(1) Salariatul care, în afară de munca lui de bază stipulată în contractul individual de muncă, îndeplinește la aceeași unitate, atribuțiile unei funcții (profesii) vacante sau temporar vacante, fără a fi scutit de munca lui de bază, în limitele duratei normale a timpului de muncă stabilite de prezentul cod, beneficiază de plată suplimentară.

(2) Mărimea concretă a plății suplimentare se stabilește în funcție de volumul real de lucrări executate (ce urmează a fi executate), dar nu poate depăși 100 % din salariul de funcție (tarifar) stabilit pentru funcția (profesia) vacantă sau temporar vacantă.

(3) În cazul în care atribuțiile pentru funcția (profesia) vacantă sau temporar vacantă sunt îndeplinite de mai mulți salariați, cuantumul plății suplimentare pentru fiecare salariat se stabilește proporțional cu volumul lucrărilor executate de fiecare din ei, în limitele salariului de funcție (tarifar) pentru funcția (profesia) vacantă sau temporar vacantă.”

30. Articolul 184

alineatul (1) litera b) va avea următorul cuprins:

„b) cu o lună înainte – în caz de concediere în legătură cu constatarea faptului că salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, conform procedurii de evaluare implementate de către evaluator în temeiul (art. 86 alin. (1) lit. e)); ”

31. La articolul 199 alineatul (4) textul „de 5 zile” se substituie cu textul „de până la 10 zile”.

32. La articolul 203

din denumirea articolului cuvintele „pentru succese în muncă” se exclud;

litera b) va avea următorul cuprins:

„b) premii unice cu prilejul jubileelor, sărbătorilor profesionale și a zilelor de sărbătoare nelucrătoare;”

33. La articolul 251 textul „a femeilor care au copii” se substituie cu textul „a salariaților care au copii. ”

34. La articolul 281 alineatul (1) textul „în legătură cu încheierea sezonului” se exclude.

Articolul II. Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr.230–232, art.840), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. La articolul 27 alineatul (1) litera g) textul „a), b)” se substituie cu textul „a), b) și f)”.

2. La articolul 34

alineatul (2) litera c) va avea următorul cuprins:

„c) să reflecte semestrial termenele de realizare; ”

alin.(4) va avea următorul cuprins:

„(4) Evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public se efectuează anual. Monitorizarea activității funcționarului public se efectuează semestrial, în cadrul evaluării intermediare. ”

alin.(7) va avea următorul cuprins:

„(7) Rezultatele evaluării performanțelor profesionale ale funcționarului public se iau în considerare la luarea deciziilor cu privire la:

- a) acordarea sporului pentru performanță;
- b) conferirea unui grad de calificare superior;
- c) promovarea într-o funcție publică superioară;
- d) destituirea din funcția publică. ”

3. Articolul 42

la alin.(3) prima propoziția va avea următorul cuprins:

„ (3) În cazul pensionării anticipate pentru carieră lungă, ori obținerii dreptului la pensie pentru limită de vârstă, exceptând cazurile de reexaminare a dreptului la pensie, sau în cazul încetării raporturilor de serviciu, funcționarul public, la cererea lui scrisă, depusă până la data survenirii situațiilor menționate, beneficiază, pentru fiecare an complet de vechime în serviciul public, calculat în condițiile art. 41, de dreptul la o indemnizație unică în proporție de 15% din salariul de bază determinat conform clasei de salarizare la momentul depunerii cererii în cauză. ”

la alin.(5) prima propoziția va avea următorul cuprins:

„La împlinirea vârstei de 63 de ani, funcționarul public de execuție poate fi numit, la decizia persoanei/organului care are competență legală de numire în funcție, pe perioade determinate de cel mult un an, dar care

cumulativ nu vor depăși 5 ani, în aceeași funcție publică, în funcție echivalentă sau în funcție de nivel inferior, primind pensia și salariul conform legislației. ”

se completează cu alin.(5¹) cu următorul cuprins:

„(5¹) La împlinirea vârstei de 63 de ani, funcționarul public de conducere sau de conducere de nivel superior poate fi numit, la decizia persoanei/organului care are competență legală de numire în funcție, pe perioade determinate de cel mult un an, dar care cumulativ nu vor depăși 5 ani, din care cel mult 2 ani într-o funcție publică de conducere sau funcție publică de conducere de nivel superior, primind pensia și salariul conform legislației. Numirea în funcție se face doar cu acordul funcționarului public, dacă acesta îndeplinește condițiile prevăzute la art. 27, cu excepția alin. (1) lit. d). ”

4. La articolul 45 alineatul (4¹) va avea următorul cuprins:

„Poate fi promovat într-o funcție publică imediat superioară funcționarul public care a obținut calificativul „foarte bine” la ultima evaluare intermediară și care îndeplinește condițiile prevăzute la art. 27. ”

5. Articolul 56 va avea următorul cuprins:

„Pentru încălcarea îndatoririlor de serviciu, îndeplinirea nesatisfăcătoare a sarcinilor, a normelor de conduită, pentru pagubele materiale pricinuite, contravențiile sau infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu exercitarea atribuțiilor funcției, funcționarul public poartă răspundere disciplinară, civilă, administrativă, penală, după caz. ”

6. La articolul 57 litera f) va avea următorul cuprins:

„f) neglijența, tergiversarea și/sau îndeplinirea nesatisfăcătoare în mod repetat a sarcinilor; ”

7. Articolul 63 se completează cu alineat nou (4³) cu următorul cuprins:

„(4³) În cazul în care la data stabilită în actul administrativ de eliberare din funcția publică, raporturile de serviciu cu funcționarul public sunt suspendate în legătură cu boala sau trauma, ziua eliberării va fi considerată prima zi lucrătoare de reîncadrare în funcția publică. ”

8. Articolul 64

litera d) va avea următorul cuprins:

„d) incompetență profesională stabilită în urma obținerii calificativului „nesatisfăcător” la evaluarea intermediară sau la evaluarea anuală a performanțelor profesionale ale funcționarului public, în condițiile prezentei legi; ”

se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins:

„(3) În cazul în care la data stabilită în actul administrativ de destituire din funcția publică, raporturile de serviciu cu funcționarul public sunt

suspendate în legătură cu boala sau trauma, ziua destituirii va fi considerată prima zi lucrătoare de reîncadrare în funcția publică”.

III. În capitolul I secțiunea I punctul 1 din anexa la Legea nr. 155/2011 cu privire la aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2011, nr.164–165, art.480), cu modificările ulterioare va avea următorul cuprins:

„Secretar general adjunct al Parlamentului, Secretarul general adjunct al Guvernului, Secretar general adjunct al Aparatului Președintelui Republicii Moldova. ”

IV. Articolul 16 din Legea nr. 270/2018 privind salarizarea unitară în sectorul bugetar (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr.441–447, art.715), cu modificările ulterioare se modifică după cum urmează:

alineatul (3) va avea următorul cuprins:

„ (3) Sporul pentru performanță se acordă lunar conform performanței individuale obținute și se achită concomitent cu salariul. ”

se completează cu alineatul (3¹) cu următorul cuprins:

„(3¹) Pentru funcționarii publici, sporul pentru performanță se acordă semestrial în modul stabilit de Guvern. ”

Președintele Parlamentului

**Nota informativă
la proiectul de lege pentru modificarea
unor acte normative**

1. Denumirea autorului și, după caz, a participanților la elaborarea proiectului
Proiectul a fost elaborat de către un grup de deputați din Frațiunea PAS în colaborare cu Ministerul Muncii și Protecției Sociale.
2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului de act normativ și finalitățile urmărite
<p>Elaborarea proiectului este condiționată de etapa actuală a relațiilor de muncă și necesitatea aducerii lor în concordanță cu cerințele pieței muncii, nivelul de dezvoltare a tehnologiilor informaționale și corelarea cu tendințele de perfecționare legislației muncii în statele-membre ale Uniunii Europene, precum și alinierea la standardele Organizației Internaționale a Muncii.</p> <p>Proiectul își propune modernizarea relațiilor de muncă, creșterea productivității și competitivității pieței muncii.</p> <p>În raport cu funcționarii publici proiectul revizuieste procedura de evaluare a acestora, a condițiilor de desfășurare a activității funcționarilor publici care au atins vârsta standard de pensionare, precum și normele ce țin de promovarea în funcție, sancționarea și destituirea funcționarilor publici.</p>
3. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi
<p>Prevederile proiectului de lege pentru completarea unor acte legislative se referă în special la modificarea unor norme din Codul muncii, și anume:</p> <p>Se propune unificarea prevederilor Codului muncii cu prevederile Legii 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar prin introducerea la art.1 a noțiunii de „funcție temporar vacantă”, cu reformularea simultană a art. 156 din Cod.</p> <p>Art. 33 se completează cu alineatul (5¹), care reglementează valabilitatea contractului colectiv de muncă, încheiat anterior declanșării procedurii de insolvență.</p> <p>La art. 34 alin. (2), dar și la art.55¹, alin.(5) se propune o redactare a modalității de aducere la cunoștință a modificării și completării contractului colectiv de muncă, luând în considerare implementarea tehnologiilor informaționale.</p> <p>Prin completarea art.48 alin.(1) se simplifică procedura de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului în cazul transferului, și care se realiza prin însuși semnarea contractului de muncă.</p>

Discriminarea la angajare în câmpul muncii a străinilor cu drept de ședere provizorie pentru reintegrarea familiei, precum și a străinilor titulari ai dreptului de ședere permanentă se propune a fi eliminată prin excluderea acestei categorii de străini din categoria străinilor, cu care urmează fi încheiate contracte de muncă pe durată determinată (**art.55**, alin.(1) lit.c¹)), iar la **lit. b)** se propune extinderea perioadei îndeplinirii unor lucrări, proiecte, programe temporare până la 2 ani. Totodată se exclude lit. k) pentru a clarifica și unifica normele Codului prin lit. b).

În scopul verificării mai complexe a aptitudinilor profesionale ale salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se propune extinderea perioadei de probă maxime pentru toate categoriile de salariați până la 6 luni, cu excepția muncitorilor necalificați, în cazul cărora perioada rămâne neschimbată (**art.60**, alin.(1). Totodată, din aceleași considerente, se propune ca persoanele angajate prin concurs să nu fie scutite de obligația de a trece prin perioadă de probă (**art.62**, lit. c)).

Conform Directivei (UE) 2019/1152 A Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, *un număr mare de state membre UE au stabilit o durată maximă generală între trei și șase luni pentru perioada de probă, care ar trebui să fie considerată rezonabilă. În mod excepțional, perioadele de probă ar trebui să poată dura mai mult de șase luni atunci când acest lucru se justifică prin felul muncii, precum în cazul posturilor de conducere sau executive sau al posturilor din sectorul public ori atunci când este în interesul lucrătorului, precum în contextul unor măsuri specifice de promovare a locurilor de muncă permanente, în special pentru tinerii lucrători.*

Sunt posibile două modele pentru instituirea perioadei de probă: termenul maxim general sau stabilirea termenilor maxime pentru unele profesii, de exemplu, în Finlanda termenul maxim este de 6 luni; el este maxim atât pentru contractul de muncă pe durată nedeterminată, cât și pentru contractul de muncă pe durată determinată. Același termen este stabilit, spre exemplu în Germania și Norvegia. În Spania sunt stabilite două termene maxime – pentru salariații calificați – până la șase luni; pentru salariații cu calificare joasă - până la două luni. În Cehia este stabilită următoarea durată a perioadei de probă: trei luni – conform regulii generale, șase luni – pentru personalul de conducere. Un termen special poate fi stabilit pentru conducătorii organizațiilor de stat. În Franța este utilizată aceeași abordare: patru luni – pentru muncitori și specialiști cu funcții de execuție, șase – pentru cei care ocupă funcții de conducere, opt – pentru conducătorii de rang înalt.

În Marea Britanie nu este stabilit prin lege termenul maxim. Totodată, există o încredere, că angajatorul va fi rezonabil. Este tipic ca acest termen nu va depăși șase luni și trei luni, atunci, când salariatul trece la un alt loc de muncă pe interior. Perioada de probă poate fi, câteodată, extinsă, dar această prevedere trebuie să se conțină în contractul de muncă.

În România se poate stabili o perioadă de proba de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere. Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioada de stagiu.

În Rusia și Ucraina se conțin prevederi similare celor existente la moment în Republica Moldova.

Completarea de la **articolul 68**, alineatul (2) are drept scop posibilitatea modificării programului de lucru al salariaților pe o perioadă ce nu va depăși 21 de zile, fără ca aceasta să fie considerată o modificare a conținutului contractului de muncă.

La **art.74** alin.(2) se substituie cuvântul „certificat” cu cuvântul „document” în scopul evitării confuziei cu certificatul de concediu medical.

Art.76 se propune a fi completat cu o literă nouă - k¹), care prevede suspendarea contractului individual de muncă în caz de absență a salariatului de la locul de muncă, dacă angajatorul nu deține informații despre motivul absenței.

Aflarea în carantină, conform certificatului de concediu medical, fiind temei de suspendare a contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților și reluarea activității de muncă, de rând cu aflarea în concediu de maternitate, boală sau traumatism nu va necesita emiterea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului de suspendare a contractului individual de muncă precum și de reluare a activității de muncă (completarea **art.75** alin.(4)).

Completarea de la **art.85** vine să precizeze data achitării drepturilor salariale persoanei demisionate, care va fi data cea mai apropiată a achitării salariilor în unitate, ce urmează după data demisiei.

Modificarea art.86, lit. e) vine să rezolve golul legislativ prin care Codul Muncii nu prevede lipsa de performanță drept temei pentru concediere.

Aplicarea **art.86, lit. e)** în forma actuală, ce reglementează concedierea pe motivul *constatării faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza calificării insuficiente, stabilită în urma atestării efectuate în modul prevăzut de Guvern nu este realizabilă în practică, din cauza lipsei unor asemenea reglementări. Astfel, se propune ca concedierea să poată fi dispusă după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin convenția colectivă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestora, prin regulamentul intern.*

Asemenea abordare se atestă, spre exemplu în Slovacia, care prevede următoarele motive de concediere:

- 1) *nu îndeplinește, fără vina angajatorului, cerințele pentru efectuarea corespunzătoare a muncii convenite stabilite de angajator în regulamentele interne, sau*
- 2) *nu îndeplinește în mod satisfăcător sarcinile de serviciu, iar angajatorul în ultimele șase luni l-a contestat în scris să remedieze deficiențele, iar salariatul nu a făcut acest lucru într-un termen rezonabil.*

Textul propus este identic celui din Codul Muncii din România.

Prin modificarea **articolului 88**¹ se urmărește scopul simplificării procedurii de transfer la o altă unitate, prin semnarea unui singur document de către angajator, salariat și viitorul angajator.

Revizuirea **art. 89** este menită să-i ofere angajatorului posibilitatea de a alege între restabilirea angajatului și plata unei compensații în cazul unei concedieri constatate a fi ilegală prin introducerea compensației de concediere.

Normă sus-menționată este în corespundere cu prevederile **Convenției OIM nr.158/1982 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului**, care menționează la art.10, că *în cazul în care instanța de judecată consideră că încetarea este nejustificată și în cazul când aceasta nu este imputernicită să-l repună în drepturi pe salariat sau acest lucru nu este realizabil o găsește realizabilă în conformitate cu legislația și practica națională, aceasta urmează să dispună sau să propună repunerea în drepturi a lucrătorului, stabilind plata unei compensații corespunzătoare sau acordarea unei alte asemenea prestații considerate potrivite.*

Proiectul prevede, că mărimea compensației de concediere, variază în funcție de numărul de luni până la atingerea vârstei standard de pensionare pe care le avea angajatul la momentul concedierii.

În majoritatea țărilor (spre exemplu: Marea Britanie, Germania, Italia, Luxemburg, Polonia, Țările de Jos, Polonia, Irlanda) un angajat poate fi restabilit la serviciu dacă instanța decide că motivele concedierii sunt nejustificate. În Spania, este la alegerea angajatorului, dacă va restabili angajatul sau va plăti compensația de concediere. În Franța angajatorul nu poate fi forțat să restabilească salariatul la serviciu.

De asemenea, vechimea în companie este factorul principal care determina costul cu concedierea.

Se propune (la **art.101**, alin.(5)) reducerea termenului minim de aducere la cunoștință a salariaților a modificării programului de muncă în schimburi (de la o lună – la 14 înainte de punerea lui în aplicare sau, în cel mai scurt timp, în cazul modificării programului din motive care nu pot fi imputate angajatorului (absența salariatului / salariaților, imposibilitatea de a continua munca de către un salariat, etc).

Completarea de la **art.115**, alin.(4) își propune flexibilizarea dreptului de utilizare a concediului de odihnă anual prin posibilitatea acordării lui în afara programării stabilite.

Se propune reducerea duratei minime al părții neîntrerupte a concediului de odihnă anual, care trebuie utilizat pe parcursul anului de la 14 zile la 7 zile (**art.115**, alin.(5) și **art.118**, alin.(3)).

Articolul 116 se completează cu prevederi, ce reglementează modalitatea de programare a concediilor anuale și familiarizarea salariaților cu graficul lor.

Articolul 121 se completează cu o prevedere nouă, care oferă posibilitatea ca în convențiile colective, în contractele colective sau în cele individuale de muncă pot fi prevăzute și alte categorii de salariați decât cele prevăzute la acest articol, cărora li se acordă concedii de odihnă anuale suplimentare plătite, durata cărora nu este limitată."

În scopul asigurării unei previzibilități în ceea ce ține de revenirea din concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului înaintea de expirarea lor, în special în cazul în care funcția este ocupată pe o perioadă determinată de o altă persoană se propune introducerea unei obligativități de preavizarea angajatorului de către salariatul aflat în concediu (**art. 124** alin.(6)). În cazul că funcția este ocupată – cu cel puțin 2 luni, și dacă nu e ocupată – cu cel puțin 14 zile înainte de data preconizată de revenire.

Propunerea are drept scop eliminarea contradicției dintre alin. (2) și alin. (3) din **articol 125**, care se referă la perioada în care salariații care au adoptat copii nou-născuți sau i-au luat sub tutelă au dreptul la concediul de odihnă anual.

Similar concediului de maternitate și concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului se propune și în cazul revenirii la locul de muncă până la expirarea concediului suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani să fie introdusă obligativitatea de preavizare a angajatorului de către salariatul aflat în concediu (**art.126**).

Urmare a modificării art.11 din Legea salarizării nr.847/2002 se impune substituirea textului „tarifele de stat de salarizare în sectorul bugetar ” cu cuvintele „valorii de referință pentru calcularea salariilor de bază ale angajaților”.

Articolul 141 se completează cu prevederi, ce țin de posibilitatea plății salariului în monedă străină în cazul desfășurării de către salariat a activității în străinătate, precum și stabilirea cuantumului salariului în valută străină cu achitarea în monedă națională la cursul oficial al leului moldovenesc (**art.141**, alin.(1) și (2)).

Luând în considerare, că salariul se achită preponderent prin transferul lui la contul salariatului deschis la prestatorul de servicii de plată, se propune operarea modificărilor respective la **art.141**, alin.(3) și **art.142**.

Articolul 156 este expus într-o redacție nouă, fiind corelat la noțiune a de *funcție temporar vacantă* de la art.1, fiind propusă și limitarea mărimii concrete a plății suplimentare), care nu poate depăși 100 % din salariul de funcție (tarifar) stabilit pentru funcția (profesia) vacantă sau temporar vacantă.

În scopul asigurării în termenul stabilit a prevederii **art.199**, alin.(4). s-a propus extinderea termenului de îndeplinire de către angajator a obligației familiarizării salariaților, sub semnătură, cu conținutul regulamentului intern al unității (de la 5 - până la 10 zile lucrătoare de la data aprobării regulamentului).

În **art.203** s-a propus o desfășurarea a stimulărilor acordate salariaților sub formă de premii.

Pentru asigurarea egalității de gen ai ambilor părinți care au copii în vârstă de până la 4 ani și a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute s-a propus substituirea „cuvintelor femeilor care au copii ” cu cuvintele „salariaților care au copii ” **în art.251.**

Propunerea de modificare la **art.281** este condiționată de faptul, că la încetarea contractului individual de muncă, indemnizația pentru zilele de concediu nefolosite se plătește indiferent de circumstanțele în care a avut loc această încetare.

- **Modificarea Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public** se referă în special la perfecționarea modului de evaluare a performanțelor funcționarilor publici, condițiile de desfășurare a activității funcționarilor publici care au atins vârsta standard de pensionare, precum și la normele ce țin de promovarea în funcție, sancționarea și destituirea funcționarilor publici.

Proiectul introduce noțiunea de evaluare semestrială. Performanța funcționarilor va fi analizată semestrial, nu doar anual. Ca urmare a evaluării semestriale aceștia vor putea fi promovați în cazul obținerii calificativelor bine și foarte și respectiv concediați în cazul obținerii calificativului nesatisfăcător.

Totodată, evaluarea performanțelor va fi unificată într-un proces unic, comun atât pentru procedura prevăzută de Legea nr. 158/2008 cât și de Legea nr. 270. Situația actuală când pe de o parte conform legii 270 evaluarea se face trimestrial și se poate solda cu un spor de performanță, iar conform Legii nr. 158 se desfășoară anual și oferă dreptul de concediere sau promovare a angajatului reprezintă un exces de birocrăție, aceste proceduri urmând a fi unificate.

Modificările la art. 42 clarifică faptul că funcționarii care au atins vârsta de 63 de ani și dețin o funcție de conducere pot rămâne într-o funcție de conducere cel mult doi ani după atingerea acestei vârste, semnând contracte anuale pe o perioadă determinată. După atingerea vârstei de 65 de ani aceștia pot continua să muncească până la 68 de ani într-o funcție de execuție.

Modificările la art. 57 (f) – introduc o nouă abatere disciplinară - îndeplinirea nesatisfăcătoare în mod repetat a sarcinilor.

4. Fundamentarea economico-financiară

Implementarea proiectului respectiv nu necesită alocarea mijloacelor financiare de la bugetul de stat.

5. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ în vigoare

Proiectul de lege prevede modificarea a 4 acte normative și are drept scop revizuirea cadrului legislativ național,

6. Avizarea și consultarea publică a proiectului

În scopul respectării prevederilor Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional, proiectul de lege pentru modificarea unor acte legislative a fost plasate pe pagina Parlamentului și va fi supus dezbaterilor publice extinse.

Deputați în Parlament:

Oana Percec



Reșta Mășter



Marina

Морозова

