



Deputat în Parlamentul Republicii Moldova

Comisia protecție socială, sănătate și familie

AMENDAMENT

la proiectul de lege nr. 146 din 20 aprilie 2022 pentru modifica- rea unor acte normative

În conformitate cu art. 59 din Regulamentul Parlamentului, aprobat prin Legea nr. 797-XIII din 2 aprilie 1996, în urma examinării proiectului de lege nr. 146 din 20 aprilie 2022 pentru modificarea unor acte normative, prezint următorul amendament:

Art. I - La Articolul 1, alin. (16) care modifică articolul 89 din Codul Muncii – se exclude;

Art. II - La Articolul 1, alin. (17) – se exclude;

Art. III – 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 89 alineatul (1) după cuvintele ”negocieri directe” se completează cu textul ”sau prin încheiere tranzacției de împăcare”.

Nota de Argumentare:

Scopul principal al modificărilor propuse este de a asigura atât apărarea drepturilor și intereselor principale ale angajatului, cât și prevenirea interpretării eronate a actelor normative.

În Nota Informativă la Proiectul de lege nr.146 din 20 aprilie 2022 autorul prevede că prin modificarea introdusă angajatorul va avea posibilitatea de a alege între restabilirea angajatului și plata unei compensații în cazul unei concedieri constatate a fi ilegală prin introducerea compensației de concediere. Mai mult decât atât, autorul menționează că prezenta modificare este în corespundere cu art.10 al Convenției OIM nr.158/1982 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului care prevede: ” În cazul în care organele vizate în art. 8 al prezentei Convenții consideră că încetarea este nejustificată și în cazul când nu sunt împuternicite sau nu o găsesc realizabilă în conformitate cu legislația și prac-

tica națională să declare încetarea nevalabilă și/sau să dispună sau să propună repunerea în drepturi a lucrătorului, organele vor fi împuternicite să dispună plata unei compensații corespunzătoare sau acordarea unei alte asemenea prestații considerate potrivite.”

Considerăm că modificarea prevăzută în art.1 alin.(16) al proiectului de lege susmenționat încalcă drepturile și interesele angajatului concediat ilegal. Redacția prezentă a art.89 și art.90 din Codul Muncii prevede clar și eficient atât procedura restabilirii la locul de muncă al angajatului concediat ilegal, cât și repararea de către angajator al prejudiciului cauzat salariatului prin plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu al salariatului pentru această perioadă;

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

Mențiunea autorului că modificarea corespunde cu art.10 al Convenției OIM nr.158/1982 nu are nici o legătură causală. Articolul susmenționat prevede că organele împuternicite pot să dispună decizia în privința la plata unei compensații, numai în cazul în care ei nu sunt împuternicite conform legislației naționale să restabilească angajatul la locul de muncă. Însă, legislația RM prevede împuternicirea instanțelor de judecată să recunoască concedierea ilegală a angajatului și să restabilească angajatul la locul de muncă. Astfel, modificarea propusă de către autor nu are compatibilitate cu Convenția OIM nr.158/1982.

Există problematica în ceea ce privește executarea unei hotărâri judecătorești în termenul prevăzut. Conform art.256 alin.(2) CPC și art.356 alin.(1) CM, angajatorul este obligat să execute imediat hotărârea (decizia) instanței de judecată despre restabilirea salariatului la locul de muncă. Să presupunem că o instanță emite hotărârea privind restabilirea angajatului și achitarea prejudiciului cauzat din partea angajatorului. Angajatorul nu este de acord să restabilească angajatul și emite ordinul de achitare a compensației de concediere în timp de 15 zile, iar angajatul dorește să fie restabilit. Angajatul va solicita instanței de judecată executarea silită a hotărârii judecătorești care a dispus restabilirea, iar instanța competentă va emite o hotărâre de executare silită. Angajatorul poate fi amendat conform art.318 Codului Contravențional pentru neexecutarea hotărârii instanței de judecată.

Autorul indică în alin.(5) art.90 CM că ”în locul restabilirii la locul de muncă, părțile pot încheia o tranzacție de împăcare”. Punctul dat va fi inaplicabil în practică, deoarece autorul dă dreptul absolut angajatorului să decidă asupra restabilirii angajatului sau achitării compensației de concediere. Tranzacție de împăcare poate să fie efectuată în primul rând înainte sau în timpul procesului de judecată, ci nu după; și în al doilea rând când ambele părți sunt de acord să rezolve litigiul și să aleagă liber metodele de rezolvare a conflictului.

La fel, autorul proiectului de lege indică că ” 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 Franța angajatorul nu poate fi forțat să restabilească salariatul la serviciu.” În Franța și Germania ordinul de concediere

poate fi declarat nul de către instanța de judecată, astfel, se consideră că angajatul nici nu a fost concediat și continua să lucreze la locul lui de muncă. Mai mult decât atât în Franța, Italia, Țările de Jos, Marea Britanie instanța de judecată sau tribunalul special decide dacă angajatul poate fi restabilit sau restabilirea nu va avea efecte pozitive și trebuie fi achitată compensația de concediere. Mecanismul propus de autorul nu dă împuternicirea instanței de judecată să decidă asupra pronunțării soluției echitabile pentru ambele părți, ci dă dreptul angajatorului să nu execute hotărârea instanței de judecată, prin achitarea compensației de concediere. În Portugalia angajatul după pronunțarea de către instanța a concedierii ilegale are dreptul să ceară restabilirea sau compensație de concediere la locul de muncă, ceea ce este logic pentru că angajatul este acea persoană care înțelege cel mai bine dacă va putea lucra normal în continuare fără hărțuire la locul de muncă sau va avea un mediu nepotrivit pentru lucru. În România există același mecanism de restabilire la locul de muncă care există acum în Republica Moldova, dar este mai dezvoltată procedura de rezolvarea litigiului prin calea amiabilă – conciliere între părți.

Autorul adugă un plafon maximal în art.90 alin.(2) lit.a) Codul Muncii prin care stabilește că despăgubirea pentru întreagă perioadă absență forțată de la muncă nu poate fi mai mare decât 9 salarii medii nete lunare. Stabilirea plafonului maximal în cazul dat lezează drepturile și garanțiile salariatului. Dacă litigiul de muncă durează mai mult decât 9 luni, salariatul va pierde salariul care nu a fost achitat de către angajator în timpul desfășurării procesului de judecată. Mai mult decât atât, modificarea respectivă contravine art.330 alin.(1) CM, potrivit căruia, angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci.

La fel, nu este clar de ce mărimea compensației de concediere variază în funcție de numărul de luni până la atingerea vârstei standard de pensionare. În practica mai multor țări UE mărimea compensației depinde de la vechimea în muncă. Este îndoielnic faptul că un model de compensație ar putea proteja angajații cu o vechime scurtă în muncă împotriva concedierilor, pentru că conform grilei făcute de autor vedem că angajatul care are mai mult decât zece ani până la atingerea vârstei standard de pensionare va avea compensație de numai cinci salarii medii nete lunare. Astfel, prezentul proiect nu protejează pe tinerii specialiști să fie restabiliți la locul lor de muncă.

Trebuie să menționăm faptul că prevederile din proiectul de lege nu respectă art. 365 alin.(5), art. 371 din Acordul de Asociere RM-UE, care nu admit încurajarea comerțului sau a investițiilor prin reducerea nivelului de protecție prevăzut în legislația națională în materie de mediu sau de muncă.

Scopul modificării prevăzute în art.3 al Amendamentului prezent este promovarea rezolvării litigiilor prin calea amiabilă și informarea părților din litigiul despre o modalitate alternativă de soluționare a conflictului prin încheierea tranzacției de împăcare între părți sau prin medierea extrajudiciară.

Digitally signed by Fotescu Vadim
Date: 2022.06.23 09:16:00 MSK
Reason: MoldSign Signature
Location: Moldova



Vadim FOTESCU
Deputat în Parlament