



Parlamentul  
Republicii Moldova

SGJ-07 | nr. 93  
28 februarie 2022

## Secretariatul Parlamentului Republicii Moldova

### Direcția generală juridică

#### AVIZ

### la proiectul de lege pentru modificarea și completarea Codului Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (nr. 38 din 09.02.2022)

Direcția generală juridică a examinat proiectul de lege nominalizat, conform prevederilor art.54 din Regulamentul Parlamentului și ale Legii nr.100/2017 cu privire la actele normative, și menționează următoarele considerente.

#### I. Aspecte de ordin general și procedural

1. Proiectul de lege a fost înaintat spre examinare în Parlament cu titlu de inițiativă legislativă de un grup de deputați în Parlamentul Republicii Moldova, în temeiul art.73 din Constituție și art.47 alin. (1) al Regulamentului Parlamentului.

2. Proiectul de lege prevede modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (*în continuare-Cod*) în partea ce ține de contractul individual de muncă.

Scopul proiectului de act normativ rezidă în modificarea prevederilor ce constituie temei de concediere a salariatului și a termenului de validitate a sancțiunii disciplinare, reieșind din tipul acesteia; majorarea indemnizației de eliberare din serviciu pentru salariații care urmează a fi eliberați în legătură cu restabilirea la locul de muncă de la salariul pe „două săptămâni” la „două salarii medii lunare”, precum și micșorarea termenului pentru depunerea cererii privind soluționarea litigiului individual de muncă de la „3 ani” la „1 an”, al cărui obiect îl constituie plata unor drepturi salariale sau de altă natură.

3. Prin natura reglementărilor, proiectul de lege se înscrie în categoria legilor organice, iar domeniul de reglementare ține de competența exclusivă a Parlamentului, fiind astfel incidente prevederile articolelor 66 și 72 din Constituția Republicii Moldova.

4. Ținând cont de obiectul de reglementare al proiectului de lege, relevăm că pe lângă avizul Guvernului Republicii Moldova și raportul de expertiză anticorupție emis de Centrul Național Anticorupție, este imperios

ca proiectul să fie avizat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în temeiul pct. 6 subpct.(1) și pct. 7 subpct.(7) din Regulamentul cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Muncii și Protecției Sociale, aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 149/2021.

Totodată, este relevant ca proiectul să fie avizat și de către Confederația Națională a Sindicatelor în temeiul art. 14 alin.(2) din Legea sindicatelor nr. 1129/2000 și Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova în temeiul art. 13 lit. f) din Legea patronatelor nr. 976/2000.

5. Deoarece, proiectul de lege promovează interesele salariaților, prin majorarea indemnizației de eliberare din serviciu, constatăm că această propunere va avea impact asupra activității de întreprinzător, fapt ce impune efectuarea analizei impactului de reglementare conform prevederilor art.3 alin.(2) din Legea nr.100/2017 și art.13 din Legea nr.235/2006 cu privire la principiile de bază de reglementare a activității de întreprinzător.

## **II. Obiecții de conținut și tehnico-legislative**

1. În conformitate cu dispoziția **Art.I pct.1** din proiect, drept temei de concediere constituie *„încălcarea de către salariat a obligațiilor de muncă în perioada de validitate a sancțiunii disciplinare”*.

Reținem că, termenul de validitate al sancțiunii potrivit art. 211 alin. (1) din Cod, nu poate depăși un an din ziua aplicării.

Totodată, în interiorul acestui termen din inițiativă proprie, la rugămintea salariatului, la demersul reprezentanților salariatului sau al șefului nemijlocit al salariatului, potrivit art. 211 alin. (2) din Cod, sancțiunea poate fi revocată.

Cu referire la concediere ca urmare a încălcării repetate, pe parcursul unui an a obligațiilor de muncă dacă anterior salariatului i-au fost aplicate sancțiuni disciplinare, Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova privind practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă nr. 9/2014, la pct. 18 în partea ce ține de aplicarea art. 86 alin.(1) lit. g) din Cod, stabilește că, *la concedierea salariatului din motivul încălcării repetate a obligațiilor de muncă, instanța va verifica dacă la aplicarea repetată a sancțiunii disciplinare angajatorul a ținut cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective, dacă a fost respectat termenul de aplicare a sancțiunii disciplinare, dacă concedierea a avut loc cu consultarea prealabilă a organului sindical ș.a., adică respectarea dispozițiilor art.206-211 din Codul muncii.*

Relevăm în acest sens că, la aplicarea sancțiunii disciplinare prevăzute de art. 206 alin.(1) lit. d) din Cod, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective.

Respectiv, în redacția prevăzută în proiect la Art. I pct. 1, în cadrul termenului de validitate a sancțiunii, salariatul poate fi concediat indiferent de natura încălcării.

Prin urmare, modificarea propusă de autori riscă să fie aplicată în

mod arbitrar și abuziv ulterior de către unii angajatori (spre exemplu concedierea pentru comiterea unei încălcări neînsemnate), fapt care ar determina contestarea ordinului de concediere/eliberare în instanța de judecată. Din acest considerent, întru respectarea drepturilor și libertăților fundamentale (în situația de referință-dreptul la muncă statuat la art. 43 din Constituția Republicii Moldova), principiilor stabilității și predictibilității normelor juridice, prevăzute de art. 3 alin.(1) literele b) și d) din Legea nr. 100/2017, se recomandă reevaluarea acestei prevederi.

Mai mult, având în vedere specificul dreptului la muncă, dar și al poziționării subiecților raporturilor de muncă, atât normele naționale, cât și cele internaționale stabilesc un minim de garanții, menite să asigure un echilibru dintre angajați și angajatori și o protecție adecvată a demnității, securității și stabilității angajaților. (Hotărârea Curții Constituționale a Republicii Moldova nr. 6/2016, pct. 67)

2. Potrivit **Art. I pct. 2** din proiect se propune abrogarea literei b) din alin.(2) al art. 186 din Cod, care stabilește achitarea indemnizației de eliberare din serviciu în mărimea unui salariu mediu pe 2 săptămâni la încetarea contractului individual de muncă în cazul restabilirii la locul de muncă, conform hotărârii judecătorești, a salariatului care a îndeplinit anterior munca respectivă, dacă transferul salariatului la o altă muncă nu a fost posibilă.

Subliniem, că abrogarea prevederii enunțate este precedată de introducerea în art.186 din Cod a alineatului (2<sup>1</sup>), conform Art. 1 pct. 2 din proiect, care prevede achitarea indemnizației de eliberare din serviciu în mărime de două salarii medii lunare.

Este de notat că, deși Codul de procedură civilă al Republicii Moldova stabilește expres la art. 192 alin. (2) că, litigiile de muncă se judecă în regim de urgență și în mod prioritar, termenul de examinare a litigiilor poate fi extins în funcție de diferiți factori, fapt care determină ulterior majorarea plăților ce decurg din obiectul litigiului de muncă.

Totodată, ținând cont de faptul că potrivit art. 256 alin.(1) lit. b) și alin.(2) din Codul de procedură civilă al Republicii Moldova, hotărârea judecătorească prin care pârâtul este obligat la plata salariului și a altor drepturi ce decurg din raporturile de muncă și reintegrarea în serviciu a salariatului concediat sau transferat nelegitim urmează a fi executată imediat, achitarea indemnizației în mărime de două salarii medii lunare, conform proiectului, ar produce efecte financiare asupra bugetului angajatorului, în sensul diminuării acestuia. Din acest considerent, în vederea respectării principiilor oportunității, coerenței, consecutivității, stabilității și predictibilității normelor juridice prevăzute la art. 3 alin.(1) lit. d) din Legea nr. 100/2017, se recomandă autorilor reevaluarea propunerii cu referire la majorarea indemnizației de eliberare de la serviciu de la „salariul mediu pe 2 săptămâni” la „două salarii medii lunare”.

3. La **Art. I pct. 3** proiectul prevede modificarea termenului de validitate a sancțiunii disciplinare prevăzut de art. 211 alin.(1) din Cod, care la moment *nu poate depăși un an din ziua aplicării*. Este de notat că, termenul de validitate a sancțiunii disciplinare vine să asigure prevederile

art. 206 din Cod, care stabilesc la alineatul (1) tipurile de sancțiuni și condițiile de aplicare, reieșind din gravitatea abaterii disciplinare și alte circumstanțe obiective, potrivit alineatului (5).

Din acest considerent, ținând cont de faptul că în Nota informativă a proiectului, autorii rețin că diferențierea termenelor de validitate a sancțiunii disciplinare duce la individualizarea sancțiunii disciplinare și asigurarea respectării principiului echității, este important de a stabili dacă salariatul, după expirarea termenului de validitate a sancțiunii disciplinare, pe parcursul aceluiași an, va fi în drept să fie stimulat cu una din stimulările enunțate la art. 203 din Cod.

4. Potrivit **Art. I pct. 4** din proiect, se propune substituirea termenului *de 3 ani*, prevăzut de art. 355 alin.(1) lit.b) din Cod, cu termenul *de un an* pentru depunerea cererii privind soluționarea litigiului individual de muncă în instanța de judecată. Reținem în acest context că, plata salariului sau de altă natură ce i se cuvin salariatului constituie un drept de natură patrimonială. În situația de referință, subliniem că potrivit art. 391 alin. (1) din Codul civil al Republicii Moldova, termenul general în interiorul căruia persoana poate să-și apere, pe calea intentării unei acțiuni în instanța de judecată, dreptul încălcat este de 3 ani.

Urmare a celor enunțate, constatăm că, restrângerea acestui termen duce la restricționarea unor drepturi ale salariatului, de care acesta va fi privat. Or, potrivit art. 3 alin. (1) lit. b) și alin.(4) lit. a) din Legea nr. 100/2017, la elaborarea unui act normativ principiul respectării drepturilor și libertăților fundamentale urmează a fi respectat.

În Hotărârea Curții Constituționale a Republicii Moldova nr. 3/2020, pct. 72, Curtea menționează că salariul reprezintă contraprestația angajatorului în raport cu munca exercitată de către salariat în baza unui contract de muncă. Efectele raporturilor de muncă stabilite între salariat și angajator se concretizează în obligații ale ambelor părți, iar una dintre obligațiile esențiale ale angajatorului este plata salariului angajatului pentru munca prestată.

Consecvent, subliniem că încălcarea intenționată a termenelor de plată a salariilor și altor plăți cu caracter permanent stabilite prin legislație, este pasibilă de răspundere potrivit art. 57 din Codul contravențional al Republicii Moldova, contravenții care se constată în cazul efectuării controlului planificat sau inopinat potrivit art. 409 din Codul contravențional, de către Inspectoratul de Stat al Muncii.

5. Întru corespunderea normelor de tehnică legislativă și prevederilor Metodologiei de tehnică legislativă aplicată la redactarea proiectelor de acte normative, aprobată prin Hotărârea Biroului Permanent al Parlamentului Republicii Moldova nr.3/2022,

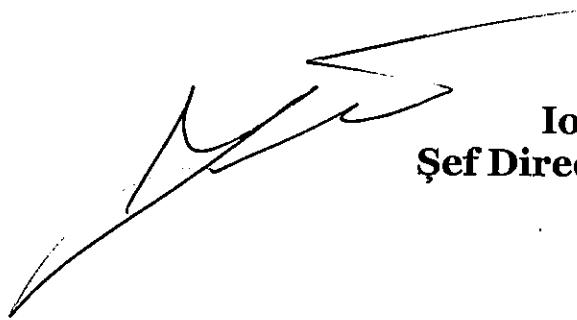
- din denumirea proiectului de act normativ se vor exclude cuvintele „și completarea”;
- pentru dispoziția **Art.I** propunem următoarea formă de prezentare:

**”Art.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:” ;

- pentru pct.2 liniuța a doua din Art.I, propunem următoarea redacție:  
”*articolul se completează cu alineatul (2<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:*”, iar liniuțele se vor omite;
- La pct.4, cuvintele “*trei ani*” se vor substitui cu cuvintele “3 ani”, așa cum se prezintă în lit. b), alin. (1) al articolului 355 din Codul muncii.

6. La **Art. II**, referitor la intrarea în vigoare a proiectului de lege la data publicării în Monitorul Oficial, expunem că art. 56 alin.(1) din Legea nr. 100/2017 prevede că, de regulă, actele normative intră în vigoare peste o lună de la data publicării sau la data indicată în textul actului normativ, care nu poate fi anterioară datei publicării. Alin. (3) al articolului menționat *supra* expune expres cazurile în care poate fi stabilită o altă dată de intrare în vigoare a actelor normative. Relevăm, că Nota informativă nu cuprinde motive ce ar justifica urgentarea intrării în vigoare a proiectului de lege.

În concluzie, relevăm că proiectul de lege avizat necesită a fi revăzut prin prisma obiecțiilor înaintate, iar oportunitatea examinării proiectului de lege ține de prerogativa exclusivă a Parlamentului.



**Ion CREANGĂ**  
**Șef Direcție generală**

*Ex.: Olga Barbălată*  
*Tel. 820-183*