



Parlamentul  
Republicii Moldova

AO nr.15/02\_18

09 februarie 2022

## Deputat în Parlamentul Republicii Moldova

### Biroul permanent al Parlamentului Republicii Moldova

În conformitate cu prevederile art.73 din Constituția Republicii Moldova și art.47 din Regulamentul Parlamentului adoptat prin Legea nr.797/1996, se înaintează cu titlu de inițiativă legislativă, proiectul de lege pentru modificarea și completarea Codului Muncii al R. Moldova nr. 154 / 2003.

Anexă:

1. Proiectul de lege – 2 file.
2. Nota informativă – 6 file.

SECRETARIATUL PARLAMENTULUI REPUBLICII MOLDOVA	
D.D.P. Nr.	38
"09" Ora	02 2022

#### Deputați în Parlament

*OG* Ana OGLINDA

*Dozian Istratic*

*Beli Adrian*

*Larisa Moroc*

*Murbeanu-Popoge Angela*

*Maria Panceu*

*Oleg Canatui O. Cod*

**LEGE**  
**pentru modificarea și completarea Codului Muncii al**  
**Republicii Moldova nr.154/2003**

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

**Art.I.** – Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154 / 2003 cu modificările ulterioare (*publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159 – 162, art. 648*), se modifică după cum urmează:

**1.** La articolul 86 alin. (1) lit. g) va avea următorul cuprins:

”g) încălcarea de către salariat a obligațiilor de muncă în perioada de validitate a sancțiunii disciplinare”.

**2.** La articolul 186:

- alin. (2) lit. b) - se abrogă;

- se completează cu alin. (2<sup>1</sup>), care va avea următorul conținut:

„(2<sup>1</sup>) La încetarea contractului individual de muncă în legătură cu restabilirea la locul de muncă, conform hotărârii instanței de judecată, a persoanei care a îndeplinit anterior munca respectivă (art. 82 lit. j<sup>1</sup>), salariaților li se plătește indemnizația de eliberare din serviciu egală cu două salarii medii lunare.”

**3.** La articolul 211:

- alineatul (1) va avea următorul conținut:

“(1) Termenul de validitate a sancțiunii disciplinare nu poate depăși:

a) 6 luni din ziua aplicării – în cazul avertismentului;

b) 9 luni din ziua aplicării – în cazul muștrării;

c) 12 luni din ziua aplicării – în cazul muștrării aspre.”;

- se completează cu alineatul (1<sup>1</sup>) cu următorul conținut:

”(1<sup>1</sup>) Dacă în interiorul termenului de validitate a sancțiunii disciplinare salariatul nu va fi supus unei noi sancțiuni disciplinare, se consideră că sancțiunea disciplinară nu i-a fost aplicată.”

- la alineatul (2), cuvintele „*în decursul unui an*” se substituie cu cuvintele „*în interiorul termenului de validitate al acesteia*”.

4. La articolul 355 alin. (1) lit. b), cuvintele “*trei ani*” se substituie cu cuvintele “*un an*”.

**Art.II.** – Prezenta lege intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

**PREȘEDINTELE PARLAMENTULUI**

**NOTĂ INFORMATIVĂ**  
**la proiectul de lege pentru modificarea și completarea**  
**Codului Muncii al Republicii Moldova nr. 154 / 2003.**

**1. Denumirea autorului proiectului și, după caz, a participanților la elaborarea proiectului.**

Prezentul proiect de lege este elaborat de  
Ana OGLINDA, Deputată în Parlamentul Republicii Moldova

**2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului de act normativ și finalitățile urmărite**

Prezentul proiect de lege este propus în contextul petițiilor adresate de către cetățeni întru asigurarea unor garanții suplimentare viabile salariaților ale cărui contract individual de muncă a încetat în circumstanțe ce nu depind de voința părților, la stabilirea diferențiată a termenilor de validitate ale sancțiunilor disciplinare, precum și la reducerea termenului nejustificat de mare de depunere în instanța de judecată cererii privind soluționarea litigiului individual de muncă.

Proiectul are drept scop:

- a) majorarea indemnizației de eliberare din serviciu pentru salariații care urmează a fi eliberați în legătură cu restabilirea la locul de muncă, conform hotărârii instanței de judecată, a persoanei care a îndeplinit anterior munca respectivă (*la momentul actual aceștia beneficiază de o indemnizație de eliberare din serviciu în mărimea unui salariu mediu pe 2 săptămâni – o garanție net inferioară în raport cu consecințele pentru salariat*);
- b) stabilirea termenului de validitate a sancțiunii disciplinare în funcție de tipul sancțiunii, luând în considerare faptul că acestea se aplică în dependență de gravitatea faptei comise (*la momentul actual Codul muncii prevede un termen unic de validitate pentru toate tipurile de sancțiuni disciplinare – un an din ziua aplicării*);

- c) reducerea rezonabilă a termenului nejustificat de mare de depunere în instanța de judecată a cererii privind soluționarea litigiului individual de muncă în cazul în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului (*la momentul actual acest termen constituie 3 ani de la data apariției dreptului respectiv al salariatului*);
- d) asigurarea respectării drepturilor și intereselor atât ale salariaților, cât și ale angajatorului.

Adoptarea proiectului va avea ca efect:

- a) perfecționarea legislației muncii în vigoare;
- b) asigurarea salariaților a unor garanții viabile la încetarea contractului individual de muncă în legătură cu restabilirea la locul de muncă, conform hotărârii instanței de judecată, a persoanei care a îndeplinit anterior munca respectivă;
- c) diferențierea termenelor de validitate a sancțiunilor disciplinare și, prin urmare, individualizarea sancțiunilor disciplinare și asigurarea respectării principiului echității;
- d) excluderea unor cazuri de acțiune cu rea-credință și a unor posibile abuzuri din partea salariaților de termenul nejustificat de mare de depunere în instanța de judecată a cererii privind soluționarea litigiului individual de muncă în cazul în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului și, prin urmare, reducerea poverii financiare asupra angajatorilor;
- e) asigurarea respectării drepturilor și intereselor ale ambelor părți a raporturilor de muncă.

### **3. Descrierea gradului de compatibilitate pentru proiectele care au ca scop armonizarea legislației naționale cu legislația Uniunii Europene**

Proiectul de lege nu cade sub incidența proiectelor de acte normative care au ca scop armonizarea legislației naționale cu legislația Uniunii Europene.

#### **4. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi**

Printre modificările ce urmează a fi operate în Codul muncii se numără:

**1)** la articolul 86 alineatul (1) (*reglementează motivele concedierii – desfacere a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului*), litera g) se propune de expus în următoarea redacție:

„g) încălcarea obligațiilor de muncă în interiorul termenului de validitate a sancțiunii disciplinare”.

Modificarea respectivă are drept scop concretizarea și îmbunătățirea conținutului normativ al normei juridice invocate.

Urmare a modificării propuse, drept motiv de concediere va servi încălcarea obligațiilor de muncă în interiorul termenului de validitate a sancțiunii disciplinare.

**2)** la articolul 186 (*reglementează indemnizația de eliberare din serviciu*):

- la alineatul (2), litera b) se propune de abrogat;

- se propune completat articolul cu alineatul (2<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:

„(2<sup>1</sup>) La încetarea contractului individual de muncă în legătură cu restabilirea la locul de muncă, conform hotărârii instanței de judecată, a persoanei care a îndeplinit anterior munca respectivă (art. 82 lit. j<sup>1</sup>)), salariaților li se plătește indemnizația de eliberare din serviciu egală cu două salarii medii lunare.”

Modificările respective au drept scop asigurarea unor garanții viabile pentru salariații care urmează a fi eliberați în legătură cu restabilirea la locul de muncă, conform hotărârii instanței de judecată, a persoanei care a îndeplinit anterior munca respectivă.

Urmare a modificărilor propuse, salariații care vor fi eliberați în legătură cu restabilirea la locul de muncă, conform hotărârii instanței de judecată, a persoanei care a îndeplinit anterior munca respectivă (art. 82 lit. j<sup>1</sup>) din Codul

muncii) vor beneficia de o indemnizație de eliberare din serviciu egală cu două salarii medii lunare.

**3)** la articolul 211 (*reglementează termenul de validitate și efectele sancțiunilor disciplinare*):

- alineatul (1) se propune de expus în următoarea redacție:

„(1) Termenul de validitate a sancțiunii disciplinare nu poate depăși:

a) 6 luni din ziua aplicării – în cazul avertismentului;

b) 9 luni din ziua aplicării – în cazul muștrării;

c) 12 luni din ziua aplicării – în cazul muștrării aspre.”;

Modificarea propusă are drept scop stabilirea termenului de validitate a sancțiunii disciplinare în funcție de tipul sancțiunii.

Urmare a acestei modificări, va fi asigurată diferențierea termenelor de validitate a sancțiunilor disciplinare și, prin, urmare, individualizarea sancțiunilor disciplinare și asigurarea respectării principiului echității.

- articolul se propune de completat cu alineatul (1<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:

„(1<sup>1</sup>) Dacă în interiorul termenului de validitate a sancțiunii disciplinare salariatul nu va fi supus unei noi sancțiuni disciplinare, se consideră că sancțiunea disciplinară nu i-a fost aplicată.”

- la alineatul (2), cuvintele „în decursul unui an” se propune de substituit cu cuvintele „în interiorul termenului de validitate al acesteia”.

Ultimele două modificări au drept scop concretizarea și îmbunătățirea conținutului normativ al normelor juridice invocate.

**4)** la articolul 355 alineatul (1) (*reglementează termenele de depunere în instanța de judecată a cererii privind soluționarea litigiului individual de muncă*) litera b), cuvintele ”trei ani” se propune de substituit cu cuvintele ”un an”.

Modificarea propusă are drept scop reducerea rezonabilă a termenului nejustificat de mare de depunere în instanța de judecată a cererii privind soluționarea litigiului individual de muncă în cazul în care obiectul litigiului

constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului, și, prin urmare, reducerea poverii financiare asupra angajatorilor.

Urmare a acestei modificări, termenul de depunere în instanța de judecată a cererii privind soluționarea litigiului individual de muncă în cazul în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului, va fi redus de la trei ani la un an de la data apariției dreptului respectiv al salariatului (*un termen suficient pentru a contesta acțiunile angajatorului*).

## **5.Fundamentarea economico-financiară**

Implementarea proiectului de act legislativ nu necesită cheltuieli suplimentare din bugetul public.

## **6.Modul de încorporare a actului în cadrul normativ în vigoare**

Proiectul de lege se încadrează în cadrul normativ în vigoare și nu necesită operarea unor modificări în alte acte legislative.

## **7. Avizarea și consultarea publică a proiectului**

Prezentul proiect a fost supus dezbaterilor în cadrul Mesei Rotunde din 08.12.2021, organizate în incinta Parlamentului, cu participarea mediului academic și experților în dreptul muncii.

La data de 24 ianuarie 2022 prezentul proiect a fost supus discuțiilor în cadrul ședinței grupului de lucru tripartit – Guvern, Sindicate, Patronate, cu participarea Inspectoratului de Stat al Muncii.

După înregistrare, proiectul de lege va fi supus repetat, avizării și consultării publice în conformitate cu prevederile cadrului legal în vigoare.

Astfel, după înregistrarea de către Biroul Parlamentului, proiectul dat va fi publicat pe pagina web a Parlamentului Republicii Moldova - [www.parlament.md](http://www.parlament.md) la rubrica „Procesul legislativ” – Proiecte de acte

legislative. Ulterior proiectul va fi transmis spre examinare și expertizare în modul stabilit de legislația în vigoare.

**Deputată în Parlament**

 **Ana OGLINDA**