



**COMISIA NAȚIONALĂ PENTRU CONSULTĂRI
ȘI NEGOCIERI COLECTIVE**

**HOTĂRÂRE nr.15
din 27.07.2022**

**Cu privire la Avizul CNCNC la proiectul de lege pentru modificarea
unor acte normative.**

În conformitate cu art. 10 lit. b) și art. 17 alin. (5) din Legea nr.245/2006 privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial, Comisia HOTĂRĂȘTE:

1. Se aprobă Avizul CNCNC la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (*inițiativa legislativă cu numărul nr.146/20.04.2022*) (conform anexei).

**Președinte al Comisiei,
ministru al muncii
și protecției sociale**

Marcel SPATARI

**Vicepreședinte al Comisiei,
președinte al Confederației Naționale
a Patronatului din Republica Moldova**

Leonid CERESCU

**Vicepreședinte al Comisiei,
Președinte al Confederației
Naționale a Sindicatelor din Moldova**

Igor ZUBCU

**Contrasemnează:
Secretarul Comisiei**

Diana DOROȘ

A V I Z

la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative din proiectul de lege (inițiativa legislativă cu numărul nr.146/20.04.2022)

Comisia Națională pentru Consultări și Negocieri Colective (Comisia) a examinat proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative, prezentat cu titlu de inițiativă legislativă (nr. 146 din 20 aprilie 2022) de către un grup de Deputați în Parlament și comunică următoarele.

Comisia a luat act de opiniile transmise de Organizația Internațională a Muncii (OIM) și de expertul în dreptul Uniunii Europene (UE) la solicitarea Guvernului (incluse la Anexa 1 și 2 din prezentul aviz) privind conformitatea propunerilor de modificare a Codului Muncii nr. 154/2003 cu standardele OIM și cu directivele UE și Acordul de Asociere între Uniunea Europeană și Republica Moldova. În baza celor menționate, Comisia prezintă următorul aviz:

La Articolul I modificările aduse prevederilor Codului muncii nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159-162, art. 648):

Articolul 1. Noțiuni principale

de completat cu noțiunea

„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).

CNCNC propune excluderea completării art. 1 cu noțiunea „funcție temporar vacantă”, deoarece definirea acesteia este prevăzută deja în art. 4 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.

Articolul 33. Acțiunea contractului colectiv de muncă

„(5¹) În cazul intentării procedurii de insolvabilitate a unității, contractul colectiv de muncă, încheiat anterior declanșării procedurii de insolvabilitate, 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 insolvabilitate se face numai prin acordul comun al ambelor părți.”

CNCNC susține completarea Articolului 33 cu alineatul 5¹ în redacția propusă.

Articolul 34. Modificarea și completarea contractului colectiv de muncă

(2) Orice modificare sau completare a contractului colectiv de muncă urmează a fi adusă la cunoștința salariaților unității de către angajator în termen de 5 zile lucrătoare de la data operării, printr-un:

- amunț transmis prin poșta electronică sau prin alt mijloc de comunicare, care poate fi accesată de către fiecare salariat individual, sau*
- amunț public plasat pe pagina web a acesteia, după caz, sau*
- amunț 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.*

CNCNC sustine de principiu și propune ca alineatele să fie divizate în litere și să fie însemnate succesiv cu litere latine mici, urmate de o paranteză, iar la lit. c) se propune excluderea textului „pentru angajatori cu numărul salariaților mai mare de 50”. Limitarea informării salariaților prin intermediul anunțului public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității doar pentru situațiile în care unitatea are un număr mai mare de 50 de salariați ar crea probleme în cazul aducerii modificărilor sau completărilor contractului colectiv de muncă la cunoștința salariaților în unitățile de producere, unitățile prestatoare de diferite servicii sau unitățile agricole (cu un efectiv mai mic de 50 de salariați), în cadrul cărora activitatea de muncă a salariaților, în mod firesc, nu este legată de calculator sau de alte dispozitive electronice.

Articolul 48. Informarea privind condițiile de activitate

(1) Anterior angajării sau transferării într-o nouă funcție, angajatorul are obligația de a informa persoana care urmează a fi angajată sau transferată despre condițiile de activitate în funcția propusă, oferindu-i informația prevăzută la art. 49 alin. (1), precum și informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității. Informația în cauză va face obiectul unui proiect de contract individual de muncă sau al unei scrisori oficiale, semnate de angajator cu semnătură electronică sau cu semnătură olografă. 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.”

CNCNC nu a ajuns la consens.

CNSM - Dispoziția în vigoare a acestui alineat stabilește anumite garanții pentru salariați, și prin urmare, unele obligații pentru angajator privind informarea despre condițiile de muncă. Și anume, anterior angajării sau transferării într-o nouă funcție, angajatorul are obligația de a informa persoana care urmează a fi angajată sau transferată despre condițiile de activitate în funcția propusă, oferindu-i informația prevăzută la art. 49 alin. (1), precum și informația privind perioadele de preaviz care urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității. Informația în cauză va face obiectul unui proiect de contract individual de muncă sau al unei scrisori oficiale, semnate de angajator cu semnătură electronică sau cu semnătură olografă.

Atrag atenția autorilor proiectului că art.48 din CM a fost expus în redacția actuală prin Legea nr. 52 din 1 aprilie 2016, pentru a transpune în legislația națională Directiva 9L/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1994 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă și Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată.

Astfel, potrivit prevederilor art. 3 (reglementează mijloacele de informare) din Directiva 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă, informațiile menționate la alin. (2) al art.2 (reglementează elementele esențiale ale contractului sau raportului de muncă pe care angajatorul are obligația de a-l aduce la cunoștință lucrătorului) pot fi furnizate lucrătorului în termen de cel mult 2 luni de la începerea activității acestuia sub forma:

(a) unui contract de muncă scris sau

(b) unei scrisori de angajare sau

(c) unuia sau mai multor documente scrise, în cazul în care unul dintre documente conține cel puțin informațiile menționate la alin. (2) al art.2, lit. a) - d), h) și i).

În cazul în care nici unul dintre documentele menționate la alineatul (1) nu este înmănat salariatului în termenul prevăzut, angajatorul are obligația să-i furnizeze lucrătorului, în termen de cel mult 2 luni de la începerea muncii, o declarație scrisă semnată de angajator, care trebuie să conțină cel puțin informațiile menționate la alin. (2) al art. 2. Dacă documentul sau documentele menționate la alineatul (1) conțin numai o parte din informațiile cerute, declarația scrisă prevăzută în primul paragraf al prezentului alineat va cuprinde și restul de informații.

Prin urmare, constatăm că completarea propusă la alin. (1) al art. 48 din CM, potrivit căreia obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului, în cazul transferului se

consideră îndeplinită de angajator la momentul semnării contractului, este contrară prevederilor art. 3 din Directiva 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991.

Pe lângă aceasta, în schimbul unei argumentări judicioase asupra acestei completări, care diminuează garanțiile persoanelor la angajare, Nota informativă la proiectul avizat se rezumă doar la faptul că „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 realizează prin însuși semnarea contractului de muncă”.

În context, această completare nu este susținută, deoarece anulează dreptul (persoanei care, urmează a fi angajată sau transferată), la informație despre condițiile de activitate în funcția propusă, provoacă contradicții în interiorul dispoziției alin. (1) al art. 48 din CM și nu în ultimul rând, încurajează aplicarea abuzivă, a acestei norme. Or, potrivit completării propuse, chiar și în cazul în care la angajare, persoana respectivă nu a fost informată de angajator despre condițiile de muncă (angajatorul a ignorat obligațiile sale în acest sens), semnarea contractului individual de muncă, va constata faptul că obligația angajatorului de informare a persoanei respective a fost îndeplinită.

CNPM - Art.48 alin.(1) se va completa la final cu sintagma ”sau a acordului suplimentar la acesta.”. Modificarea este necesară pentru a aduce în concordanță norma propusă cu situațiile de transfer unde se poate opera și un acord suplimentar la contractul existent.

Guvern - Propoziția cu care se completează alin. (1) al art. 48 va avea următorul cuprins: „Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului în cazul transferului se consideră îndeplinită de către angajator la data semnării contractului individual de muncă sau a acordului suplimentar la contractul individual de muncă, **dacă informația respectivă este inclusă în contractul individual de muncă sau în acordul suplimentar la contractul individual de muncă.**”

Reformularea în cauză vine să asigure corelarea textului noii propuneri cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003.

Articolul 49. Conținutul contractului individual de muncă

(1) Conținutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părților, ținându-se cont de prevederile legislației în vigoare, și include:

i) condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), formele/modul de plată a salariului (în numerar sau prin virament la contul salariatului) precum și periodicitatea achitării plăților;

CNCNC susține propunerea de modificare a alin. (1) lit. i).

6a. Articolul 55. Contractul individual de muncă pe durată determinată

(1) Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin.(2), în următoarele cazuri:

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

CNCNC nu susține propunerea de modificare a art. 55 alin. (1) lit. b) și propune păstrarea variantei în vigoare a lit. b), pentru a nu genera mai multe probleme în practică.

6b. Articolul 55. Contractul individual de muncă pe durată determinată

(1) Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin.(2), în următoarele cazuri:

c¹) cu cetățenii străini care se angajează în câmpul muncii pe teritoriul Republicii Moldova, cu excepția străinilor cu drept de ședere permanentă sau provizorie pentru reintegrarea familiei;

CNCNC susține propunerea de completare a Art. 55 alin. (1) lit. c¹ cu sintagma “cu excepția străinilor cu drept de sedere permanentă sau provizorie pentru rein-tegrarea familie”

6c. Articolul 55. Contractul individual de muncă pe durată determinată

Se propune excluderea literelor k, k¹, k² și k³ din alin. (1) al art. 55 din Codul muncii.

CNCNC nu susține modificările propuse și propune păstrarea variantei în vigoare a lit. k), k¹), k²) și k³), deoarece considerăm că prevederile actuale descriu mai detaliat cazurile în care poate fi încheiat contractul individual de muncă pe perioadă determinată, iar excluderea acestora va genera mai multe probleme în practică.

7. Articolul 55¹. Garanții pentru salariații angajați pe o durată determinată

(5) Angajatorul va informa salariații angajați pe o durată determinată despre funcțiile vacante apărute în cadrul unității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției lor, astfel ca salariații respectivi să poată accede la funcții permanente în condiții egale cu ceilalți salariați. Informația privind funcțiile vacante va fi adusă la cunoștința salariaților, precum și a reprezentanților acestora la nivel de unitate, printr-un:

- amunț transmis prin poșta electronică sau prin alt mijloc de comunicare, care poate fi accesată de către fiecare salariat individual, sau*
- amunț public plasat pe pagina web a acesteia, după caz, sau*
- amunț 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.*

CNCNC susține de principiu și propune ca alineatele să fie divizate în litere și să fie însemnate succesiv cu litere latine mici, urmate de o paranteză, iar la lit. c) se propune excluderea textului „pentru angajatori cu numărul salariaților mai mare de 50”. Limitarea informării salariaților prin intermediul anunțului public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității doar pentru situațiile în care unitatea are un număr mai mare de 50 de salariați ar crea probleme în cazul aducerii modificărilor sau completărilor contractului colectiv de muncă la cunoștința salariaților în unitățile de producere, unitățile prestatoare de diferite servicii sau unitățile agricole (cu un efectiv mai mic de 50 de salariați), în cadrul cărora activitatea de muncă a salariaților, în mod firesc, nu este legată de calculator sau de alte dispozitive electronice.

8. Articolul 60. Perioada de probă

(1) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, acestuia i se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 6 luni și, respectiv, de cel mult 6 luni – în cazul conducătorului unității, adjuncților lui, contabilului-șef și altor persoane cu funcție de răspundere lista cărora se aprobă de către angajator cu consultarea reprezentanților salariaților. În cazul angajării muncitorilor necalificați, perioada de probă se stabilește ca excepție și nu poate depăși 30 zile calendaristice.

CNCNC nu a ajuns la un consens la această propunere.

CNSM - La momentul actual, perioada de probă de cel mult 6 luni se stabilește doar în cazul conducătorului unității, adjuncților lui, contabilului-șef și altor persoane cu funcție de răspundere, lista cărora se aprobă de angajator cu consultarea reprezentanților salariaților. Pentru ceilalți salariați, cu excepția muncitorilor necalificați, durata perioadei de probă nu poate depăși 3 luni. Potrivit modificării propuse la alin. (1) al art. 60 din CM, angajatorul va avea dreptul să stabilească perioada de probă de cel mult 6 luni tuturor salariaților, cu excepția muncitorilor necalificați. Propunerea de a prelungi durata perioadei de probă de la 3 până la 6 luni pentru toate categoriile de salariați, cu excepția muncitorilor necalificați, pe lângă faptul că diminuează semnificativ drepturile și garanțiile salariaților și este lipsită de argumente consistente și convingătoare, vine în contradicție cu prevederile art.371 din Acordul de Asociere RM-UE (ratificat prin Legea nr. 112

din 2 iulie 2014), care nu admite încurajarea comerțului sau a investițiilor prin reducerea nivelului de protecție prevăzut în legislația națională în materie de mediu sau de muncă.

Totodată, este regretabil că în Nota informativă la proiectul avizat se indică doar scopul acestei propuneri, și anume - verificarea mai complexă a aptitudinilor profesionale, fără a demonstra condițiile care impun necesitatea modificării propuse. Sau, practica aplecării perioadei de probă de 3 și respectiv 6 luni, nu cunoaște anumite dificultăți în materia angajării în câmpul muncii.

Din considerentele expuse supra, ne pronunțăm împotriva modificării vizate.

CNPM - Art. 60 alin. (1) necesită o reformulare deoarece prevede o dublare a termenului de 6 luni, care este utilizat pentru reglementarea perioadei de probă a conducătorilor și contabililor șefi, deci propunem următoarea redacție:

”Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale angajaților, la încheierea contractului individual de muncă, se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 6 luni. În cazul angajării muncitorilor necalificați perioada de probă se stabilește ca excepție și nu poate depăși 30 de zile calendaristice.”.

Guvern - Cu referire la modificările propuse la art. 60 alin. (1), considerăm oportună substituirea cuvântului „sintagma” cu cuvântul „textul”, întrucât „sintagma” reprezintă o unitate sintactică stabilă, formată din mai multe cuvinte între care există un raport de subordonare, constituind o parte a unei propoziții sau a unei fraze. Totodată, dacă se acceptă propunerea de extindere a perioadei de probă, este necesar de ajustat întreg articolul 60.

9. Articolul 62. Interzicerea aplicării perioadei de probă

Se propune excluderea lit. c) din art. 62 (persoanele angajate prin concurs)

CNCNC nu a ajuns la un consens la această propunere.

CNSM - Raționamentul dispoziției lit. c) a art. 62 din CM, prin care se interzice stabilirea perioadei de probă pentru salariații angajați prin concurs, reiese din faptul că scopul concursului coincide cu scopul perioadei de probă care constă în verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului. Prin urmare, o eventuală stabilire pentru persoana angajată prin concurs a unei perioade de probă este una abuzivă și contradictorie.

Cu alte cuvinte, excluderea acestei interdicții, după cum se propune de autorii proiectului de Lege, pe lângă faptul că diminuează semnificativ drepturile și garanțiile salariaților și este lipsită de argumente viabile (Nota informativă la proiectul de Lege nu conține vreun argument consistent și convingător privind necesitatea abrogării lit. t) din art. 62 al Codului muncii), aceasta vine în contradicție cu prevederile art. 371 din Acordul de Asociere RM-UE, care nu admite încurajarea comerțului sau a investițiilor prin reducerea nivelului de protecție prevăzută în legislația națională în materie de mediu sau de muncă.

Suplimentar, specificăm că propunerea în cauză a fost discutată de mai multe ori în cadrul grupului de lucru tripartit creat sub egida MMPS – care este responsabil de examinarea propunerilor de modificarea și completarea CM, dar partenerii sociali nu au reușit să ajungă la un consens asupra acesteia.

Pornind de la cele expuse, ne pronunțăm împotriva modificării propuse pentru art. 62 din CM.

CNPM – susține propunerea.

Art. 62 lit. h) urmează a fi adus în concordanță cu art.60 alin. (1).

h) persoanele angajate în baza unui contract individual de muncă cu o durată de până la 6 luni;

Guvern – susține propunerea.

10. Articolul 68. Modificarea contractului individual de muncă

(2) Modificare a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare care vizează cel puțin una dintre clauzele prevăzute la art. 49 alin. (1), cu excepția situațiilor prevăzute la art. 98 alin. (5).

CNCNC nu susține și propune ca Modificările propuse la art. 68 alin. (2) fie excluse din proiect, deoarece art. 98 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 are doar patru alineate, pe când în proiect se face referință la alin. (5).

De asemenea, considerăm că redacția actuală a Art. 68 alin. (2) este suficientă și nu trebuie modificată.

11. Articolul 74. Transferul la o altă muncă

(2) Salariatul care, în baza documentului medical (certificat/adeverință/act) eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă, necesită acordarea unei munci mai ușoare urmează a fi transferat, cu consimțământul scris al acestuia, la o altă muncă, care nu-i este contraindicată. Dacă salariatul refuză acest transfer, contractul individual de muncă se desface în conformitate cu prevederile art.86 alin.(1) lit. x). În cazul în care un loc de muncă corespunzător lipsește, contractul individual de muncă va fi desfășurat în temeiul art.86 alin.(1) lit. d).

CNCNC susține și propune ca între paranteze, după ce au fost enumerate documentele medicale, să se completeze cu acronimul „etc.”.

Utilizarea acronimului „etc.” este determinată de faptul că există și alte documente medicale precum: fișa de aptitudini, actul final etc., iar enumerarea exhaustivă propusă de proiect nu presupune utilizarea altor documente.

12. Articolul 75. Noțiuni generale

(4) Suspendarea contractului individual de muncă și reluarea activității de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 76 lit. a), b) și d) și art. 78 alin. (1) lit. d1) și e), se face prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/inștiințării, cel târziu la data suspendării contractului individual de muncă sau a reluării activității de muncă.

CNCNC susține propunerea.

13 a. Articolul 76. Suspendarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților

Contractul individual de muncă se suspendă în circumstanțe ce nu depind de voința părților în caz de: d) instituire a carantinei, conform certificatului de concediu medical întocmit salariatului în conformitate cu legislația în vigoare;

CNCNC susține completarea art. 76 cu lit d. în formula propusă, dar propune excluderea cuvintelor „în vigoare” ca fiind inutile.

Regula generală este că referințele la actele normative reprezintă referințe la legislația în vigoare și doar pentru excepțiile de la regulă se va specifica dacă este vorba despre legislația aplicabilă la un anumit moment.

13 b. Articolul 76. Suspendarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților

Contractul individual de muncă se suspendă în circumstanțe ce nu depind de voința părților în caz de: i) depistare, în baza documentului medical (certificat/adeverință/act) eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă, a contraindicațiilor care nu permit îndeplinirea muncii specificate în contractul individual de muncă;

CNCNC susține și propune ca între paranteze, după ce au fost enumerate documentele medicale, să se completeze cu acronimul „etc.”.

Utilizarea acronimului „etc.” este determinată de faptul că există și alte documente medicale precum: fișa de aptitudini, actul final etc., iar enumerarea exhaustivă propusă de proiect nu presupune utilizarea altor documente.

14. Articolul 85. Demisia

(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 din Cod și să-i elibereze documentele legate de activitatea acestuia în unitate.

CNCNC nu susține formularea actuală și propune ca textul „art. 142” să se substituie cu textul „art. 143”, deoarece art. 143 reglementează termenele de efectuare a achitărilor în caz de încetare a contractului individual de muncă.

15 a. Articolul 86. Concedierea

(1) Concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive:

d) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în baza documentului medical (certificat/adeverință/act) eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă;

CNCNC susține și propune ca între paranteze, după ce au fost enumerate documentele medicale, să se completeze cu acronimul „etc.”.

Utilizarea acronimului „etc.” este determinată de faptul că există și alte documente medicale precum: fișa de aptitudini, actul final etc., iar enumerarea exhaustivă propusă de proiect nu presupune utilizarea altor documente.

15 b. Articolul 86. Concedierea

(1) Concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive:

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;

CNCNC nu a ajuns la un consens pe această propunere.

CNSM - Conform art.86, alin. (1), lit. e) din CM, unul dintre motivele concedierii este constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza calificării insuficiente, stabiliți în urma atestării efectuate în modul prevăzut de Guvern.

Norma juridică respectivă a fost expusă în redacția actuală prin Legea nr. 188 din 21 septembrie 2017, la propunerea reprezentanților mediului de afaceri.

Prin urmare, conținutul normativ al normei juridice sus-menționate nu necesită a fi modificat sau completat, fiind necesară doar aprobarea de Guvern a procedurii de atestare (lucru, care până la moment nu s-a întâmplat).

Cât privește modificarea propusă la lit. e) din alin. (1) al art. 86 din CM, menționăm că aceasta nu poate fi acceptată, deoarece nu oferă un conținut mai calitativ normei juridice, ci dimpotrivă, stabilește o procedura juridică similară cu redacția în vigoare, până la adoptarea Legii nr. 188 din 21 septembrie 2017.

Cu alte cuvinte, problema abordată (concedierea pentru constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate), în repetate rânduri, a provocat discuții

contradictorii între partenerii sociali, precum și numeroase concedieri ilegale și adresări în instanțele de judecată.

Motivul acestora îl constituia chiar dispoziția vicioasă a normei date, care încuraja angajatori de a concedia salariații în mod abuziv și nefondat.

Dispoziția lit. e) din alin. (1) al art.86 din CM (în redacția de până la adoptarea Legii nr. 188 din 21 septembrie 2017) a constituit obiectul mai multor explicații ale Plenului Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova (PCSJ) expuse atât prin Hotărârea nr. 12 din 03.10.2005, cât și prin Hotărârea nr. 9 din 22.12.2014 (modificată și completată prin Hotărârea nr. 34 din 04.12.2017).

Astfel, PCSJ, prin Hotărârea nr. L2 din 03.10.2005, statuează cu destulă claritate că în temeiul art. 86, alin. (1), lit. e) din CM pot fi concediate persoanele care au fost lipsite de un drept special (de șofer, tractorist, mașinist etc.). Acest raționament temeinic, și anume dreptul angajatorului de a concedia în temeiul art. 86, alin. (1), lit. e) din CM doar salariații care au fost angajați în baza unui certificat de calificare care confirmă pregătirea specială, derivă inclusiv din prevederea art. 57, alin. (1) CM, potrivit căreia pentru profesiile care cer cunoștințe sau calități speciale, la încheierea contractului individual de muncă, persoana care se angajează, trebuie să prezinte angajatorului documentul (certificatul de calificare) respectiv.

În altă ordine de idei, este de menționat că dispoziția art.86, alin. (1), lit. e) din CM, în redacția Legii nr. 188 din 21.09.2017 nu a obținut o calitate mai perfectă.

Dimpotrivă, ea a devenit mai confuză și chiar inoportună pentru aplicare, odată cu completarea art. 82 din CM cu lit. d¹) prin aceeași lege (nr. 188 din 21.09. 2017) care, practic constituie cadrul legal nou, calitativ, ce reglementează, încetarea contractului individual de muncă prin prisma explicațiilor PCSJ.

Este de remarcat faptul că modificarea propusă la lit. e) din alin. (1) al art. 86 din CM nu reflectă obiectivul de bază pe care îl urmărește în esență, această normă și pe care pune accentul PCSJ, și anume, constatarea (atestarea, evaluarea) nivelului de calificare, adică, identificarea certă dacă salariatul dispune sau nu de calificarea suficientă pentru munca care o prestează.

Astfel, autorii proiectului de lege avizat, nu au ținut cont de faptul că, potrivit explicațiilor PCSJ menționate supra, constatarea „insuficienței calificării” este unica justificare legală a angajatorului pentru concedierea salariatului.

Adoptarea propunerii de modificare a lit. e) din alin. (1) al art.86 din CM, cu siguranță, va crea și mai multe premise de abuz din partea angajatorilor, prin faptul că vor utiliza mecanismul propus pentru concedierea salariaților incoezi, dar nicidecum din cauza „necorespunderii profesionale”. Acest lucru va fi posibil, mai ales, în cazul când procedura de evaluare prealabilă va fi stabilită prin regulamentul intern, aprobat de angajator de sine stătător.

Mai mult, propunerea autorilor proiectului de Lege pentru redacția nouă a lit. e) din alin. (1) al art. 86 din CM, este una defectuoasă. Or, CM nu operează cu noțiunea de „corespondere profesională locului de muncă”. Sau, în legătură cu problema abordată poate fi evaluată performanța salariatului, ci nu corespunderea profesională locului de muncă, întrucât angajarea salariatului într-o funcție prezumă că acesta întrunește cerințele necesare pentru suplinirea funcției vizate (inclusiv, pregătirea specială, confirmată prin diploma de studii sau certificatul de calificare și, prin urmare, corespundere profesională acestui loc de muncă).

Din considerentele enumerate supra nu susținem modificarea propusă pentru lit. e) din alin. (1) al art. 86 din CM. Dimpotrivă, în scopul perfecționării cadrului legal în domeniu, considerăm absolut necesar de a exclude lit. e) din alin. (1) al art. 86 din CM și completarea CM cu o dispoziție nouă care ar asigura, reglementarea adecvată a problematicii abordate.

CNPM - Noțiunea ”profesional” duce în eroare prin crearea confuziei între evaluarea performanțelor și evaluarea profesională. Propunem utilizarea sintagmei ”constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, confirmate prin hotărâre a comisiei de atestare” în schimbul sintagmei ”constatarea faptului că salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat”.

Guvern – în loc de modificarea lit. e), pentru scopul urmărit de autorii proiectului, propunem completarea art. 86 cu lit. e¹) cu următorul conținut:

„e¹) constatarea îndeplinirii nesatisfăcătoare, repetate, pe parcursul unui an, a obiectivelor de performanță individuală. 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 al unității, în conformitate cu dispozițiile generale stabilite de prezenta lege, cu condiția că angajatorul a dat salariatului instrucțiuni corespunzătoare, a transmis un avertisment în scris și a oferit salariatului o perioadă rezonabilă de timp pentru îmbunătățire”;

15 c. Articolul 86. Concedierea

(1) Concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive:

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

CNCNC nu sustine și propune excluderea dispoziției propuse la art. 86 alin. (1) lit. g) (păstrarea variantei în vigoare) deoarece redacția din proiect este diferită de prevederile art. 211 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, care reglementează valabilitatea sancțiunilor disciplinare.

15 d. Articolul 86. Concedierea

(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.

CNCNC nu a ajuns la un consens.

CNSM - Nota informativă la proiectul de lege avizat nu argumentează necesitatea completării art.86 din CM cu un alineat nou - alin. (3), nu exprimă scopul și nici finalitățile urmărite ale acestei propuneri.

Mai mult, conținutul aliniatului (3) propus pentru completarea art.86 din CM nu este armonizat cu alte norme din CM și creează contradicții cu acestea.

În acest sens, este de menționat că potrivit art. 81, alin. (2) din CM, ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă, iar alin. (2) al art.86 din CM nu admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical.

Astfel, constatăm că propunerea dată este lipsită de sens și nu poate fi acceptată.

CNPM și Guvernul susțin propunerea.

16. Articolul 88¹. Procedura de concediere în legătură cu transferarea la o altă unitate

alin. (1) lit. b) se exclude

(b) se va adresa în scris salariatului a cărui concediere se solicită în vederea obținerii acordului scris al acestuia pentru concediere;

CNCNC sustine propunerea.

17. Articolul 89. Restabilirea la locul de muncă

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 înștiințării, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii sau să achite în decurs de 15 zile o compensație de concediere.

CNCNC consideră că art. 89 în formula propusă urmează a fi exclus.

18. Articolul 90. Răspunderea angajatorului pentru transferul sau eliberarea nelegitimă din serviciu

Articolul 90. Răspunderea angajatorului pentru transferul sau eliberarea nelegitimă din serviciu

(1) În cazul constatării de către instanța de judecată a caracterului nelegitim al transferului sau eliberării, angajatorul este obligat să repara 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.

CNCNC nu a ajuns la un consens.

CNSM - conținutul normativ al acestuia este unul accesibil, precis și echilibrat din punct de vedere al intereselor angajatorului și salariatului și, prin urmare, nu necesită anumite modificări sau completări.

Cât privește modificarea propusă (redacție nouă) pentru art. 90 din CM, menționăm că aceasta nu poate fi acceptată, deoarece diminuează semnificativ drepturile și garanțiile salariaților (ex: limitarea despăgubirii pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă la doar 9 salarii medii nete lunare sau achitarea unei compensații de concediere, în loc de restabilire la locul de muncă), fapt care vine în contradicție cu prevederile art. 371 din Acordul de Asociere RM-UE (ratificat prin Legea nr. 112 din 2 iulie 2014), care nu admite încurajarea comerțului sau a investițiilor prin reducerea nivelului de protecție prevăzut în legislația națională în materie de mediu sau de muncă.

Modificarea respectivă vine în contradicție și cu dispoziția alin. (1) al art.330 din 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, inclusiv în caz de eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă Muncă. Cu alte cuvinte, actualmente CM stabilește o garanție mai mare pentru salariați și nu limitează despăgubirea pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă la numai 9 salarii medii nete lunare.

Mai mult, noua redacție propusă pentru art. 90 din CM cuprinde soluții legislative inexplicabile din punct de vedere al teoriei dreptului muncii și lipsite de logică (ex: acordarea compensației de concediere în funcție de numărul de luni până la atingerea vârstei standard de pensionare pe care le avea salariatul la momentul emiterii ordinului de concediere).

La fel, este de menționat faptul că Nota informativă la proiectul de Lege nu conține niciun argument consistent și convingător privind necesitatea modificării art. 90 din Codul muncii și privind soluțiile legislative noi propuse de autori.

Din aceste motive, CNSM se pronunță împotriva modificării propuse la art.90 din CM.

CNPM - susține vehement implementarea limitei maxime la plata obligatorie a despăgubirii pentru absență de la muncă menționat în art.90 alin.(2) lit. a), totuși esența propunerii vine în contradicție cu sintagma ”*întreaga perioadă de*” pe care o propune de exclus. La fel propune excluderea aliniatelor (4) și (5).

Guvernul - atrage atenția în privința prevederilor art. 330 alin. (1) lit. b), 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. Această obligație survine, în particular, în caz de eliberare ilegală din serviciu. La redacția propusă pentru art. 90 alin. (2) lit. a) textul ”9 luni” Guvernul propune să fie substituit cu textul ”12 luni”.

Pentru coerență cu prevederile actuale ale CM, precum și cu alte prevederi din prezentul proiect de lege, se propune modificarea Art. 90 în următoarea redacție:

Articolul 90. Răspunderea angajatorului pentru transferul sau eliberarea nelegitimă din serviciu
(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 al salariatului pentru această perioadă, dar nu mai mare de 12 salarii medii lunare, calculate în baza ultimelor 12 luni lucrate înainte de transfer sau eliberare sau, în cazul în care perioada lucrată este mai scurtă de 12 luni, în baza ultimelor luni lucrate înainte de transfer sau eliberare;

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 în care instanța nu găsește realizabilă și/sau rezonabilă restabilirea angajatului la locul de muncă.

(21) Mărimea compensației de concediere se determină de către instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului și posibilitatea salariatului de a-și găsi un alt loc de muncă comparabil, dar nu poate fi mai mică decât 6 salarii medii lunare și nu mai mare decât 12 salarii medii lunare ale salariatului, calculate în baza ultimelor 12 luni lucrate înainte de transfer sau eliberare sau, în cazul în care perioada lucrată este mai scurtă de 12 luni, în baza ultimelor luni lucrate înainte de transfer sau eliberare;

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

19. Articolul Articolul 101. Munca în schimburi

Articolul 101. Munca în schimburi

(5) Programul muncii în schimburi se aduce la cunoștință salariaților 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

CNCNC nu a ajuns la un consens, dar CNSM, CNPM și Guvernul susțin includerea unui termen concret minim la punctul b. și clarificarea noțiunii “din motive care nu sunt sub controlul angajatorului.”

CNSM - propunerea diminuează semnificativ drepturile și garanțiile salariaților, fapt care vine în contradicție cu prevederile art. 371 din Acordul de Asociere RM-UE, care nu admite încurajarea comerțului sau a investițiilor prin reducerea nivelului de protecție prevăzut în legislația națională în materie de mediu sau de muncă.

De asemenea, Nota informativă la proiectul de Lege nu conține niciun argument consistent și convingător privind necesitatea modificării alin. (5) al art. 101 din CM și de noua soluție legislativă propusă de autori.

Suplimentar, CNSM menționează că propunerea în cauză a fost discutați de mai multe ori în cadrul grupului de lucru tripartit creat sub egida MMPS, dar partenerii sociali nu au reușit și ajungă la un consens asupra acesteia. Pornind de la cele expuse și având în vedere că modificarea propusă nu oferă o soluție eficientă și un conținut mai calitativ al normei juridice, CNSM se pronunță împotriva acesteia.

CNPM - acordul salariatului trebuie să fie solicitat doar în situația modificării din motive care nu sunt sub controlul angajatorului și nicidecum cum decurge din normă, pentru perioada standard de 14 zile. Propune excluderea sintagmei ”cu acordul salariatului” și completarea cu o propoziție nouă:

”În cazul modificării programului din motive care nu sunt sub controlul angajatorului se va solicita acordul salariatului”.

Guvernul - a susținut propunerea în fond.

Pentru coerență, se propune următoarea redacție:

(5) Programul muncii în schimburi se aduce la cunoștința salariaților:

a) cu cel puțin 14 zile înainte de punerea lui în aplicare, sau

b) în cel mai scurt timp, în cazul modificării programului cu acordul salariaților din motive care nu sunt sub controlul angajatorului.

20. Articolul 104. Munca suplimentară

(5) 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 până la 400 de ore într-un an calendaristic.

CNCNC nu a ajuns la un consens.

CNSM - modificarea propusă nu este acceptată, întrucât este contrară intereselor salariaților și diminuează semnificativ drepturile și garanțiile salariaților, fapt care vine în contradicție cu prevederile art. 371 din Acordul de Asociere RM-UE, care nu admite încurajarea comerțului sau a investițiilor prin reducerea nivelului de protecție prevăzut în legislația națională în materie de mediu sau de muncă.

Propunerea de modificare a alin. (5) al art. 104 din CM este inacceptabilă și din considerentul că Convenția OIM nr. 47/1935 „Cu privire la reducerea timpului de lucru până la 40 ore pe săptămână” (ratificată de Republica Moldova prin Legea nr. 1330/1997) și reglementările dreptului european în materia muncii suplimentare, nu admit o perioadă de referință a timpului de muncă **până la un an**. Mai mult, propunerea respectivă vine în contradicție și cu prevederile Recomandării OIM nr. 116 „Cu privire la reducerea duratei timpului de muncă” care: *promovează reducerea treptată, în măsura în care o permit creșterea productivității și alți factori relevanți, a duratei normale a timpului de muncă; prevede că autoritățile competente ar trebui să se consulte în mod sistematic cu cele mai reprezentative*

organizații ale angajatorilor și lucrătorilor cu privire la aspecte legate de aplicarea respectivei Recomandări, inclusiv cu referire la limitarea și retribuirea muncii suplimentare.

Astfel, susținerea propunerii date va constitui contradicții dintre legislația națională și normele dreptului internațional la care Republica Moldova este parte.

Or, modificarea propusă la alin. (5) al art. 104 din CM nu ține de calitatea reglementărilor legale în materia timpului de muncă.

Totodată, Nota informativă la proiectul de Lege nu conține niciun argument consistent și convingător referitor la necesitatea modificării alin. (5) al art.104 din CM și de noua soluție legislativă propuși de autori.

CNPM - majorarea numărului de ore suplimentare este susținută de majoritatea angajatorilor totuși urmează a se ține cont de Directiva UE care prevede numărul maximal de ore lucrate.

Guvernul - Articolul 104 alin. (5) urmează a fi reformulat în conformitate cu prevederile Directivei 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului *privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.*

În acest sens, se propune următoarea redacție :

(5) La solicitarea angajatorului, salariații pot presta muncă remunerată în afara orelor de program în limita a 240 de ore într-un an calendaristic, dar astfel încât timpul mediu de lucru pentru fiecare perioadă de șapte zile, inclusiv orele suplimentare, să nu depășească 48 de ore. În cazuri excepționale, această limită, cu acordul reprezentanților salariaților, sau, în lipsa acestora, a salariatului, poate fi extinsă până la 400 de ore într-un an calendaristic, dar astfel încât timpul mediu de lucru pentru fiecare perioadă de șapte zile, inclusiv orele suplimentare, să nu depășească 48 de ore.

Suplimentar, Guvernul propune modificarea alineatului (8) al Art. 104 pentru a corespunde cu prevederile Art. 157:

(8) Se admite ca în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă să fie prevăzută posibilitatea de a acorda ore libere pentru orele suplimentare prestate, cu acordul scris al părților. În acest caz, orele libere vor fi acordate în decurs de 30 de zile de la prestarea muncii suplimentare, iar retribuirea muncii suplimentare prestate se va face în conformitate cu prevederile art. 157.

21.a Articolul 115. Modul de acordare a concediului de odihnă anual

(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.

CNCNC susține propunerea în varianta propusă.

21.b Articolul 115. Modul de acordare a concediului de odihnă anual

(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.

CNCNC propune excluderea prevederii propuse la art. 115 alin 7.

22. Articolul 116. Programarea concediilor de odihnă anuale

(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.

(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.

CNCNC propune – La art. 116:

- alin. (2¹) să fie expus în următoarea redacție:

„(21) Programarea concediilor anuale poate fi modificată la solicitarea salariatului (prin cerere), cu acordul angajatorului, ținând cont de funcționarea unității și necesitățile acesteia.”

Reformularea propusă este determinată de faptul că, părțile contractului individual de muncă sunt salariatul și angajatorul.

- alin. (6) se propune a fi expus în următoarea redacție:

„(6) Programarea concediilor de odihnă anuale, aprobată, cu respectarea condițiilor prevăzute la alin. (1) și (2), se aduce la cunoștința salariaților, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, în termen de 10 zile lucrătoare de la data aprobării.”

Reformularea propusă este determinată de faptul că redacția din proiect vine în contradicție cu alin. (1) și (2) din același articol.

23. Articolul 118. Acordarea anuală a concediului de odihnă. Cazurile excepționale de amânare a acestuia

(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.

CNCNC nu a ajuns la un consens.

CNSM - În conformitate cu alin. (6) al art. 118 din CM, *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 cu unul din concediile menționate, în baza unei cereri scrise a salariatului, concediul de odihnă anual nefolosit integral ori parțial se amână pe perioada convenită prin acordul scris al părților sau se prelungește, respectiv, cu numărul zilelor indicate în documentul, eliberat în modul stabilit, privitor la acordarea concediului corespunzător în cadrul aceluiași an calendaristic.*

Analizând norma juridică vizată, constatăm că conținutul normativ al acesteia este unul accesibil, precis și echilibrat din punct de vedere al intereselor angajatorului și salariatului și, prin urmare, nu necesită modificări sau completări.

Cât privește modificarea propusă la alin. (6) al art. 118 din CM, constatăm că aceasta nu este însoțită de argumente viabile și în loc să îmbunătățească conținutul normativ al normei juridice vizate, de fapt, îl înrăutățește, deoarece este exclusă condiția, potrivit căreia, concediul de odihnă anual nefolosit integral ori parțial se amână pe perioada convenită prin acordul scris al părților sau se prelungește, respectiv, cu numărul zilelor indicate în documentul, eliberat în modul stabilit, privitor la acordarea concediului corespunzător **în cadrul aceluiași an calendaristic**. Din considerentele enumerate, ne pronunțăm împotriva modificării respective **CNPM și Guvernul** susțin propunerea.

24. Articolul 121. Concediile de odihnă anuale suplimentare

(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.

CNCNC susține propunerea.

25. Articolul 124. Concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului

(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 cererea 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.

CNCNC nu sustine și propune să se aplice termenul de 15 zile de la Art. 7 din Convenția colectivă (nivel național) nr. 2.

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

(2) Persoanelor menționate la art.124 alin.(4) concediul de odihnă anual li se acordă, în baza unei cereri scrise, după terminarea concediului pentru îngrijirea copilului.

CNCNC sustine propunerea.

26.b Articolul 126. Concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani

(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.

CNCNC nu sustine și propune să se aplice termenul de 15 zile de la Art. 7 din Convenția colectivă (nivel național) nr. 2.

27. Articolul 129. Garanțiile de stat în domeniul salarizării

Garanțiile de stat în domeniul salarizării cuprind salariul minim stabilit de stat, valoarea de referință pentru calcularea salariilor de bază ale angajaților din sectorul bugetar, cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, precum și adaosurile și sporurile cu caracter de compensare, garantate de stat și reglementate de legislația în vigoare.

CNCNC sustine propunerea.

28. 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.

CNCNC sustine propunerea.

29. Articolul 142. Termenele, periodicitatea și locul de plată a salariului

(1) Salariul se plătește periodic, nemijlocit salariatului sau persoanei împuternicite de acesta, în baza unei procuri autentificate, la locul de muncă al salariatului sau se transferă la contul salariatului deschis la prestatorul de servicii de plată, în zilele de lucru stabilite în contractul colectiv sau individual de muncă, dar:

a) nu mai rar decât de două ori pe lună pentru salariații remunerați pe unitate de timp sau în acord;
b) nu mai rar decât o dată pe lună pentru salariații remunerați în baza salariilor lunare ale funcției.

CNCNC sustine propunerea.

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

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.

CNCNC nu a ajuns la un consens.

CNSM - Dispoziția alin. (2) al art. 156 din CM, în vigoare, care dispune că „cuantumul sporurilor pentru cumularea de profesii (funcții) sau pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent se stabilește de părțile contractului individual de muncă, dar nu poate fi mai mic decât 50 la sută din salariul tarifar (al funcției), constituie o garanție juridică în materia remunerării muncii, care prin norma avizată se propune să fie abrogată. Or, diminuarea semnificativă a drepturilor și garanțiilor salariaților, în favoarea dezvoltării și atragerii investitorilor, vine în contradicție cu prevederile art. 371 din Acordul de Asociere RM-UE, care nu admite încurajarea comerțului sau a investițiilor prin reducerea nivelului de protecție prevăzută în legislația națională în materie de mediu sau de muncă.

Cu alte cuvinte, prevederile actuale din CM reglementează mult mai calitativ și echitabil remunerarea în cazul cumulării de profesii (funcții) sau îndeplinirii obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent, decât Legea nr. 270/2018 la care autorii proiectului de lege fac referire. Sau, acceptarea acestei propuneri de modificare a art. 156 din CM va constitui o diminuare a garanțiilor juridice ale salariaților.

Astfel, modificarea propusă (redacția nouă) la art. 156 din CM, **nu este susținută** deoarece, aceasta este contrară intereselor salariaților și inevitabil va conduce la abuzuri din partea angajatorilor.

Totodată, Nota informativă la proiectul de Lege nu conține niciun argument consistent și convingător referitor la limitarea plății suplimentare pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent.

CNPM și Guvernul susțin propunerea.

31. Articolul 184. Garanții în caz de încetare a contractului individual de muncă

(1) Angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării ordinului de fiecare salariat vizat, despre intenția sa de a desface contractul individual de muncă încheiat pe o durată nedeterminată sau determinată, în următoarele termene:

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));

CNCNC nu a ajuns la un consens.

CNSM - Modificarea propusă pentru lit. b) din alin. (1) al art. 184 din CM este respinsă ca urmare a avizării negative a propunerii de modificare a lit. e) din alin. (1) al art. 86 din CM (a se vedea mai sus).

CNPM susține conceptual propunerea.

Guvernul susține conceptual propunerea.

Se propune următoarea redacție a punctului b) pentru a fi în concordanță cu propunerile expuse mai sus:

b) cu o lună înainte – în caz de concediere în legătură cu constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, sau în caz de concediere în legătură cu constatarea îndeplinirii nesatisfăcătoare, repetate, pe parcursul unui an, a obiectivelor de performanță individuală (art. 86 alin. (1) lit. e) și e1));

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

(4) Obligația familiarizării salariaților cu conținutul regulamentului intern al unității trebuie îndeplinită de angajator în termen de 10 zile lucrătoare de la data aprobării regulamentului.

CNCNC susține propunerea.

33. Articolul 203. Stimulări

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

CNCNC susține propunerea.

34. Articolul 251. Interzicerea concedierii femeilor gravide și a salariaților care îngrijesc copii în vârstă de până la 4 ani

Se interzice concedierea femeilor gravide, a salariaților care au copii în vârstă de până la 4 ani și a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.124, 126 și 127, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. b), g) – k).

CNCNC nu a ajuns la un consens.

CNPM nu susține propunerea.

CNSM și Guvernul susțin propunerea.

35. Articolul 281. Indemnizația de concediu

(1)Salariaților angajați la lucrări sezoniere, la încetarea contractului individual de muncă, li se plătește o indemnizație pentru zilele de concediu nefolosite.

CNCNC susține propunerea.

Anexa 1: Opinie expertul în dreptul Uniunii Europene (UE)

Anexa 2: Opinie de la Organizația Internațională a Muncii (OIM)



Tabel comparativ

Inițiativa Legislativă 146 din 20.04.2022

		Concluzii
1.	Articolul 1.	Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.
2.	Articolul 33 (5¹)	Propunere concordantă cu prevederile europene
3.	Articolul 34 (2)	Modalitatea de informare a salariaților cu privire la modificarea sau completarea contractului colectiv de muncă nu ar trebui să se realizeze diferențiat în funcție de numărul de salariați ai unității.
4.	Articolul 48 (1)	Propunere concordantă cu prevederile europene
5.	Articolul 49 i)	Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.
6.	Articolul 55 b), c¹	Propunere concordantă cu prevederile europene
7.	Articolul 55 excluderea lit. k, k1, k2 și k3 din alin. (1)	Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu reglementările europene.
8.	Articolul 55¹ (5)	Modalitatea de informare a salariaților angajați pe o durată determinată despre funcțiile vacante apărute în cadrul unității nu ar trebui să se realizeze diferențiat în funcție de numărul de salariați ai unității.
9.	Articolul 60 (1)	Propunerea nu contravine prevederilor europene în vigoare.
10.	Articolul 62 c)	Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu reglementările europene.
11.	Articolul 68 (2)	Poate fi utilă o verificare a propunerii, astfel încât să includă referința corectă la art. 98, precum și, în funcție de referință, o verificare a compatibilității acesteia cu Directiva 2003/88/CE și Directiva 2019/1152
12.	Articolul 74 (2)	Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.
13.	Articolul 75 (4)	Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.
14.	Articolul 76 d), i)	Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.
15.	Articolul 85 (3)	Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.
16.	Articolul 86 d), e)	Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.
17.	Articolul 86 g)	Legislația europeană nu cuprinde norme în sfera răspunderii disciplinare.
18.	Articolul 86 (3)	Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.
19.	Articolul 88¹ b)	Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.



20.	Articolul 89	Propunerea stabilește un nivel insuficient de protecție a salariatului afectat printr-o concediere nejustificată.
21.	Articolul 90	Opțiunea pentru plata unei compensații, în locul restabilirii salariatului, ar trebui să îi aparțină instanței. Sub aspectul plafonării despăgubirilor, propunerea nu contravine prevederilor europene în vigoare. O analiză de oportunitate a măsurii ar fi însă binevenită
22.	Articolul 101 (5)	Propunerea nu contravine prevederilor europene în vigoare.
23.	Articolul 104 (5)	Propunerea nu contravine prevederilor europene în vigoare.
24.	Articolul 115 (4)	Propunerea nu contravine prevederilor europene în vigoare.
25.	Articolul 116, (2^a), (6)	Propunerea nu contravine prevederilor europene în vigoare.
26.	Articolul 118, (6)	Propunere concordantă cu prevederile europene.
27.	Articolul 121 (5).	Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.
28.	Articolul 124 (6)	Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.
29.	Articolul 125 (2)	Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.
30.	Articolul 126 (5)	Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.
31.	Articolul 129	Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.
32.	Articolul 141	Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.
33.	Articolul 142	Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.
34.	Articolul 156	Prevederea este concordantă cu normele europene, în măsura în care timpul de muncă și de repaus este respectat, în cazul salariatului care prestează muncă în temeiul mai multor contracte de muncă, pentru același angajator.
35.	Articolul 184 b)	Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.
36.	Articolul 199 (4)	Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.
37.	Articolul 203 b)	Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.
38.	Articolul 251	Propunerea este concordantă cu normele europene.
39.	Articolul 281 (1)	Propunerea este concordantă cu normele europene.



Tabel comparativ

Inițiativa Legislativă 146 din 20.04.2022

	Prevederile în vigoare ale Codului muncii	Propunerile de modificare a Codului muncii	Dispoziții relevante ale legislației europene	Observații	Concluzii
1.	Articolul 1. Noțiuni principale	La articolul 1 după noțiunea „demnitate în muncă” se introduce o noțiune nouă cu următorul cuprins: <i>„funcție temporar vacantă”</i> – funcție al 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). ”.		Propunerea cuprinde o definiție legală, aflată integral la latitudinea legiuitorului național	Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.
	Articolul 33. Acțiunea contractului colectiv de muncă				
2.	Alineat nou	Articolul 33 se completează cu alineatul (5 ¹) cu următorul cuprins: „(5 ¹) În cazul intentării procedurii de insolabilitate a unității, contractul colectiv de muncă, încheiat anterior declanșării procedurii de insolabilitate, 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	Directiva 2019/1023 privind cadrele de restructurare preventivă, remiterea de datorie și decăderile, precum și măsurile de sporire a eficienței procedurilor de restructurare, de insolvență și de remitere de datorie și de modificare a Directivei (UE) 2017/1132 Articolul 13 (1) Statele membre se asigură că drepturile individuale și colective ale lucrătorilor, în		Propunerea este concordantă cu normele europene.



		de insolvabilitate se face numai prin acordul comun al ambelor părți.	temeiul dreptului Uniunii și al dreptului intern în domeniul muncii, cum ar fi următoarele, nu sunt afectate de cadrul de restructurare preventivă: (a) dreptul la negocieri și la acțiuni sindicale colective; și (b) dreptul la informare și la consultare în conformitate cu Directiva 2002/14/CE și cu Directiva 2009/38/CE (...) (c) drepturile garantate de Directivele 98/59/CE, 2001/23/CE și 2008/94/CE. (2) În cazul în care planul de restructurare include măsuri care duc la schimbări în cadrul organizării muncii sau al relațiilor contractuale cu lucrătorii, aceste măsuri sunt aprobate de către lucrătorii respectivi în cazurile în care dreptul intern sau contractele colective prevăd o astfel de aprobare.		
	Articolul 34. Modificarea și completarea contractului colectiv de muncă				
3.	(2) Orice modificare sau completare a contractului colectiv de muncă urmează a fi adusă la cunoștința salariaților unității de către angajator în termen de 5 zile lucrătoare de la data operării, printr-un anunț public plasat pe un	(2) Orice modificare sau completare a contractului colectiv de muncă urmează a fi adusă la cunoștința salariaților unității de către angajator în termen de 5 zile lucrătoare de la data operării, printr-un: <i>- anunț transmis prin poșta electronică sau prin alt mijloc de comunicare, care</i>	Directiva (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană Articolul 5 (3): Statele membre se asigură că informațiile privind (...)	Se observă faptul că Directiva nu diferențiază modalitățile de informare în funcție de numărul de salariați ai unității.	Modalitatea de informare a salariaților cu privire la modificarea sau completarea contractului colectiv de muncă nu ar trebui să se realizeze



	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.	<p><i>poate fi accesată de către fiecare salariat individual, sau</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>anunț public plasat pe pagina web a acesteia, după caz, sau</i> - <i>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.</i> 	<p>contractele colective de muncă cu aplicare generală ce reglementează cadrul juridic aplicabil, care trebuie comunicate de angajatori, sunt puse la dispoziție la un nivel general, cu titlu gratuit, într-un mod clar, transparent, cuprinzător și ușor de accesat de la distanță și pe cale electronică, inclusiv prin intermediul unor portaluri online existente.</p> <p>Articolul 6:</p> <p>(1) Statele membre se asigură că orice modificare a elementelor raportului de muncă menționate la articolul 4 alineatul (2) (...) este comunicată de către angajator lucrătorului, sub forma unui document, în cel mai scurt timp posibil și cel târziu la data la care intră în vigoare.</p> <p>(2) Documentul menționat la alineatul (1) nu se aplică în cazul modificărilor care reflectă doar o modificare a (...) contractelor colective de muncă menționate în documentele menționate la articolul 5 alineatul (1) (...).</p>		diferențiat în funcție de numărul de salariați ai unității.
	Articolul 48 Informarea privind condițiile de activitate				
4.	(1) Anterior angajării sau transferării într-o nouă funcție, angajatorul are obligația de a informa	(1) Anterior angajării sau transferării într-o nouă funcție, angajatorul are obligația de a informa persoana care urmează a fi angajată sau transferată	Directiva (UE) 2019/1152 privind transparența și	Directiva obligă angajatorul la informarea salariatului sub forma unuia sau a mai multor documente comunicate	Propunere concordantă cu prevederile europene



	<p>persoana care urmează a fi angajată sau transferată despre condițiile de activitate în funcția propusă, oferindu-i informația prevăzută la art. 49 alin. (1), precum și informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității. Informația în cauză va face obiectul unui proiect de contract individual de muncă sau al unei scrisori oficiale, semnate de angajator cu semnătură electronică sau cu semnătură olografă.</p>	<p>despre condițiile de activitate în funcția propusă, oferindu-i informația prevăzută la art. 49 alin. (1), precum și informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității. Informația în cauză va face obiectul unui proiect de contract individual de muncă sau al unei scrisori oficiale, semnate de angajator cu semnătură electronică sau cu semnătură olografă. <i>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.</i></p>	<p>previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană Articolul 5</p> <p>Termene și mijloace de informare</p> <p>(1) În cazul în care nu au fost comunicate în prealabil, informațiile menționate la articolul 4 alineatul (2) literele (a)-(e), (g), (k), (l) și (m) sunt comunicate în mod individual lucrătorului, sub forma unuia sau a mai multor documente, în decursul perioadei care începe cu prima zi de muncă și se termină cel târziu în cea de a șaptea zi calendaristică. Celelalte informații menționate la articolul 4 alineatul (2) sunt comunicate în mod individual lucrătorului, sub forma unui document, în termen de o lună începând cu prima zi de muncă.</p>	<p>salariatului în termen de 7 zile de la începerea activității (în cazul informațiilor esențiale), respectiv în termen de o lună de la începerea activității (în cazul celorlalte informații).</p> <p>Contractul de muncă încheiat în scris constituie un astfel de document, în înțelesul art. 5 (1) din directivă.</p> <p>Revine legiuitorului național să verifice că contractul individual de muncă încheiat în formă scrisă cuprinde elementele enumerate la art. 4 (2) din Directiva nr. 2019/1152.</p>	
	Articolul 49. Conținutul contractului individual de muncă				
5.	<p>i) condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al</p>	<p>i) condițiile de retribuire a muncii, inclusive salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), <i>formele/modul de plată a salariului (în numerar sau prin virament</i></p>	<p>Articolul 153 din Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene prevede competența Uniunii Europene, care susține și completează acțiunea statelor într-o serie de domenii. Art. 153 (5) prevede: Dispozițiile prezentului articol nu se aplică remunerațiilor, dreptului de</p>	<p>Aspectele legate de remunerații țin de competența exclusivă a legiuitorului național.</p>	<p>Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.</p>



	unității), precum și periodicitatea achitării plăților;	<i>la contul salariatului)</i> precum și periodicitatea achitării plăților;	asociere, dreptului la grevă și nici dreptului la lock-out.		
	Articolul 55. Contractul individual de muncă pe durată determinată				
6.	<p>b) pentru perioada îndeplinirii unor lucrări temporare cu o durată de până la 2 luni;</p> <p>(...)</p> <p>c1) cu cetățenii străini care se angajează în câmpul muncii pe teritoriul Republicii Moldova;</p>	<p><i>b) pentru perioada îndeplinirii unor lucrări, proiecte, programe limitate în timp cu o durată de până la 2 ani;</i></p> <p>(...)</p> <p>c1) cu cetățenii străini care se angajează în câmpul muncii pe teritoriul Republicii Moldova, <i>cu excepția străinilor cu drept de ședere permanent sau provizorie pentru reintegrarea familiei;</i></p>	<p>Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, clauza 5:</p> <p>Pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, statele membre, (...) introduc (...), una sau mai multe dintre următoarele măsuri:</p> <p>(a) motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă;</p> <p>(b) durata totală maximă a contractelor sau raporturilor de muncă pe durată determinată succesive;</p> <p>(c) numărul de reînnoiri ale unor asemenea contracte sau raporturi de muncă.</p>	<p>Directiva impune prevederea în legislația națională a perioadei maxime de încheiere a contractelor de muncă pe durată determinată, fără a impune o durată maximă a acestora.</p> <p>Scopul impunerii de restricții prin directivă la încheierea de contracte de muncă pe durată determinată este prevenirea abuzurilor care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive. Rămâne la latitudinea legiuitorului național să stabilească motivele pentru care se pot încheia contracte pe durată determinată și durata maximă a acestora.</p> <p>În diferite state europene pot fi întâlnite, cu titlu de exemplu, durate maxime de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Franța: de la 18 la 36 de luni, dar nu mai mult decât durata proiectului; - Germania: până la doi ani, fără invocarea unui temei obiectiv pentru încheierea contractului pe durată 	<p>Propunere de modificare concordantă cu prevederile europene</p>



				<p>determinată. Se pot încheia contracte pe orice durată determinată, dacă există „temeiuri obiective” pentru încheierea acestora;</p> <p>- Italia: 24 luni;</p> <p>- Polonia: 33 de luni. Această limitare nu se aplică dacă angajatorul invocă motive obiective pentru încheierea contractului pe durată determinată.</p>	
7.	<p>k) pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări;</p> <p>k1) pentru perioada implementării unui proiect investițional sau a unui program de asistență tehnică și financiară;</p> <p>k2) pentru efectuarea unor lucrări legate de majorarea volumului de producție sau de servicii prestate, al căror caracter temporar (până la un an) poate fi argumentat de angajator;</p> <p>k3) cu persoanele care se angajează la unitățile create pentru o perioadă determinată;</p>	<p>Se propune excluderea literelor k, k1, k2 și k3 din alin. (1) al art. 55 din Codul muncii.</p>		<p>Este de competența legiuitorului național să stabilească în ce cazuri se pot încheia contracte pe durată determinată, în limitele Directivei 1999/70/CE.</p> <p>Legiuitorul național are de asemenea libertatea de a unifica regimul juridic al contractelor pe durată determinată, stabilind o singură durată maximă pentru mai multe motive de încheiere.</p>	<p>Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu reglementările europene.</p>
	<p>Articolul 55¹. Garanții pentru salariații angajați pe o durată determinată</p>				



8.	<p>(5) Angajatorul va informa salariații angajați pe o durată determinată despre funcțiile vacante apărute în cadrul unității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției lor, astfel ca salariații respectivi să poată accede la funcții permanente în condiții egale cu ceilalți salariați. Informația privind funcțiile vacante va fi adusă la cunoștința salariaților, precum și a reprezentanților acestora la nivel de unitate, 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.</p>	<p>(5) Angajatorul va informa salariații angajați pe o durată determinată despre funcțiile vacante apărute în cadrul unității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției lor, astfel ca salariații respectivi să poată accede la funcții permanente în condiții egale cu ceilalți salariați. Informația privind funcțiile vacante va fi adusă la cunoștința salariaților, precum și a reprezentanților acestora la nivel de unitate, <i>printr-un:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>anunț transmis prin poșta electronică sau prin alt mijloc de comunicare, care poate fi accesată de către fiecare salariat individual, sau</i> - <i>anunț public plasat pe pagina web a acesteia, după caz, sau</i> - <i>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.</i> 	<p>Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, Clauza 6:</p> <p>”Angajatorii informează lucrătorii cu contract pe durată determinată cu privire la posturile vacante din întreprindere sau unitate, pentru a le garanta că au aceleași șanse de a obține un post pe durată nedeterminată ca și ceilalți lucrători. Aceste informații pot fi furnizate printr-un anunț general plasat într-un loc adecvat în întreprindere sau unitate”.</p>	<p>Directiva prevede necesitatea unui anunț afișat, în formă fizică, fără referire la numărul minim de salariați.</p>	<p>Modalitatea de informare a salariaților angajați pe o durată determinată despre funcțiile vacante apărute în cadrul unității nu ar trebui să se realizeze diferențiat în funcție de numărul de salariați ai unității.</p>
	<p>Articolul 60. Perioada de probă</p>				
9.	<p>(1) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, acestuia i se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 3 luni și, respectiv, de cel mult 6 luni – în cazul conducătorului unității,</p>	<p>(1) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, acestuia i se poate stabili o perioadă de probă <i>de cel mult 6 luni și</i>, respectiv, de cel mult 6 luni – în cazul conducătorului unității, adjunctilor lui, contabilului-șef și altor persoane cu funcție de răspundere lista cărora se</p>	<p>Pilonul European al drepturilor sociale (Principiul 5):</p> <p>Orice perioadă de probă trebuie să aibă o durată rezonabilă.</p> <p>Directiva (UE) 2019/1152 din 20 iunie 2019 privind transparența</p>	<p>Directiva europeană impune o durată maximă a perioadei de probă de 6 luni și interzice stabilirea unei noi perioade de probă numai în cazul în care nu se modifică funcția și sarcinile salariatului.</p>	<p>Propunerea nu contravine prevederilor europene în vigoare.</p>



Funded by
the European Union

	<p>adjuncților lui, contabilului-șef și altor persoane cu funcție de răspundere lista cărora se aprobă de către angajator cu consultarea reprezentanților salariaților. În cazul angajării muncitorilor necalificați, perioada de probă se stabilește ca excepție și nu poate depăși 30 zile calendaristice.</p>	<p>aprobă de către angajator cu consultarea reprezentanților salariaților. În cazul angajării muncitorilor necalificați, perioada de probă se stabilește ca excepție și nu poate depăși 30 zile calendaristice.</p>
--	--	---

<p>și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană</p> <p>Articolul 8: Durata maximă a oricărei perioade de probă</p> <p>(1) Statele membre se asigură că, în cazul în care un raport de muncă este supus unei perioade de probă, astfel cum este definită în dreptul intern sau în practicile naționale, perioada respectivă nu depășește șase luni.</p> <p>(2) În cazul raporturilor de muncă pe durată determinată, statele membre se asigură că durata perioadei de probă este proporțională cu durata preconizată a contractului și cu felul muncii. În cazul reînnoirii unui contract pentru aceeași funcție și aceleași sarcini, raportul de muncă nu este supus unei noi perioade de probă.</p> <p>(3) Statele membre pot să prevadă, în mod excepțional, perioade de probă mai lungi atunci când felul muncii justifică aceasta sau atunci când este în interesul lucrătorului. În cazul în care lucrătorul a fost absent de la muncă în cursul perioadei de probă, statele membre pot să prevadă ca perioada de probă să poată fi extinsă în mod</p>	<p>Nu există obligația de a se stabili perioade de probă diferite pentru salariații care ocupă funcții de conducere, în raport de cei cu funcții de execuție.</p> <p>În dreptul comparat, opțiunile îmbrățișate de legiuitorii naționali sunt dintre cele mai diverse. De altfel, există o serie de state europene care permit negocierea de către părți a unei perioade de probă de până la 6 luni. Iată câteva dintre acestea: Suedia, Bulgaria, Germania, Finlanda, Croația, Slovenia etc.</p> <p>Dimpotrivă, în alte state membre nu se reglementează perioada de probă deloc (cazul Belgiei).</p> <p>Unele state membre permit negocierea unor perioade de probă care să depășească 6 luni, astfel încât transpunerea Directivei va impune în cazul acestora o serie de ajustări legislative. Alte state membre prevăd perioade de probă diferențiate, în funcție de studiile salariatului sau de poziția de conducere/de execuție ocupată (spre exemplu, Cehia: 6 luni pentru funcții de conducere, 3 luni funcții de execuție, Italia: 6 luni pentru personal cu funcție de conducere și salariați cu studii superioare și 3 luni pentru ceilalți salariați etc). În sensul acesta este</p>	
--	--	--



			<p>corespunzător cu durata absenței.</p> <p>Observăm că directiva anterioară, Directiva 91/533/CEE din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă, nu consacră o perioadă maximă a perioadei de probă. Statornicirea unei astfel de perioade este o noutate a Directivei (UE) 2019/1152, menită tocmai să concretizeze principiul rezonabilității perioadei de probă, consacrat prin Pilonul European al Drepturilor Sociale.</p> <p>De altfel, în considerentele Directivei (UE) 2019/1152 se arată:</p> <p>”(27) Perioadele de probă permit părților la raportul de muncă să verifice compatibilitatea între lucrătorii și posturile pe care au fost angajați, oferindu-le totodată lucrătorilor sprijinul corespunzător. Integrarea pe piața muncii sau trecerea la un nou post nu ar trebui să facă obiectul unei perioade prelungite de nesiguranță. Prin urmare, după cum s-a stabilit în cadrul Pilonului european al drepturilor sociale, perioadele</p>	<p>și reglementarea actualmente cuprinsă în Codul muncii din Republica Moldova.</p> <p>Dar rămâne de competența legiuitorului național să mențină sau să modifice acest sistem, atât timp cât dispozițiile Directivei (UE) 2019/1152 sunt respectate.</p> <p>Legiuitorii naționali au posibilitatea de a stabili regimul juridic al perioadei de probă, cu luarea în considerare a particularităților naționale.</p>	
--	--	--	--	--	--



			<p>de probă ar trebui să aibă o durată rezonabilă.</p> <p>(28) Un număr mare de state membre 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”.</p>		
	Articolul 62. Interzicerea aplicării perioadei de probă				
10.	c) persoanele angajate prin concurs;	Se propune excluderea lit. c) din art. 62.		<p>Nu există restricții adoptate la nivel european sau internațional sub acest subiect. Reglementările europene nu impun ca perioada de probă să nu poată fi cumulată cu alte modalități de verificare a aptitudinilor profesionale.</p> <p>Mai mult, majoritatea statelor europene consacră posibilitatea stabilirii de perioade de probă la angajare, indiferent dacă au mai</p>	Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu reglementările europene.



				<p>fost utilizate și alte modalități de verificare a aptitudinilor profesionale, cum ar fi concursul.</p> <p>Utilizarea mai multor metode specifice de verificare a aptitudinilor profesionale la angajare nu diminuează din importanța specifică a fiecăreia, metodele putând fi folosite complementar.</p>	
	Articolul 68. Modificarea contractului individual de muncă				
11.	(2) Modificare a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare care vizează cel puțin una dintre clauzele prevăzute la art. 49 alin. (1).	(2) Modificare a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare care vizează cel puțin una dintre clauzele prevăzute la art. 49 alin. (1), <i>cu excepția situațiilor prevăzute la art. 98 alin. (5).</i>		<p>Textul face referire la art. 98 (5), deși art. 98 are numai 4 alineate.</p> <p>Ar fi util de introdus expres care este elementul care poate fi modificat unilateral de către angajator. Menționăm, de principiu, că este de competența legiuitorului național să stabilească faptul că anumite aspecte ale regimului de muncă, cum ar fi momentul începerii și încetării activității sau pauzele de masă – se stabilesc prin acord între părți sau prin act unilateral al angajatorului, sub condiția respectării condițiilor impuse prin Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (sub aspectul drepturilor salariatului în organizarea timpului de muncă și a timpului de repaus), respectiv</p>	<p>Poate fi utilă o verificare a propunerii, astfel încât să includă referința corectă la art. 98, precum și, în funcție de referință, o verificare a compatibilității acesteia cu Directiva 2003/88/CE și Directiva 2019/1152</p>



				ale Directivei 2019/1152 (sub aspectul informării salariatului cu privire la aceste modificări, prin document scris)	
	Articolul 74. Transferul la o altă muncă				
12.	(2) Salariatul care, conform certificatului medical, necesită acordarea unei munci mai ușoare urmează a fi transferat, cu consimțământul scris al acestuia, la o altă muncă, care nu-i este contraindicată. Dacă salariatul refuză acest transfer, contractual individual de muncă se desface în conformitate cu prevederile art.86 alin.(1) lit. x). În cazul în care un loc de muncă corespunzător lipsește, contractul individual de muncă va fi desfăcut în temeiul art.86 alin.(1) lit. d).	(2) Salariatul care, în baza documentului medical (certificat/adeverință/act) eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă, necesită acordarea unei munci mai ușoare urmează a fi transferat, cu consimțământul scris al acestuia, la o altă muncă, care nu-i este contraindicată. Dacă salariatul refuză acest transfer, contractual individual de muncă se desface în conformitate cu prevederile art.86 alin.(1) lit. x). În cazul în care un loc de muncă corespunzător lipsește, contractual individual de muncă va fi desfăcut în temeiul art.86 alin.(1) lit. d).		Modificarea nu privește un aspect reglementat prin norme europene.	Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.
	Articolul 75. Noțiuni generale				
13.	(4) Suspendarea contractului individual de muncă și reluarea activității de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 76 lit. a) și b) și art. 78 alin. (1) lit. d1) și e), se face prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă	(4) Suspendarea contractului individual de muncă și reluarea activității de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 76 lit. a), b) și d) și art 78 alin. (1) lit. d1) și e), se face prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/ înștiințării, cel târziu la data suspendării		Modificarea nu privește un aspect reglementat prin norme europene.	Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.



	modalitate care permite confirmarea recepționării/ înștiințării, cel târziu la data suspendării contractului individual de muncă sau a reluării activității de muncă.	contractului individual de muncă sau a reluării activității de muncă.			
	Articolul 76. Suspendarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților				
14.	d) carantină; (...) i) depistare, conform certificatului medical, a contraindicațiilor care nu permit îndeplinirea muncii specificate în contractul individual de muncă;	<i>d) instituire a carantinei, conform certificatului de concediu medical întocmit salariatului în conformitate cu legislația în vigoare;</i> (...) i) depistare, în baza documentului medical (<i>certificat/adeverință/act</i>) eliberat de autoritatea (<i>instituția</i>) medicală competentă, a contraindicațiilor care nu permit îndeplinirea muncii specificate în contractul individual de muncă;		Modificarea nu privește un aspect reglementat prin norme europene.	Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.
	Articolul 85. Demisia				
15.	(3) După expirarea termenelor indicate la alin. (1), (2) și (4 ¹), salariatul are dreptul să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului și să-i elibereze documentele de activitatea acestuia în unitate.	<i>(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 din Cod și să-i elibereze documentele legate de activitatea acestuia în unitate.</i>		Modificarea nu privește un aspect reglementat prin norme europene.	Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.



	Articolul 86. Concedierea				
16.	<p>d) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical;</p> <p>e) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza calificării insuficiente, stabilită în urma atestării efectuate în modul prevăzut de Guvern;</p>	<p>d) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, <i>în baza documentului medical (certificat/ adeverință/ act) eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă;</i></p> <p>e) <i>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</i></p>	<p>Menționăm, cu titlu general, că Pilonul european al drepturilor sociale consacră la pct. 7 protecția împotriva concedierilor nejustificate.</p>	<p>Modificarea nu privește un aspect reglementat prin norme europene.</p> <p>Legiuitorul național trebuie să adopte norme cât mai clare în materia concedierii, care să nu lase loc la interpretări ori aplicare abuzivă.</p> <p>În dreptul comparat, cum ar fi legislația României, există norme similare cu cea din propunerea de modificare.</p>	<p>Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.</p>
17.	<p>g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar;</p>	<p>g) <i>încălcarea obligațiilor de muncă sau a disciplinei de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar;</i></p>		<p>Se propune înlăturarea efectelor radierii sancțiunilor disciplinare, cu posibilitatea angajatorului de a concedia un salariat la săvârșirea unei noi abateri disciplinare, indiferent cât timp a trecut de la săvârșirea celei anterioare.</p> <p>Ar fi utilă o corelare a actualului text cu prevederile art. 211 (1): "Termenul de validitate a sancțiunii disciplinare nu poate depăși un an din ziua aplicării".</p>	<p>Legislația europeană nu cuprinde norme în sfera răspunderii disciplinare.</p>
18.	<p>Se completează cu un alineat nou</p>	<p>(3) <i>În cazul în care la data stabilită în ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de concediere, salariatul se află în concediu medical, ziua eliberării va fi</i></p>		<p>Modificarea nu privește un aspect reglementat prin norme europene.</p>	<p>Propunerea nu vizează aspecte de</p>



		<i>considerată prima zi de muncă după revenirea din concediu.</i>			conformitate cu normele europene.
	Articolul 88¹. Procedura de concediere în legătură cu transferarea la o altă unitate				
19.	b) se va adresa în scris salariatului a cărui concediere se solicită în vederea obținerii acordului scris al acestuia pentru concediere;	Se propune excluderea lit. b) din alin. (1) al Articolului 88 ¹ .		Modificarea nu privește un aspect reglementat prin norme europene. Art. 88 ¹ lit. c) prevede oricum necesitatea acordului salariatului, deci se justifică eliminarea art. b) din art. 88 ¹	Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.
20.	Articolul 89. Restabilirea la locul de muncă (2) 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. (3) Imediat după pronunțarea hotărârii instanței de judecată privind restabilirea salariatului la locul de muncă, angajatorul	<i>(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.</i> <i>(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;</i> <i>(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</i>	Principiul nr. 7 din Pilonul european al drepturilor sociale: Lucrătorii au dreptul de acces la mecanisme imparțiale de soluționare a litigiilor și, în caz de concediere nejustificată, au dreptul la o cale de atac, inclusiv la o compensație adecvată. Carta Socială Europeană (revizuită), Articolul 24: (Dreptul la protecție în caz de concediere) În vederea asigurării exercitării efective a dreptului la protecție în caz de concediere, părțile se angajează să recunoască: (...) b) dreptul lucrătorilor concediați fără motiv valabil la o indemnizație adecvată sau la o altă reparație corespunzătoare.	În cuprinsul alin. (1), nu este clar cine stabilește caracterul nelegitim al transferului/ eliberării din serviciu. De vreme ce în această ipoteză nu există o hotărâre a instanței de judecată, angajatorul nu are competența de a aprecia asupra legitimității unei decizii. Actele unilaterale sunt irevocabile, odată ce au fost comunicate celeilalte părți. Negocierea între părți poate conduce la nașterea unui nou contract, iar nu la reabilitarea celui inițial, care deja aluat sfârșit. În acest sens, instanța supremă din România a dispus că după momentul comunicării unei decizii a angajatorului, revocarea deciziei de concediere nu ar mai putea produce efecte, acordul părților putând duce doar la nașterea unui nou raport juridic	Propunerea stabilește un nivel insuficient de protecție a salariatului afectat printr-o concediere nejustificată.



Funded by
the European Union

este obligat să emită un ordin de restabilire, pe care îl aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării / înștiințării, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii

(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/înștiințării, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii sau să achite în decurs de 15 zile o compensație de concediere.

<p>Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, Articolul 30:</p> <p>(Protecția în cazul concedierii nejustificate)</p> <p>Orice lucrător are dreptul la protecție împotriva oricărei concedieri nejustificate, în conformitate cu dreptul Uniunii și cu legislațiile și practicile naționale</p> <p>Convenția OIM Nr. 158 din 22.06.1982</p> <p>Articolul 8</p> <p>(1) Un lucrător care consideră că raporturile sale de muncă au încetat în mod nejustificat va fi îndreptățit să declare apel împotriva acestei încetări la un organ imparțial cum sunt instanța de judecată, tribunalul de muncă, completul de arbitri sau arbitrul.</p> <p>Articolul 9</p> <p>(1) Organele arătate în articolul 8 al prezentei Convenții vor fi împuternicite să examineze motivele invocate pentru încetare, precum și alte circumstanțe ale cazului și să transmită o decizie prin care se pronunță cu privire la justificarea încetării.</p> <p>Articolul 10</p>	<p>de muncă (Înalta Curte de Casație și Justiție, Decizia nr.18/2016).</p> <p>În ceea ce privește posibilitatea plății unei compensații, în locul restabilirii salariatului la locul de muncă, în cazul unei concedieri nelegitime, în dreptul comparat există în esență următoarele opțiuni:</p> <p>a) Instanța dispune restabilirea salariatului în toate cazurile de nelegalitate a concedierii, dacă salariatul o solicită (de exemplu, România, Bulgaria, Letonia, Lituania ș.a.);</p> <p>b) Instanța dispune de regulă restabilirea salariatului la locul de muncă, dar prin excepție poate dispune compensații, dacă reintegrarea este imposibilă sau neoportună;</p> <p>c) Instanța dispune de regulă compensații, dar prin excepție poate dispune și restabilirea salariatului, pentru anumite motive de nelegalitate a concedierii, cum ar fi încălcarea drepturilor fundamentale ale lucrătorului sau motive discriminatorii (de exemplu, Spania, Ungaria)</p> <p>În lumina art. 24 din Carta Socială Europeană, protecția împotriva</p>	
--	---	--



			<p>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 practica 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.</p>	<p>concedierilor nelegale nu ar trebui să fie exclusiv financiară. Comitetul European al Drepturilor Sociale a apreciat că stabilirea dreptului angajatorului de a plăti compensații financiare în orice caz de nelegalitate a concedierii constituie o încălcare a art. 24 din Carta Socială Europeană (Resolution CM/ResChS(2017)7, Finnish Society of Social Rights v. Finland, Complaint No. 106/2014):« "O altă reparație corespunzătoare", în înțelesul art. 24 din Carta Socială europeană, trebuie să includă restabilirea salariatului la locul de muncă, drept una dintre opțiunile de remediere a nelegalității concedierii».</p> <p>Statele europene care admit exclusiv plata de compensații sau lasă la discreția angajatorului posibilitatea de a refuza reintegrarea, plătind în schimb compensații (de exemplu, Suedia sau Belgia) – sunt în general dintre cele care nu au ratificat art. 24 din Carta Socială Europeană. Republica Moldova a ratificat art. 24 din Carta Socială Europeană prin Legea nr. 484/2001.</p> <p>În concluzie, există posibilitatea să se reglementeze competența instanței de a dispune fie</p>	
--	--	--	--	---	--



				restabilirea salariatului în locul de muncă, fie plata de compensații de către angajator, în funcție de gravitatea nelegalității concedierii sau de alte criterii. Dar în general opțiunea ar trebui să îi aparțină instanței (iar nu angajatorului).	
21.	<p>Articolul 90. Răspunderea angajatorului pentru transferul sau eliberarea nelegitimă din serviciu</p> <p>(1) În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repara prejudiciul cauzat acestuia.</p> <p>(2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în:</p> <p>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;</p> <p>b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.);</p> <p>c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.</p> <p>d) achitarea compensației de concediere, în cazul refuzului de a restabili angajatul la locul de muncă</p>	<p>(1) În cazul constatării de către instanța de judecată a caracterului nelegitim al transferului sau eliberării, angajatorul este obligat să repara prejudiciul cauzat acestuia.</p> <p>(2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în:</p> <p>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;</p> <p>b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.);</p> <p>c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.</p> <p>d) achitarea compensației de concediere, în cazul refuzului de a restabili angajatul la locul de muncă</p>	Principiul nr. 7 din Pilonul european al drepturilor sociale: Lucrătorii au dreptul de acces la mecanisme imparțiale de soluționare a litigiilor și, în caz de concediere nejustificată, au dreptul la o cale de atac, inclusiv la o compensație adecvată.	<p>Reglementările europene nu stabilesc în concret ce înseamnă "compensație adecvată", astfel încât îi revine legiuitorului național libertatea de a o statornici, cu respectarea principiului proporționalității.</p> <p>Textul propus are în vedere două categorii de plăți:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Despăgubirile, care se pot cumula cu restabilirea la locul de muncă și - Compensațiile de concediere, pe care le-ar putea achita angajatorul în cazul în care refuză să execute dispoziția de reintegrare. <p>Cu privire la compensațiile de concediere, reiterăm faptul că pentru anumite cauze de nelegalitate a concedierii (cum ar fi încălcarea drepturilor fundamentale ale lucrătorului sau motive discriminatorii), instanța ar trebui să poată dispune restabilirea salariatului la locul de muncă, fără posibilitatea</p>	<p>Opțiunea pentru plata unei compensații, în locul restabilirii salariatului, ar trebui să îi aparțină instanței.</p> <p>Sub aspectul plafonării despăgubirilor, propunerea nu contravine prevederilor europene în vigoare.</p>



	<p>c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.</p> <p>(3) Mărima 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.</p> <p>(4) În locul restabilirii la locul de muncă, părțile pot încheia o tranzacție de împăcare, iar în caz de litigiu - instanța de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensație suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare ale salariatului</p>	<p><i>(3) Mărima 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.</i></p> <p><i>(4) Mărima 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</i></p> <p>Alineat nou</p> <p><i>(5) În locul restabilirii la locul de muncă, părțile pot încheia o tranzacție de împăcare.</i></p>
--	---	---

angajatorului de a nu da curs acestei dispoziții. Dacă, pentru alte motive de nelegalitate a concedierii se prevede posibilitatea de opțiune între restabilirea salariatului și plata de compensații, opțiunea ar trebui să îi aparțină instanței, nu angajatorului.

În ce privește despăgubirea care se poate cumula cu restabilirea salariatului la locul de muncă, în multe sisteme de drept aceasta este plafonată. Spre exemplu, în Italia indemnizația este plafonată, iar cuantumul maxim al despăgubirilor depinde de cauza nelegalității și de vechimea în muncă, în Ungaria despăgubirile sunt limitate la echivalentul a 12 salarii etc.

În alte sisteme de drept, despăgubirile sunt egale cu salariile de care salariatul ar fi beneficiat dacă nu ar fi intervenit concedierea nelegală, fără să existe un plafon al acestora (România).

Așadar, există o largă diversitate de soluții în transpunerea conceptului de "compensație adecvată", fiind la latitudinea legiuitorului național să adopte sistemul potrivit. Totuși, trebuie avut în vedere că depăgubirile asociate restabilirii salariatului



				sunt menite să acopere un prejudiciu (în cazul de față, absența salariilor). Ca urmare, opțiunea pentru un anumit sistem ar trebui să ia în considerație, între altele, și durata medie de soluționare a unui litigiu de muncă (adică durata absenței forțate, în care salariatul a fost lipsit de salariu, din cauza concedierii nelegitime).	
	Articolul 101. Munca în schimburi				
22.	(5) Programul muncii în schimburi se aduce la cunoștință salariaților cu cel puțin o lună înainte de punerea lui în aplicare.	(5) Programul muncii în schimburi se aduce la cunoștință salariaților cu cel puțin <i>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.</i>		Este de competența legiuitorului național să stabilească faptul că anumite aspecte ale regimului de muncă, programul muncii în schimburi – se stabilesc prin acord între părți sau prin act unilateral al angajatorului, sub condiția respectării condițiilor impuse prin Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (sub aspectul drepturilor salariatului în schimburi în organizarea timpului de muncă și a timpului de repaus), respectiv ale Directivei 2019/1152 (sub aspectul informării salariatului în schimburi cu privire la programul muncii)	Propunerea nu contravine prevederilor europene în vigoare.



	Articolul 104. Munca suplimentară				
23.	(5) La solicitarea angajatorului, salariații pot presta munca în afara orelor de program în limita a 120 de ore într-un an calendaristic. În cazuri excepționale, această limită, cu acordul reprezentanților salariaților, poate fi extinsă până la 240 de ore.	<i>(5) 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 până la 400 de ore într-un an calendaristic.</i>	Directiva nr. 2003/88 din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru Articolul 6 b) impune condiția ca "timpul mediu de lucru pentru fiecare perioadă de șapte zile, inclusiv orele suplimentare, să nu depășească 48 de ore".	Normele europene impun limita maximă a orelor de muncă, inclusiv orele suplimentare, prin referire la săptămână, fără să impună limite privind numărul de ore care pot fi prestate pe an calendaristic. Propunerea include limitarea timpului de muncă săptămânal la 48 de ore, inclusiv orele suplimentare, ceea ce este în concordanță cu prevederile Directivei Timpului de Muncă. Și în alte state europene se prevede limitarea duală (pe săptămână și pe an). De exemplu, în Slovacia se pot presta maximum 150 ore suplimentare/an, cu posibilitatea majorării, în circumstanțe excepționale, până la 400 de ore suplimentare/an. În toate cazurile însă, se respectă limita de 48 de ore/săptămână.	Propunerea nu contravine prevederilor europene în vigoare.
	Articolul 115. Modul de acordare a concediului de odihnă anual				
24.	(4) Concediul de odihnă anual pentru următorii ani de muncă poate fi acordat salariatului, în baza unei cereri scrise, în orice	<i>(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</i>	Directiva nr. 2003/88 din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru	Este de competența legiuitorului național să stabilească modalitatea de efectuare a concediului de odihnă, respectiv de reportare a acestuia pentru următorul interval, atât timp cât	Propunerea nu contravine prevederilor europene în vigoare.



	<p>timp al anului, conform programării stabilite.</p>	<p><i>de odihnă anual poate fi acordat și în afara programării stabilite.</i></p> <p>Alineat nou</p> <p><i>(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.</i></p>	<p>Art. 7 (1): Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale.</p> <p>Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârile în cauzele C-619/16 și C-684/16 Sebastian W. Kreuziger/Land Berlin și Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV/Tetsuji Shimizu: "Un lucrător nu își poate pierde în mod automat dreptul dobândit la concediu anual plătit pentru că nu a solicitat concediu. În schimb, dacă angajatorul dovedește că lucrătorul s-a abținut în mod deliberat și în deplină cunoștință de cauză să își ia concediul anual plătit după ce i s-a oferit posibilitatea să își exercite în mod efectiv dreptul la acest concediu, dreptul Uniunii nu se opune pierderii acestui drept și nici, în cazul încetării raportului de muncă, lipsei corelative a unei indemnizații financiare".</p>	<p>sunt respectate prevederile privind concediul de odihnă, consacrate în Directiva Timpului de Muncă nr. 2003/88</p> <p>Posibilitatea de reportare a concediului de odihnă pentru următorul an, din motive justificate, cu acordul salariatului, este prevăzută și în alte țări, cum ar fi Irlanda (în primele 6 luni ale anului următor) sau România (următoarele 18 luni, într-o formulare foarte asemănătoare cu cea propusă în proiect).</p> <p>La expirarea termenului, angajatorul poate fi sancționat pentru neacordarea concediului de odihnă, dar salariatul nu își pierde dreptul de a mai efectua concediul de odihnă restant decât dacă se poate dovedi că i-a fost oferită în mod efectiv posibilitatea de a-și lua concediu, dar a refuzat.</p>	
	<p>Articolul 116. Programarea concediilor de odihnă anuale</p>				



25.		<p>Alineat nou</p> <p><i>(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</i></p> <p>Alineat nou</p> <p><i>(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.</i></p>			Propunerea nu contravine prevederilor europene în vigoare.
	Articolul 118. Acordarea anuală a concediului de odihnă. Cazurile excepționale de amânare a acestuia				
26.	(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 cu unul din concediile menționate, în baza unei cereri scrise a salariatului, concediul de odihnă anual nefolosit integral ori parțial se amână pe perioada convenită prin acordul scris al părților sau se prelungeste, respectiv, cu numărul zilelor indicate în	<i>(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 prelungeste cu numărul zilelor respective sau se amână pentru o altă perioadă convenită de părți.</i>	<p>Directiva nr. 2003/88 din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru</p> <p>Art. 7 (1): Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale.</p>	Textul este concordant cu prevederile Articolului 7 (1) din Directiva Timpului de Muncă, în interpretarea conferită de Curtea de Justiție a Uniunii Europene, care nu limitează în timp posibilitatea reportării concediului de odihnă neefectuat ca urmare a unor împrejurări cum ar fi concediul medical.	Propunere concordantă cu prevederile europene.



	<p>documentul, eliberat în modul stabilit, privitor la acordarea concediului corespunzător în cadrul aceleiași an calendaristic.</p>		<p>Curtea de Justiție a Uniunii Europene, cauza C-78/11, Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED):</p> <p>”Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții naționale care prevăd că un lucrător aflat în incapacitate temporară de muncă survenită în perioada de concediu anual plătit nu are dreptul de a beneficia ulterior de respectivul concediu anual plătit care a coincis cu perioada de incapacitate de muncă”.</p> <p>Curtea de Justiție a Uniunii Europene, C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, Recital 30:</p> <p>”Deși efectul pozitiv al concediului anual plătit pentru securitatea și sănătatea lucrătorului se realizează pe deplin dacă acest concediu este efectuat în anul prevăzut în acest scop, respectiv anul în curs, acea perioadă de repaus nu își pierde importanța în această privință dacă respectivul concediu este efectuat într-o perioadă ulterioară”.</p>		
	<p>Articolul 121. Concediile de odihnă anuale suplimentare</p>				



27.	(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, precum și alte durate (mai mari) ale concediilor decât cele specificate la alin.(1), (3) și (4).	<i>(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.</i>			Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.
	Articolul 124. Concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului				
28.	Alineat nou	<i>(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.</i>			Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.
	Articolul 125. Alipirea concediului de odihnă anual la concediul de maternitate și la concediul pentru îngrijirea copilului				
29.	(2) Persoanelor menționate la art.124 alin.(4) și la art.127 concediul de odihnă anual li se acordă, în baza unei cereri scrise, după terminarea	<i>(2) Persoanelor menționate la art.124 alin.(4) concediul de odihnă anual li se acordă, în baza unei cereri scrise, după terminarea concediului pentru îngrijirea copilului.</i>			Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.



	concediului pentru îngrijirea copilului.				
	Articolul 126. Concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani				
30.	Alineat nou	<i>(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.</i>			Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.
	Articolul 129. Garanțiile de stat în domeniul salarizării				
31.	Garanțiile de stat în domeniul salarizării cuprind salariul minim stabilit de stat, tarifele de stat de salarizare în sectorul bugetar, cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, precum și adaosurile și sporurile cu caracter de compensare, garantate de stat și reglementate de legislația în vigoare.	Garanțiile de stat în domeniul salarizării cuprind salariul minim stabilit de stat, <i>valoarea de referință pentru calcularea salariilor de bază ale angajaților din sectorul bugetar</i> , cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, precum și adaosurile și sporurile cu caracter de compensare, garantate de stat și reglementate de legislația în vigoare.	Articolul 153 din Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene prevede competența Uniunii Europene, care susține și completează acțiunea statelor într-o serie de domenii. Art. 153 (5) prevede: Dispozițiile prezentului articol nu se aplică remunerațiilor, dreptului de asociere, dreptului la grevă și nici dreptului la lock-out.	Aspectele legate de remunerații țin de competența exclusivă a legiuitorului național.	Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.
	Articolul 141. Formele de plată a salariului				



32.	<p>(1) Salariul se plătește în monedă națională</p> <p>(2) Cu acordul scris al salariatului, se permite plata salariului prin instituțiile bancare sau oficiile poștale, cu achitarea serviciilor respective din contul angajatorului. Modul de plată a salariului prin instituțiile bancare sau oficiile poștale se stabilește de Guvern, în comun cu Banca Națională a Moldovei.</p> <p>(3) Plata salariului în natură este interzisă.</p>	<p><i>(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.</i></p> <p><i>(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.</i></p> <p><i>(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.</i></p> <p><i>(4) Plata salariului în natură este interzisă.</i></p>		De verificat conformitatea cu reglementările fiscale	Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.
	Articolul 142. Termenele, periodicitatea și locul de plată a salariului				
33.	<p>(1) Salariul se plătește periodic, nemijlocit salariatului sau persoanei împuternicite de acesta, în baza unei procuri autentificate, la locul de muncă al salariatului, în zilele de lucru stabilite în contractul colectiv sau individual demuncă, dar:</p> <p>a) nu mai rar decât de două ori pe lună pentru salariații</p>	<p>(1) Salariul se plătește periodic, nemijlocit salariatului sau persoanei împuternicite de acesta, în baza unei procuri autentificate, la locul de muncă al salariatului sau se transferă la contul salariatului deschis la prestatorul de servicii de plată, în zilele de lucru stabilite în contractual colectiv sau individual de muncă, dar:</p>	Articolul 153 din Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene prevede competența Uniunii Europene, care susține și completează acțiunea statelor într-o serie de domenii. Art. 153 (5) prevede: Dispozițiile prezentului articol nu se aplică remunerațiilor, dreptului de asociere, dreptului la grevă și nici dreptului la lock-out.	Aspectele legate de modalitatea de plată a salariului țin de competența exclusivă a legiitorului național.	Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.



	<p>remunerați pe unitate de timp sau în acord;</p> <p>b) nu mai rar decât o dată pe lună pentru salariații remunerați în baza salariilor lunare ale funcției.</p>	<p>a) nu mai rar decât de două ori pe lună pentru salariații remunerați pe unitate de timp sau în acord;</p> <p>b) nu mai rar decât o dată pe lună pentru salariații remunerați în baza salariilor lunare ale funcției.</p>			
34.	<p>Articolul 156. Retribuirea muncii în caz de cumulare a profesiilor (funcțiilor) și de îndeplinire a obligațiilor de muncă ale salariaților temporar absenți</p> <p>(1) Salariaților care, în afară de munca lor de bază, stipulată în contractul individual de muncă, îndeplinesc, la aceeași unitate, o muncă suplimentară într-o altă profesie (funcție) sau obligațiile de muncă ale unui salariat temporar absent, fără a fi scutiți de munca lor de bază (în limitele duratei normale a timpului de muncă stabilite de prezentul cod), li se plătește un spor pentru cumularea de profesii (funcții) sau pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent.</p> <p>(2) Cuantumul sporurilor pentru cumularea de profesii (funcții) se stabilește de părțile contractului individual de muncă, dar nu poate fi mai mic decât 50 la sută din</p>	<p>Articolul 156. <i>Retribuirea muncii în caz de îndeplinire a atribuțiilor funcției (profesiei) de bază cu atribuții a unei funcții (profesii) vacante sau temporar vacante</i></p> <p>(1) <i>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.</i></p> <p>(2) <i>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.</i></p> <p>(3) <i>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</i></p>	<p>Hotărârea CJUE în cauza C-585/19, Academia de Studii Economice din București:</p> <p>”Articolul 2 punctul 1 și articolul 3 din Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretate în sensul că, în cazul în care un lucrător a încheiat mai multe contracte de muncă cu același angajator, perioada minimă de repaus zilnic, care este prevăzută la acest articol 3, se aplică acestor contracte considerate în ansamblul lor, iar nu fiecăruia dintre contractele menționate luate în considerare în mod separate”.</p>	<p>Nivelul de remunerare ține de competența exclusivă a legiuitorului național.</p> <p>Dar, dincolo de aspectele privind remunerația, trebuie avută în vedere respectarea timpului de repaus zilnic și săptămânal al salariatului care cumulează două sau mai multe contracte de muncă la același angajator.</p>	<p>Prevederea este concordată cu normele europene, în măsura în care timpul de muncă și de repaus este respectat, în cazul salariatului care prestează muncă în temeiul mai multor contracte de muncă, pentru același angajator.</p>



	<p>salariul tarifar (salariul funcției) al profesiei (funcției) cumulate. Plata sporului pentru cumularea de profesii (funcții) se efectuează fără restricții, în limitele mijloacelor destinate retribuirii muncii.</p> <p>(3) Mărimea concretă a sporului pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent se stabilește în funcție de volumul real de lucrări executate, dar nu poate depăși 100 la sută din salariul tarifar sau de funcție al salariatului absent. În cazul în care obligațiile salariatului temporar absent sunt îndeplinite de mai mulți salariați, quantumul sporului se stabilește proporțional cu volumul lucrărilor executate de fiecare din ei, în limitele salariului tarifar sau de funcție al salariatului absent.</p>	<p><i>lucrărilor executate de fiecare din ei, în limitele salariului de funcție (tarifar) pentru funcția (profesia) vacantă sau temporar vacantă.</i></p>			
	<p>Articolul 184. Garanții în caz de încetare a contractului individual de muncă</p>				
35.	<p>b) cu o lună înainte – în caz de concediere în legătură cu constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării</p>	<p><i>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</i></p>		<p>Legiuitorul național trebuie să adopte norme cât mai clare în materia concedierii, care să nu lase loc la interpretări ori aplicare abuzivă.</p>	<p>Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.</p>



	insuficiente confirmate prin hotărârea comisiei de atestare (art. 86 alin. (1) lit. e));	<i>evaluator în temeiul (art. 86 alin. (1) lit. e));</i>			
	Articolul 199. Conținutul regulamentului intern al unității				
36.	(4) Obligația familiarizării salariaților cu conținutul regulamentului intern al unității trebuie îndeplinită de angajator în termen de 5 zile lucrătoare de la data aprobării regulamentului.	(4) Obligația familiarizării salariaților cu conținutul regulamentului intern al unității trebuie îndeplinită de angajator în termen <i>de până la 10 zile</i> lucrătoare de la data aprobării regulamentului.			Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.
37.	Articolul 203. Stimulări pentru succese în muncă 1) Pentru succese în muncă, angajatorul poate aplica stimulări sub formă de: (...) b) premii;	Articolul 203. Stimulări (...) <i>b) premii unice cu prilejul jubileelor, sărbătorilor profesionale și a zilelor de sărbătoare nelucrătoare;</i>			Propunerea nu vizează aspecte de conformitate cu normele europene.
	Articolul 251. Interzicerea concedierii femeilor gravide și a salariaților care îngrijesc copii în vârstă de până la 4 ani				
38.	Se interzice concedierea femeilor gravide, a femeilor care au copii în vârstă de până la 4 ani și a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.124, 126 și 127, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. b), g) – k).	Se interzice concedierea femeilor gravide, <i>a salariaților care au copii în vârstă de până la 4 ani</i> și a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art. 124, 126 și 127, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. b), g) – k).	Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă Articolul 16		Propunerea este concordantă cu normele europene.



			Statele membre iau măsurile necesare: (a) anulării actelor cu putere de lege și actelor administrative care contravin principiului egalității de tratament		
	Articolul 281. Indemnizația de concediu				
39.	(1) Salariaților angajați la lucrări sezoniere, la încetarea contractului individual de muncă în legătură cu încheierea sezonului, li se plătește o indemnizație pentru zilele de concediu nefolosite.	<i>(1) Salariaților angajați la lucrări sezoniere, la încetarea contractului individual de muncă, li se plătește o indemnizație pentru zilele de concediu nefolosite.</i>	Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru Articolul 7 Concediul anual (2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.		Propunerea este concordantă cu normele europene.



Funded by
the European Union

Opinie cu privire la interpretarea dispozițiilor Articolului 371 din Acordul de Asociere între Republica Moldova și Uniunea Europeană

Acordul de Asociere între Republica Moldova și Uniunea Europeană, ratificat prin Legea nr. 112 din 2 iulie 2014, prevede în Articolul 371 (Menținerea nivelurilor de protecție):

”(1) Părțile recunosc că este inoportună încurajarea comerțului sau a investițiilor prin reducerea nivelurilor de protecție prevăzute în legislația națională în materie de mediu sau de muncă.

(2) Niciuna dintre părți nu scutește sau derogă și nu oferă scutiri sau derogări de la aplicarea dispozițiilor interne de dreptul mediului ori de dreptul muncii pentru a încuraja comerțul sau stabilirea, achiziția, extinderea sau menținerea unei investiții a unui investitor pe teritoriul său.

(3) Niciuna dintre părți nu omite să asigure respectarea aplicării efective a dispozițiilor interne de dreptul mediului și de dreptul muncii, prin acțiuni susținute sau repetate ori prin inacțiune, într-un mod care să încurajeze comerțul sau investițiile”.

Se urmărește astfel o consolidare a rezilienței naționale și europene în cadrul dimensiunilor interconectate: dimensiunea economico-socială și dimensiunea verde.

Din perspectiva dreptului muncii, textul citat își propune descurajarea politicilor de dumping social, prin care stabilirea, achiziția, extinderea sau menținerea unei investiții ar fi susținute prin strategii de reducere targetată a protecției oferite salariaților. Sunt astfel descurajate practicile prin care lucrătorilor li s-ar acorda drepturi bănești și/sau condiții de muncă și de viață care sunt substandard în comparație cu cele care prevalează pe piața muncii relevantă, anume piața europeană a muncii. Prevederile Articolului 371 vor trebui citite și prin corelare și cu cele ale Articolului 365 (1) și (5): ”(1) Părțile recunosc că ocuparea integrală și productivă a forței de muncă și munca decentă pentru toți sunt elemente-cheie ale gestionării globalizării și își reafirmă angajamentul de a promova dezvoltarea comerțului internațional astfel încât să contribuie la ocuparea integrală și productivă a forței de muncă și la o muncă decentă pentru toți (...) Părțile recunosc că încălcarea principiilor și a drepturilor fundamentale la locul de muncă nu poate fi invocată sau utilizată în alt mod ca avantaj comparativ legitim și că standardele în materie de muncă nu ar trebui folosite în scopul protecționismului comercial”.

În Rezoluția Parlamentului European din 19 mai 2022 referitoare la punerea în aplicare a Acordului de asociere UE - Republica Moldova¹ Parlamentul European invită Guvernul Republicii Moldova să pună accent pe dimensiunea socială a comerțului și pe dezvoltarea durabilă, respectând standardele de muncă și asigurând aplicarea acestora, ratificând și punând pe deplin în aplicare toate convențiile Organizației Internaționale a Muncii.

Se observă faptul că formulări similare cu cea din art. 371 din Acordul de Asociere se regăsesc și în numeroase alte acorduri fie încheiate de către Republica Moldova (de exemplu, art. 338 din Acordul de Parteneriat Strategic, Comerț și Cooperare dintre Republica Moldova și Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord), fie încheiate de către Uniunea Europeană (Art. 235 din Acordul de Asociere între Uniunea Europeană și Georgia), ca și în majoritatea acordurilor de liber schimb ale UE². Peste 80% dintre acordurile încheiate de Uniunea Europeană în ultimii 10 ani au inclus clauze

¹ 2021/2237(INI)

² Obligațiile care decurg din aceste clauze se declanșează atunci când apar efecte comerciale sau de investiții în relația dintre UE și partenerul său. A se vedea, Marco Bronckers, Giovanni Gruni, *Retooling the Sustainability Standards in EU Free Trade Agreements*, Journal of International Economic Law, Vol 24, nr. 1/2021, pag. 25–51, <https://doi.org/10.1093/jiel/jgab007>



Funded by
the European Union

similare³, în interesul relațiilor bilaterale. În literatura juridică, astfel de clauze sunt văzute ca instrumente de luptă împotriva concurenței neloiale⁴.

Textele citate nu urmăresc interzicerea oricărei modificări legislative și înghețarea sistemului legislativ la starea actuală. Orice modificare legislativă va porni însă de la comandamentul respectării normelor europene în materie socială, astfel încât lucrătorii din Republica Moldova să se bucure integral de standardele impuse prin politicile sociale europene. Cu deosebire, modificările legislative din domeniul social vor avea în vedere Pilonul european al drepturilor sociale. Punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale este esențială pentru realizarea convergenței sociale și economice ascendente⁵.

Cu respectarea standardelor sociale europene, pot fi adoptate noi prevederi legislative în reglementarea raporturilor de muncă, spre exemplu prin politici generatoare de noi locuri de muncă, de diminuare a ocupării informale sau de valorificare superioară a competențelor individuale.

În concret, legiuitorul național, pe baza negocierilor cu partenerii sociali, are posibilitatea de a modifica regimul juridic al anumitor instituții juridice, cum ar fi de exemplu cea a perioadei de probă, a contractului de muncă încheiat pe durată determinată sau a orelor suplimentare, dar este imperios necesară respectarea normelor minime cuprinse în reglementările europene aplicabile.

Pe de o parte, legiuitorul național are obligația de a nu coborî în niciuna dintre normele pe care le adoptă sub standardele sociale europene. Pe de altă parte însă, nu există obligația de asigurare a unor drepturi superioare celor de care beneficiază salariații din celelalte state membre ale Uniunii Europene.

Astfel, de exemplu în proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative nr. 146 din 20.04.2022 se propune o modificare a regimului juridic al **perioadei de probă** ce vizează, în esență:

- Modificarea duratei perioadei de probă maxime;
- Eliminarea interdicției de utilizare a perioadei de probă în cazul salariaților angajați prin concurs.

În prezent, potrivit art. 60 (1) din Codul muncii, durata maximă a perioadei de probă, dedicată verificării aptitudinilor profesionale ale salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, este de 3 luni. De la această regulă există două excepții:

- o durată de cel mult 6 luni – în cazul conducătorului unității, adjuncților lui, contabilului-șef și altor persoane cu funcție de răspundere;
- o durată de 30 de zile calendaristice în cazul muncitorilor necalificați.

Prin proiectul de lege nr. 146/2022 se urmărește o modificare a perioadei de probă statornicită ca regulă și consacrarea unei perioade de probă maxime de 6 luni, cu singura excepție a muncitorilor necalificați, în cazul cărora perioada de probă rămâne cea de 30 de zile calendaristice.

De asemenea, în prezent perioada de probă nu poate fi utilizată în cazul salariaților angajați prin concurs. Prin propunerea de modificare a art. 62 din Codul muncii se urmărește înlăturarea lit. c), care consacră această interdicție.

Potrivit Pilonului European al Drepturilor Sociale (Principiul 5), orice perioadă de probă trebuie să aibă o durată rezonabilă. Această prevedere cu caracter de principiu a fost concretizată prin dispozițiile Articolului 8 (1) din Directiva (UE) 2019/1152 din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, care prevăd că "Statele membre se asigură că, în cazul în

³ ILO, Studies on Growth with Equity, *Assessment of Labour Provisions in Trade and Investment Arrangements*, Report July 2016

⁴ Perulli Adalberto, *The perspective of social clauses in International Trade, Rapporto al Congresso ISLSSL di Torino*, in G. CASALE, T. TREU (eds.), "Transformation at work: challenges for the national systems of labour law and social security", Torino, Giappichelli, 2018, p. 395

⁵ COM(2021) 740 final, 24 Noiembrie 2021



Funded by
the European Union

care un raport de muncă este supus unei perioade de probă, astfel cum este definită în dreptul intern sau în practicile naționale, perioada respectivă nu depășește șase luni”.

Observăm că directiva anterioară, Directiva 91/533/CEE din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă, nu consacră o perioadă maximă a perioadei de probă. Statornicirea unei astfel de perioade este o noutate a Directivei (UE) 2019/1152, menită tocmai să concretizeze principiul rezonabilității perioadei de probă, consacrat prin Pilonul European al Drepturilor Sociale.

De altfel, în considerentele directivei se arată:

”(27) Perioadele de probă permit părților la raportul de muncă să verifice compatibilitatea între lucrătorii și posturile pe care au fost angajați, oferindu-le totodată lucrătorilor sprijinul corespunzător. Integrarea pe piața muncii sau trecerea la un nou post nu ar trebui să facă obiectul unei perioade prelungite de nesiguranță. Prin urmare, după cum s-a stabilit în cadrul Pilonului european al drepturilor sociale, perioadele de probă ar trebui să aibă o durată rezonabilă.

(28) Un număr mare de state membre 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”.

Se observă că normele prezentate nu impun nici ca perioada de probă să nu poată fi cumulată cu alte modalități de verificare a aptitudinilor profesionale, nici obligația de a se stabili perioade de probă diferite pentru salariații care ocupă funcții de conducere, în raport de cei cu funcții de execuție.

În dreptul comparat, opțiunile îmbrățișate de legiuitorii naționali sunt dintre cele mai diverse. Astfel, există o serie de state europene care permit negocierea de către părți a unei perioade de probă de până la 6 luni. Iată câteva dintre acestea: Suedia, Bulgaria, Germania, Finlanda, Croația, Slovenia etc. Unele state membre permit negocierea unor perioade de probă care să depășească 6 luni, astfel încât transpunerea Directivei va impune în cazul acestora o serie de ajustări legislative (de exemplu, Grecia). Alte state membre prevăd perioade de probă diferențiate, în funcție de studiile salariatului sau de poziția de conducere/de execuție ocupată (spre exemplu, Cehia: 6 luni pentru funcții de conducere, 3 luni funcții de execuție, Italia: 6 luni pentru personal cu funcție de conducere și salariați cu studii superioare și 3 luni pentru ceilalți salariați etc). În sensul acesta este și reglementarea actualmente cuprinsă în Codul muncii din Republica Moldova.

Dar rămâne de competența legiuitorului național să mențină sau să modifice acest sistem, în baza analizei de oportunitate întreprinse, atât timp cât dispozițiile Directivei (UE) 2019/1152 sunt respectate. Legiuitorul național are posibilitatea de a stabili regimul juridic al perioadei de probă cu luarea în considerare a particularităților naționale, fără ca acesta să fie oprit de la a lua măsuri de flexibilizare a normelor aplicabile raporturilor de muncă, statornicite în interesul ambelor părți.

Un alt exemplu vizează **orele suplimentare**. Art. 104 (5) din Codul muncii prevede actualmente că la solicitarea angajatorului, salariații pot presta munca în afara orelor de program în limita a 120 de ore într-un an calendaristic. În cazuri excepționale, această limită, cu acordul reprezentanților salariaților, poate fi extinsă până la 240 de ore. Se propune modificarea acestor prevederi prin majorarea numărului de ore suplimentare care să poată fi efectuate într-un an calendaristic (prin excepție, până la 400 de ore). Dar, în același timp, propunerea de modificare introduce limitarea numărului de ore care pot fi prestate săptămânal, arătând că timpul săptămânal de lucru, inclusiv orele suplimentare, nu poate depăși 48 de ore pe săptămână.

Într-adevăr, normele europene impun limita maximă a orelor de muncă, inclusiv orele suplimentare, prin referire la săptămână, fără să impună limite privind numărul de ore care pot fi prestate pe un calendaristic. Propunerea de modificare a Codului muncii include limitarea timpului de muncă



Funded by
the European Union

Support to the implementation of the European Union High Level Advisers' Mission

săptămânal la 48 de ore, inclusiv orele suplimentare, ceea ce este în concordanță cu prevederile Directivei nr. 2003/88 din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru și cu recomandările cuprinse în Rezoluția Parlamentului European din 19 mai 2022 referitoare la punerea în aplicare a Acordului de asociere UE - Republica Moldova⁶. Prevederile Directivei urmăresc o distribuție echilibrată a orelor suplimentare, fără depășirea limitei maxime de 48 de ore/săptămână (cu o perioadă de referință de 4 luni și cu excepția cazului în care această depășire a fost statornicită prin contracte colective de muncă). Altminteri, chiar dacă s-ar fi menținut limitarea la 240 de ore suplimentare/an, tot ar fi fost posibil ca prevederile directivei să nu fie respectate, dacă orele suplimentare ar fi fost aglomerate într-o anumită perioadă a anului, depășindu-se astfel limita de 48 de ore/săptămână.

În dreptul european comparat, observăm că chiar și statele care prevăd numărul maxim de ore suplimentare care se pot presta prin raportare la nivel de an, includ și limitarea la nivel de săptămână (de exemplu, Republica Cehă, Polonia, Grecia ș.a.). Stabilirea numărului maxim de ore suplimentare care se pot presta anual este de competența legiuitorului național, atât timp cât se respectă standardul minimal european, care utilizează ca termen de referință săptămâna.

*

În concluzie, legiuitorul național, în urma negocierilor cu partenerii sociali, poate identifica modalități de depășire a anumitor rigidități legislative, cu scopul "de a face față șocurilor economice și de a realiza schimbări structurale pe termen lung într-un mod echitabil și favorabil incluziunii"⁷. Dar în nicio situație nu poate coborî sub standardele de protecție aplicabile în baza reglementărilor europene și internaționale. În plus, cu privire la fiecare dintre modificări, legiuitorului național îi revine sarcina de a stabili aspectele de oportunitate a noilor reglementări, ca și argumentarea acestora cu luarea în considerare a rezultatelor dialogului social.

⁶ pct. 95, 2021/2237(INI)

⁷ COM(2020) 493 final, 9 Septembrie 2020.



Funded by
the European Union

Bibliografie selectivă

- Allamprese Andrea, Dalmasso Raphael, *Les sanctions du licenciement illégitime en France et en Italie : des droits sécurisés ou incitatifs aux licenciements ?*, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 4 | 2019, 38-55, [DOI: 10.4000/rdctss.1320](https://doi.org/10.4000/rdctss.1320)
- Bozhko Volodymyr, Kulchii Inna, Zadorozhnyy Volodymyr, *Comparative legal analysis of the Directive 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union with the current labour law of all its Member States*, SHS Web Conf., 85 (2020) 01005, <https://doi.org/10.1051/shsconf/20208501005>
- Bronckers Marco, Gruni Giovanni, *Retooling the Sustainability Standards in EU Free Trade Agreements*, *Journal of International Economic Law*, Vol 24, nr. 1/2021, pag. 25–51, <https://doi.org/10.1093/jiel/jgab007>
- CMS, <https://cms.law/en/int/expert-guides>
- Council of Europe, Complaint No. 106/2014 Finnish Society of Social Rights v. Finland, https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/processed-complaints/-/asset_publisher/5GEFkJmH2bYG/content/no-106-2014-finnish-society-of-social-rights-v-finland?inheritRedirect=false
- Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Cauza C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging împotriva Staat der Nederlanden*, ECLI:EU:C:2006:244
- Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Cauza C-585/19, *Academia de Studii Economice din București împotriva Organismului Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale*, ECLI:EU:C:2021:210
- Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Cauza C-619/16, *Sebastian W. Kreuziger împotriva Land Berlin*, ECLI:EU:C:2018:872
- Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Cauza C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften împotriva Tetsuji Shimizu*, ECLI:EU:C:2018:874
- Deloitte Legal Perspectives, *International Dismissal Survey*, February 2018, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Legal/dttl-legal-international-dismissal-survey-2018.pdf>
- Directiva (UE) 2019/1023 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind cadrele de restructurare preventivă, remiterea de datorie și decăderile, precum și măsurile de sporire a eficienței procedurilor de restructurare, de insolvență și de remitere de datorie și de modificare a Directivei (UE) 2017/1132, *OJ L 172*, 26.6.2019
- Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, *OJ L 186*, 11.7.2019
- Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, *OJ L 175*, 10.7.1999



Funded by
the European Union

Support to the implementation of the European Union High Level Advisers' Mission

- Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, *OJ L 303, 2.12.2000*
- Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, *OJ L 299/9, 18.11.2003*
- Employment protection legislation: Summary indicators in the area of terminating regular contracts (individual dismissals), International Labour Organization 2015, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_357390.pdf
- Georgiou Despoina, *The new EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the context of new forms of employment*, European Journal of Industrial Relations. 2022;28(2):193-210. DOI: [10.1177/095968012111043717](https://doi.org/10.1177/095968012111043717)
- International Employment Law Guide, <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/legal/articles/IELG/international-employment-law-guide.html>
- Perulli Adalberto, *The perspective of social clauses in International Trade, Rapporto al Congresso ISLSSL di Torino, in G. CASALE, T. TREU (eds.), "Transformation at work: challenges for the national systems of labour law and social security"*, Torino, Giappichelli, 2018
- Termination of employment relationships. Legal situation in the Member States of the European Union, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4623&langId=en>
- The European Pillar of Social Rights in 20 principles, https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en
- Tratatul pentru Funcționarea Uniunii Europene (versiune consolidată), C 326/47, 26.10.2012
- Zane Rasnača, *Bridging the gaps or falling short? The European Pillar of Social Rights and what it can bring to EU-level policymaking*, ETUI, Brussels, 2017, <https://www.etui.org/sites/default/files/17%20WP%202017.05%20Social%20Pillar%20Rasnaca%20Web%20version.pdf>



International
Labour
Organization

MEMORANDUM OF TECHNICAL COMMENTS ON THE DRAFT AMENDMENTS TO THE LABOUR CODE OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA

International Labour Office

July 2022

Contents

SUMMARY OF THE RECOMMENDATIONS	3
Fundamental principles and rights at work	3
<i>Freedom of association and collective bargaining</i>	<i>3</i>
The employment relationship	3
<i>Limitations to the Fixed term employment contract</i>	<i>3</i>
<i>Termination of the employment relationship</i>	<i>3</i>
Other thematic issues.....	4
<i>Working Time and leave.....</i>	<i>4</i>
<i>Wages and remuneration</i>	<i>4</i>
Introductory remarks	5
<i>Applicable international labour standards.....</i>	<i>5</i>
<i>National tripartite consultative process, and confidentiality</i>	<i>6</i>
GENERAL COMMENTS ON THE DRAFT.....	7
1. SPECIFIC COMMENTS ON THE DRAFT LAW	8
Fundamental principles and rights at work	8
<i>Freedom of association and collective bargaining</i>	<i>8</i>
The employment relationship	8
<i>Limitations to the Fixed-Term Employment contract.....</i>	<i>8</i>
<i>Termination of the employment relationship</i>	<i>11</i>
<i>Working time and Leave</i>	<i>14</i>
<i>Wages and remuneration</i>	<i>17</i>
ANNEX 1	20
List of Conventions ratified by Moldova	20
ANNEX 2	1
Comparative table – Renewal and maximum duration of FTCs	1

Summary of the recommendations

Fundamental principles and rights at work

Freedom of association and collective bargaining

1. Recommendation No. 1. The Office recommends that further consultation take place with the social partners in respect of the proposed amendment to **Article 34. Amendments and additions to the collective agreement**, as regards the appropriateness of the distinction envisaged between employers with more than 50 employees and other employees.

The employment relationship

Limitations to the Fixed term employment contract

2. Recommendation No. 2. The Office recommends that the Government consider through tripartite consultation further clarification on the legal limitations of fixed-term employment, consistent with Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158) (ratified by Moldova), and Termination of Employment Recommendation, 1982 (No.166), given the potential for the proposed amendment to **Article 55. Fixed-term Individual Employment contract** to significantly expand the recourse temporary employment contracts, without adequate safeguards.
3. Recommendation No. 3. The Office recommends that the Government reconsider the proposal to amend **Article 68. Modification of the individual employment contract** to ensure there is not any risk of violating working hour provisions in the Labour Code that establish limits on daily and weekly working hours, as in **Article 98**. The Office also recommends that the draft amendment is reconsidered during tripartite consultations with the social partners.

Termination of the employment relationship

4. Recommendation No. 4. The Office recommends the Government to reformulate the proposed amendment to **Article 86. Dismissal** subparagraph (e) to include a procedure to address unsatisfactory performance prior to termination. The procedure should include: that the employer provide the worker with appropriate instructions, a written warning and a reasonable period of time for improvement, in line with Termination of Employment Convention No, 158 and Recommendation no. 166.
5. Recommendation No. 5. The Office suggests that the Government re-consider the amendments to **Article 89. Return to Work** and **Article 90. Employer's liability for wrongful transfer or release from service** subparagraph (2), to ensure that, in cases of wrongful dismissal, the power to order reinstatement or compensation lies with the competent authority and the choice of remedy is not left to the discretion of the employer.

Other thematic issues

Working Time and leave

6. Recommendation No. 6. The Office recommends that the Government consider reformulating the amendment to **Article 101. Shift work** to address both worker and employer needs as well as providing clear and predictable guidance on how shifts can be re-scheduled.
7. Recommendation No. 7. The Office recommends the Government reconsider the amendments proposed to **Article 104. Overtime work** to ensure that the maximum weekly working hours (normal plus overtime) do not exceed 48 hours per week. Also, the Office suggests that the Government specify that all overtime working hours are paid at the overtime premia rate consistent with **Article 157.**
8. Recommendation No. 8. The Office recommends that for the purposes of clarity and consistency the draft amendments to subparagraph (7) of **Article 115. Granting of Annual leave** are harmonised with **subparagraph (5)** and **Article 118(1)** of the Labour Code and, to the extent possible, with Article 8(2) of ILO Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132) (ratified by Moldova).
9. Recommendation No. 9. While welcoming the proposal **Article 118. Granting of annual leave exceptional cases of postponement of leave** to ensure that annual leave remains protected in the event of sick leave, maternity leave or study leave, the Office recommends that for purpose of consistency and clarity, the possibility to take annual leave within the same calendar year to be included in **Art. 118.**
10. Recommendation No. 10. The Office suggests that the Government consider that the amendment to **Article 124. Maternity leave and part-time paid childcare leave** should also ensure that the employee is not pressured to return earlier than necessary, as well as linkage to adequate protections against termination in the Labour Code.

Wages and remuneration

11. Recommendation No. 11. The Office suggests that for the purpose of consistency and clarity the more specific wording proposed in subparagraph (2) **Article 141. Forms of salary payment** of the Labour Code would be preferable. As all of the proposed amendments to **Article 156. Remuneration for work** are interrelated, the Office recommends that the Government reconsider the proposal to ensure clarity and to prevent the potential for workers to be obliged to work overtime without appropriate compensation. The Office also suggests that the Government consider specifying clear criteria for determining the amount of additional payment.

Introductory remarks

12. On May 30, 2022 the Ministry of Labour, and Social Protection of the Republic of Moldova (hereafter: “Moldova”) requested technical advice and guidance from the International Labour Office (hereafter “the Office”) – through the ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe in Budapest – on proposed amendments to the Moldovan Labour Code (hereafter: “the Draft Law”).
13. This Memorandum takes into account the comparative table that includes proposed amendments to selected articles of the Labour Code of the Republic of Moldova (hereafter: Labour Code), and the Justification Document provided to the Office.

Applicable international labour standards

14. Moldova has ratified all ten fundamental ILO Conventions, all four governance Conventions, and a total of 43 ILO Conventions (the full list is provided in Annex 1).
15. This Technical Memorandum provides comments only on those provisions of the Draft Law for which the Office recommends: (i) further assessment of the changes proposed in light of the objective apparently to be pursued; or (ii) modification of the change contemplated to better promote compliance with ratified International Labour Conventions.
16. The Office wishes to clarify that:
 - i) The absence of comments on any particular provision should not be taken as indicating a particular view as to compliance with International Labour Standards (ILS); and
 - ii) These comments are provided without prejudice to any comments that may be made by the ILO bodies responsible for supervising compliance with ILS.
17. These comments are provided on the basis of the English translation of the Draft Law, the Labour Code in force, and the Justification Note provided to the Office. Therefore, some comments may not be relevant in relation to the original version.
18. Some of the comments below are made in light of non-ratified ILO standards, as well as Recommendations. These particular comments are provided on the understanding that such standards are referred to not as binding instruments, but as a useful point of reference. ILO standards are adopted by a qualified majority of delegates attending the International Labour Conference; hence their content represents internationally accepted good practice, recommended by the ILO.
19. The Office does not provide analysis of the draft legislation based on EU directives or other EU legislation or policies. The Office recommends that the Government seek separate expert guidance on whether the proposed draft legislation is consistent with EU norms. However, the Office may draw from the national legislation of European countries for comparison of good practices.

20. Requests for legislative reform from the ILO supervisory bodies, notably the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (hereafter the “CEACR”), are pending in respect of the application by Moldova of certain Conventions. As to freedom of association and collective bargaining (Conventions No 87 and 98), the Office recalls that the CEACR has requested the Government to: i) adopt legislative provisions expressly providing for the participation of the relevant trade unions and employers’ organizations in determining the minimum services to be ensured in the event of a strike; and ii) amend, in consultation with the social partners, section 360(1) of the Labour Code concerning compulsory arbitration, so as to promote free and voluntary collective bargaining. The Office invites the Government to consider these comments when making further revisions to the Draft.
21. The Office continues to stand ready, as in the past years, to offer further technical support in the process of drafting labour-related legislation in Moldova, should the Government so wish.

National tripartite consultative process, and confidentiality

22. ILO technical assistance seeks to increase the active involvement of employers and workers in tripartite consultations throughout the process of labour law reform. This reflects the centrality of the principles of social dialogue and tripartism for the ILO. It is also in keeping with the spirit of the Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144), ratified by Moldova. Paragraph 5(c) of the Tripartite Consultation (Activities of the International Labour Organisation) Recommendation, 1976 (No. 152) also emphasises the importance of consultations in relation to “the preparation and implementation of legislative or other measures to give effect to international labour Conventions and Recommendations.”
23. The Office strongly encourages the Government to share this Memorandum as soon as practicable with the most representative organisations of employers and workers in Moldova, to promote effective tripartite consultation on the Draft.

General Comments on the Draft

24. **Plain language drafting.** Labour legislation should create legal certainty in the area of labour relations and working conditions. It is easier to apply when the language is readable, and the structure is well organized. Labour regulations are more easily enforceable when the purpose of the text is clear and consistent. Plain language communicates legal rules to social partners and the general public more effectively. In particular, drafters should use sentences that are short and simple.
25. **Gender neutral language.** The ILO urges member States to follow contemporary legislative drafting techniques, which emphasize the desirability of using gender-neutral terminology in statutory language. It is important from a policy perspective to use gender-neutral language in legislation to set an example and to encourage the rejection of discriminatory language and behaviour. It is also important to use gender-neutral language to ensure equality in access to and application of the law. The Office welcomes the several examples of gender neutral language, and encourages the drafters to continue the practice throughout the document.
26. Some proposed amendments which appear to provide enhanced protection of workers' labour rights, are welcomed by the Office. For example, the proposal in **Article 33. Action under the collective agreement** clarifies that the collective agreement concluded prior to the opening of insolvency proceedings shall continue to have effect and that amendments shall be made only by the joint agreement of both parties. Also, **Article 55. (c) Fixed-term individual employment contract** clarifies that foreigners with the right of permanent or temporary residence are not limited to fixed-term contracts.

1. Specific Comments on the Draft Law

Fundamental principles and rights at work

Freedom of association and collective bargaining

27. **Article 34. Amendments and additions to the collective agreement.** The draft law proposes to modify the second paragraph of the article to expand the use of information technology as a means to notify employees of an amendment to the collective agreement within five working days of the change. The amendment sets out that *“Any modification or addition to the collective labor contract shall be notified to the employees (...) by an announcement sent by e-mail or other means of communication, which can be accessed by each individual employee or other means of communication”*. While the amendment would apply to all companies, it only explicitly maintains the option of a public notice placed on an information board for those companies with more than 50 employees. The Justification note provided to the Office indicates that the purpose of the amendment is to take into account the use of information technologies; but does not explain the distinction made between companies with more than 50 employees and other companies. The Office suggests that the Government consider further consultation with the social partners as to the appropriateness of the referred distinction between “employers with more than 50 employees” and other companies.

Recommendation No 1. The Office recommends that further consultation take place with the social partners in respect of the amendment to **Article 34. Amendments and additions to the collective agreement** as regards the appropriateness of the distinction envisaged between employers with more than 50 employees and other companies.

The employment relationship

Limitations to the Fixed-Term Employment contract

28. **Article 55. Fixed-term Individual Employment contract.** The Draft law proposes to amend paragraph (1) b of this article to extend the duration of the fixed-term contract from 2 months to up to 2 years, and to delete paragraph 1(k) relating to the type of work that would justify the use of fixed-term contracts. These amendments appear to have the potential to significantly expand recourse to temporary work contracts in Moldova.

29. In general, contracts for a “definite period” or “fixed-term contracts” (FTC) are temporary employment contracts whereby workers are engaged for a specific period of time, or until the completion of a specific project or task. They are characterized by a predefined or predictable term. The use of fixed-term contracts gives enterprises flexibility to adjust their workforces to changing circumstances. However, an over-reliance on the use of these types of contracts can lead to productivity challenges, both for individual firms and for the overall economy.¹ To prevent overreliance on such contracts, in most countries, they are regulated by specific legal provisions establishing the maximum length of the contract, the number of renewals permitted, and the valid reasons that may justify its use.²
30. The Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158), ratified by Moldova, provides that adequate protection shall be provided against recourse to contracts of employment for a specified period which have the aim of avoiding the protection against unfair dismissal (Art. 2(3)). At Paragraph 3, the Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166), gives examples of measures that may be taken to prevent abusive recourse to fixed-term contracts by:
- (a) limiting recourse to contracts for a specified period of time to cases in which, owing either to the nature of the work or to the circumstances under which it is to be done or to the interests of the worker, the employment relationship cannot be of indeterminate duration;
 - (b) deeming contracts for a specified period of time, other than in the cases referred to in clause (a) of this subparagraph, to be contracts of employment of indeterminate duration; and
 - (c) deeming contracts for a specified period of time, when renewed on one or more occasions, other than in the cases mentioned in clause (a), to be contracts of employment of indeterminate duration.³
31. At the global level, a comparative overview of national labour laws shows that many member States have taken measures to prevent abusive recourse to fixed-term contracts. Many have enacted extensive regulation governing the use of fixed term-contracts.⁴ Three major safeguards are commonly used to prevent abuses: (a) prohibition of the use of fixed-term contracts for regular, permanent tasks; (b) limitations on the number of successive fixed-term contracts that may be granted; and (c) limitations on the cumulative duration of fixed-term contracts.⁵ With respect to the prohibition of the use of fixed-term contracts for permanent tasks, in more than half of the 187 countries on which information is available, legislation limits the use of fixed-term contracts to tasks of a temporary nature, prohibiting such contracts for work that can objectively be considered to be regular or permanent.⁶
32. At the European level, a comparative table of national laws shows that governments have defined safeguards related to both the maximum cumulative duration of FTCs and the number of successive FTCs. (See Annex 2)

¹ *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. International Labour Office – Geneva: ILO. 2016. P. 22. Available in https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm

² Ibid.

³ Paragraph 3(2).

⁴ *Non-standard forms of employment: Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment* (Geneva, 16–19 February 2015), P. 40 and 41 (Available here: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf)

⁵ Ibid.

⁶ Examples include Brazil, Spain and Germany.

33. The Office wishes to highlight that fixed-term contracts may also exclude workers from social security coverage. Although they may provide opportunities to those who have left the labour market to re-enter it and even when workers are formally protected by an employment contract, lack of continuity in employment and short working hours may result in inadequate coverage or limited benefits during unemployment and retirement.⁷
34. The Office emphasizes the importance of preventing abuses in the use of temporary contracts through limitations on their renewals or overall duration or the prohibition of fixed-term work for permanent tasks, as well as providing equal conditions of work to workers in temporary employment as compared to workers in standard employment. Since **art. 55 1(b)** and following, as amended do not specify whether the limitation of a two-year period applies to a single FTC or represents the maximum total duration of successive FTC, the Office suggests that the Government should in consultation with the social partners consider specifying further limitations on the number of successive fixed-term contracts; and/ or the cumulative duration of fixed-term contracts, including defining a successive FTC. Moreover, the text should indicate the conditions under which a FTC transforms into an employment contract of indefinite duration.

Recommendation No. 2. The Office recommends that the Government consider, through tripartite consultation, providing further clarification on the legal limitations of fixed-term employment, consistent with the Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158) (ratified by Moldova), and the Termination of Employment Recommendation, 1982 (No.166), given the potential for the proposed amendment to **Article 55. Fixed-term Individual Employment contract** to significantly expand recourse to temporary employment contracts, without adequate safeguards.

35. **Article 55. Guarantees for fixed-term employees.** The draft law proposes to reformulate subparagraph (5) to add the use of information technology for the purpose of notification of job vacancies. The Office suggests that the Government re-consider the justification of applying this rule only to “employers with more than 50 employees” and to envisage the possibility of extending it to smaller employers.
36. **Article 60. Probationary Period.** The draft law proposes to extend the period of probation from three months to “not more than six months”, with the exception of the probationary period for unskilled workers. In the justification document, the Government refers to EU Directive 2019/1152, as well as to the duration of the probationary period in several EU countries.
37. To the extent that the employer would use a six-month probationary period as an opportunity for the worker to demonstrate the ability to perform her/his assigned tasks with appropriate training, guidance and supervision, a probationary period of “not more than six months” does not seem to be an unreasonable duration in light of comparative practice. However, the Office recommends that this amendment to **Article 60** be considered and discussed in tripartite consultations with the social partners.

⁷ *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects.* International Labour Office - Geneva: ILO. 2016. P. 22. Available in https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm. p. xxiv.

38. **Article 62. Prohibition of application of probationary period.** The draft law proposes to amend this article by deleting sub-paragraph (c) which excludes “persons employed by competition” from the prohibition against applying a probationary period. Convention No. 158 is silent as to the circumstances in which a probationary period should or should not be applied. Nevertheless, in light of comparative practice, it does not seem unreasonable to also apply a probationary period to “persons employed by competition” to (as indicated in the justification note) “have a more complex assessment of the employee’s professional skills”.
39. **Article 68. Modification of the individual employment contract.** The draft law proposes to amend subparagraph two by introducing a reference to the exception set out in Article 98 (1). The justification provided for this proposal indicates that a temporary amendment not exceeding 21 days would not change the content of the employment contract. However, the justification note does not provide the reasoning for proposing this change to the Labour Code. Since art. 98(1) is missing from the comparative table provided by the Government, the Office cannot assess the nature and purpose of the suggested amendment. In addition, the proposal to remove the link to **Article 98. Distribution of working hours within the limits of a week** seems to open up the possibility of subjecting workers to excessive daily and/or weekly working hours. The Office recommends that the Government reconsider the proposal to ensure that the proposed amendment poses no risk of violating working hour protections in the Labour Code that establish limits on daily and weekly working hours, such as those contained in **Article 98**. The Office further recommends that the proposed amendment to **Article 68** be examined and discussed in tripartite consultations with the social partners.

Recommendation No. 3. The Office recommends that the Government reconsider the proposal to amend **Article 68. Modification of the individual employment contract** to ensure there is not any risk of violating working hour provisions in the Labour Code that establish limits on daily and weekly working hours, as in **Article 98**. The Office also recommends that the proposed draft amendment be examined and discussed in tripartite consultations with the social partners.

Termination of the employment relationship

40. **Article 85. Resignation.** The proposal to amend **Article 85 (3)** is meant to establish a specified time limit for the payment of salary entitlements when an employee resigns from employment. In principle the establishment of timelines outlined in **Article 142. Terms, periodicity and place of wages payment** would be helpful for workers and employers by ensuring predictability as to when this payment will be made, mainly on the established date that employees are paid by an employer. However, the current **Article 85(3)** of the Labour Code would appear to require the employer to make full payment of the employee’s salary and issue employee employment documents on the day that the employee stops working. If this date is clearly established between the employer and employee, then a form of predictability could also be established, without having a possible delay in payment to the employee terminating his or her employment. Delays in payment to an employee who terminates his or her employment could, in the worst case, result in workers having to prove that they are owed a salary after they no longer work for the employer. This would entail additional costs for both worker and employer. While the objective of the proposed amendment is clear, consideration should be given to address the worst-case situation to ensure that workers do not have to prove they are owed a salary after they have left an employer. The Office recommends that the Government consider whether the proposal would adequately protect the rights of the employee to recover unpaid wages.

41. **Article 86. Dismissal.** The draft law proposes several amendments to this article. First, there is a proposed amendment to provide for dismissal on the basis of a finding that the employee does not correspond to the position held or the work performed on the basis of the employee's state of health, adding "based on a medical document (certificate/record/act) issued by the competent medical authority (institution)". The justification note indicates that this proposed amendment is "for the clarity of the norm". Nevertheless, in the Office's view, this proposed modification could open the door to increased discrimination against persons with disabilities in the form of dismissals that are not objectively linked to the employee's capacity to perform the essential tasks of the job. The Office notes that, while the Government has not ratified the Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159), it has ratified the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 2006, which requires States to ensure the provision of reasonable accommodation in the workplace. Accordingly, the Office recommends that the Government reconsider the formulation of this proposed amendment, particularly the possibility of specifying that the medical certificate should assess whether the employee's state of health is such that he or she would be able to perform the essential tasks of the job with reasonable accommodation (see Article 27 (i) of the UN Convention). The proposed amendment should be examined and discussed in tripartite consultations.
42. The second proposed amendment would modify subparagraph (e) relating to dismissal after a prior assessment of the employee in accordance with a procedure defined in the collective agreement. Similar language is also included in the proposal to amend **Article 184. Guarantees in the event of termination of the individual employment contract.**
43. The Government provides two justifications for the proposal. The first in the comparative table states that currently the Labour Code "does not provide for lack of performance as grounds for dismissal." The Office understands the need to include a provision in the Labour Code which addresses dismissal on the basis of inadequate performance. The second rationale is found in the justification document, which refers to the fact that both Slovakia and Romania include similar language in their Labour Codes.⁸ While taking inspiration from the practices of other countries is often welcome, in this case it is unclear to the Office whether it is common practice for employers in Moldova to use an "assessment procedure" that has been defined in a collective agreement or "implemented by the assessor". If an objective assessment process for employees' performance does not currently exist, the Office considers that it may be more appropriate to require the employer to define such a process through collective bargaining or internal regulations. This type of specific provision should be considered and discussed in tripartite consultations.
44. Convention No. 158 calls for protections to ensure that an employment relationship is not terminated unfairly. Termination of Employment Recommendation No. 166, Paragraph 8 sets out three conditions for termination for unsatisfactory performance, namely that "the employer has given the worker appropriate instructions", "a written warning" and "a reasonable period of time for improvement has elapsed". The Office recommends that the Government consider introducing the above conditions for termination on the ground of unsatisfactory performance.

⁸ The justification document addresses the amendment to subparagraph (e) in Article 86 only.

Recommendation No 4. The Office recommends the Government to reformulate the proposed amendment to **Article 86. Dismissal** subparagraph (e) to include a procedure to address unsatisfactory performance prior to termination. The procedure should include: that the employer provide the worker with appropriate instructions, a written warning and a reasonable period of time for improvement, in line with Termination of Employment Convention No, 158 and Recommendation no. 166.

45. The draft law also includes an amendment to **Article 86** subparagraph (g) relating to dismissal for repeated violation of work obligations. The proposal would change the language to “violation of work obligations or work discipline if the employee has previously been disciplined.” The proposed wording appears to greatly expand the employer’s flexibility to terminate an employment contract for workers who have disciplined” without providing the employee with the right of due process as required by Article 7 of Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158). The Office recommends that the Government consider defining this basis for termination more precisely and after tripartite consultations with the social partners.
46. **Article 89. Return to Work and Article 90 Employer’s liability for wrongful transfer or release from service.** The draft law proposes significant redrafting of these two articles to introduce the alternative remedies in the case of wrongful termination. After the court has found that the transfer or termination of an employee is wrongful the employer “may decide to reinstate the employee to his or her job or to pay severance pay”. The proposals go on to define the procedures for reinstatement, calculation of compensation, and/or calculation of severance pay based on the months “until the employee reaches the standard retirement age” or the parties “may enter into a settlement agreement”.
47. Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158), Art. 8 refers to “court, labour tribunal, arbitration committee or arbitrator” as impartial bodies competent to judge the appeal of a dismissed worker against termination of employment. Furthermore, Art. 10 of Convention 158 states that the same bodies referred to in Art. 8 shall be empowered to order appropriate remedies, including reinstatement and compensation. By the same token, the Office recalls that, in light of article 1 of Convention No 98, ratified by the Republic of Moldova, the CEACR considers that “reinstatement should at least be included among the range of measures that can be ordered by the judicial authorities in the event of anti-union discrimination”⁹. The Office therefore suggests that the draft proposed amendment **art. 89(2)** should be reconsidered to ensure that the power to order reinstatement or compensation lies with the competent authority, and the choice of remedy is not left to the discretion of the employer.

Recommendation No. 5. The Office suggests that the Government re-consider the amendment of **Article 89. Return to Work** and **Article 90 Employer’s liability for wrongful transfer or release from service** subparagraph (2) to ensure that, in cases of wrongful dismissal, the power to order reinstatement or compensation lies with the competent authority, and the choice of remedy is not left to the discretion of the employer.

⁹ See the [2012 CEACR General Survey on fundamental conventions](#). Para.183.

Working time and Leave

48. **Article 101. Shift work. Article 101(5)** of the Labour Code requires the shift work schedule to be known to employees at least one month before it is implemented. The Draft Amendment reduces this notification period to 14 days prior to its implementation or as soon as possible in the case of a change in the schedule for reasons beyond the employer's control (including absence of the employee(s), impossibility for an employee to continue working, which require the employee's agreement). The justification document suggests that the aim of this amendment is to make it more flexible to inform employees of shift work schedules with reasonable time limits and conditions for informing employees. Two points need to be noted here.
49. First, the period of advance notification of changes in shift schedules can have significant impacts on shift workers on several levels. Research on shift work has found that if shift work is not addressed properly, it can pose problems for workers, in terms of well-being and health.¹⁰ In the work context the predictability of when the shift will be performed, it is important for the worker to be able to balance the needs of the organisation and those of their personal life. These concerns grow if the work is to be done on the night shift, which can be disruptive to the worker's biological clock as well as having a negative influence on their personal and family life. The period of notice becomes a very important issue for a worker who may change shifts as they may need to make a number of adjustments to address personal and family needs. It is not clear that shortening the notice period takes account of these considerations.
50. The second point of note is that the proposed amendment allows for changes as soon as possible in the case of a change in the schedule for reasons beyond the employer's control (absence of employee(s), impossibility for an employee to continue working etc.) and with the employee's agreement. However, this portion of the draft Article also raises concerns. The list of reasons that an employer can change the schedule is not exhaustive. A few examples are given that would allow an employer to change a shift, but the list of reasons should be detailed for purposes of clarity and predictability for both workers and employers. This is an important point as this part of the Article would appear to allow the employer to change a shift in less than 14 days detailed in the first part of the Article. However, while the notice period is less than 14 days, no time frame is given to indicate the minimum period of notice that the employer would need to give for a shift change. While the period is less than 14 days, this portion of the Article, in principle, would allow the employer to make a change with as little as a few minutes notice. Even though the provision requires the workers agreement, it does not require the worker representatives to be notified nor does the draft specify what protections exist for the worker if they do not agree to the change in shift.

Recommendation no. 6: The Office recommends that the Government consider reformulating the amendment to **Article 101. Shift work** to address both worker and employer needs as well as providing clear and predictable guidance on how shifts can be re-scheduled.

¹⁰ See for example IOSH The effects of shift work on health, <https://iosh.com/media/1572/the-effects-of-shift-work-on-health-summary-report.pdf>; Tucker and Folkard, Working Time, Health and Safety: a Research Synthesis Paper, 2012, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_181673.pdf; Eurofound Sixth European Working Conditions Survey – Overview report, 2017, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf and Matilla-Santandera, et al. Attitudes toward working conditions: are European Union workers satisfied with their working hours and work-life balance, 2019, <https://www.scielosp.org/pdf/gs/2019.v33n2/162-168/en>. Also see Association of 12 h shifts and nurses' job satisfaction, burnout and intention to leave findings from a cross-sectional study of 12 European countries, 2015, <https://bmiopen.bmi.com/content/bmiopen/5/9/e008331.full.pdf>.

51. **Article 104. Overtime work.** The draft law proposes to amend **subparagraph (5)** to increase the limits of “off-duty work up to a maximum of 240 hours in a calendar year without exceeding the maximum limit of 48 hours per week. In exceptional cases, this limit may, with the agreement of the employees’ representatives, be extended to 400 hours in a calendar year.” The rationale provided by the government indicates that this proposal reflects existing practice in Moldova. At present, **Article 95. Concept of working hours. Normal duration of working hours** indicates that the normal working hours are 40 hours per week, which it should be noted would appear to be in line with the ILO Forty-Hour Week Convention, 1935 (No. 47) (ratified by Moldova). **Article 100. Duration of daily work, subparagraph (1)** establishes normal duration of daily working hours at 8 hours per day and **Article 100 (5)** also does not permit more than 10 normal working hours per day (within the limits of normal duration of 40 hours a week). **Article 105. Restriction of overtime work, subparagraph (3)** also stipulates that performance of overtime work cannot serve as a reason to increase the duration of daily work for more than 12 hours.
52. The Office recalls that the Committee of Experts, or CEACR, has indicated that the current **Article 104 (5)** may lead to excessively long working hours, since calculating hours of work as an average over a reference period of up to a year allows for too many exceptions to normal hours of work. The Committee noted that while clear daily limits (12 hours) for overtime are set by section 105(3) of the Labour Code, no weekly limit seemed to be established by the national legislation.¹¹ Although the draft proposes a weekly limit of 48 hours per week, the amendment proposes to increase still more the overtime limit to 400 hours in a calendar year.
53. While extending daily and weekly working hours is perceived as useful for organizations, these should not be viewed in isolation. There is a growing body of evidence to suggest that excessively long working hours can also have negative consequences. Research has suggested that productivity begins to progressively decline for each hour worked beyond 8 hours per day. Furthermore, a growing body of research has highlighted concerns regarding the impact of excessive working hours on workers’ health. Long or excessive working hours have been linked with a number of negative health implications, including sleep disorders, depression and the increase the risk of cardiovascular disease. These issues should be strongly considered in the regulation daily and weekly working hours as well as limits on overtime working hours. These factors should also be considered when an employer schedules working hours for workers.
54. The proposed extension of overtime working hours would authorize practices that could possibly lead to unreasonably long hours of work, in direct contradiction to the principle of progressive reduction of hours of work, enshrined in the Forty-Hour Week Convention, 1935 (No. 47) (ratified by Moldova). While the proposed **Article 104(5)** recognises the maximum limit of 48 hours per week, the Office recommends that the Government consider how the Labour Code will ensure the maximum weekly working hours (normal working hours plus overtime working hours) do not exceed this threshold. In addition, clear links will need to be made to **Article 100(5)** to ensure that the 10 hour daily maximum normal working hours (within the limits of normal duration of 40 hours a week) are not exceeded and the maximum daily hours limit set in **Article 105(3)** of the Labour Code are actively enforced. In addition, it must be clear that all overtime working hours are paid at the overtime premia rate of not less than 1.5 of the employee wage rates set in **Article 157. Remuneration of overtime work.**¹²

¹¹ See CEACR [Comments \(ilo.org\)](#), published 2022

¹² Labour Code of the Republic of Moldova <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/64896/63849/F1780758090/MDA64896ENG.PDF>

Recommendation No 7. The Office recommends the Government reconsider the amendments proposed to **Article 104. Overtime work** to ensure that the maximum weekly working hours (normal plus overtime) do not exceed 48 hours per week. Also, the Office suggests that the Government specify that all overtime working hours are paid at the overtime premia rate consistent with **Article 157**.

55. **Article 115. Granting of Annual leave.** The proposed amendment to **Article 115 (4)** seeks to make the right to use annual leave more flexible by allowing it to be granted outside the established schedule. The wording of the proposal does make clear that the worker can request leave outside of the established schedule, and there does not appear to be any obligation for the employer to consider it or confirm the employee request. The provision would be strengthened by requiring the employer to respond to the request within a designated period whether the employee will be allowed to make the requested changes to the scheduled annual leave. This will help to provide needed clarity for both workers and employers.
56. The draft law proposes a new **subparagraph (7)**, which would allow the worker to be able to take annual leave within a period of 18 months from the year following the year in which the entitlement to annual leave arose. the ILO Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132). (ratified by Moldova) However, there are some concerns with this new draft amendment to be considered.
57. First, the initial wording indicates that for an extension of an entitlement to be offered to the employee they need to have “justified reasons” for not using all or part of their leave entitlement. However, justified reasons are not explained or defined. In addition, the wording would appear to suggest that the employee would have to say the reasons were “justified”, but they do not indicate who makes the decision as to justification. It is unclear whether a justified reason is determined by the employee, the employer, or both. For purposes of clarity, it would be helpful to define “justified reasons” or how the decision is made, as they are a key factor in determining if the right to leave can be extended.
58. Second, the amendment appears to be inconsistent with **Article 115(5)** and **Article 118. Granting of annual leave exceptional cases of postponement of leave**, which require that at least one part of annual leave be taken in each calendar year. The proposed **Article 115 (7)** provides the possibility that all annual leave in a calendar year can be deferred for a period of up to 18 months from the beginning the year of entitlement to annual leave takes place. **Article 115** is also silent about the maximum number of leave days that can be carried over between years. All of this could mean that a worker may not have access to annual leave entitlement in a year. Guidance on how this issue can be addressed can be found in Article 8(2) and 9(1) of Convention No. 132, which requires at least 2 uninterrupted weeks of annual leave in a year and that the uninterrupted part “shall be granted and taken no later than one year,.... from the end of the year in respect of which the holiday entitlement has arisen”.

Recommendation No 8. The Office recommends that for the purposes of clarity and consistency the draft amendments to subparagraph (7) of **Article 115. Granting of Annual leave** are harmonised with subparagraph (5) and **Article 118(1)** of the Labour Code and with Articles 8(2) and 9(1) of ILO Convention No. 132.

59. **Article 118. Granting of annual leave exceptional cases of postponement of leave.** The draft law proposes an amendment to **subparagraph (6)** would exclude sick leave, maternity leave, or study leave from the duration of annual leave. This generally welcome provision ensures that annual leave remains protected even in the event of other factors taking place at the same time. However, the amendment does not include the possibility for this time to be taken in the same year. It is unclear why this would be the case, notably as **Article 118(1)** of the Labour Code obligates the employer to ensure workers take leave in the calendar year. The Office recommends, for purposes of clarity and consistency the opportunity to take annual leave in the same calendar year should be included in **Article 118**.

Recommendation No 9. While welcoming the proposal **Article 118. Granting of annual leave exceptional cases of postponement of leave** to ensure that annual leave remains protected in the event of sick leave, maternity leave or study leave, the Office recommends that for purpose of consistency and clarity, the possibility to take annual leave within the same calendar year to be included in **Art. 118**.

60. **Article 124. Maternity leave and part-time paid childcare leave.** The draft law proposes a new **subparagraph (6)** that would permit an employee to return from partial paid leave for childcare up to the age of 3 before the expiry of the period available to them by notifying the employer in writing or by email 14 days in advance of their return if the position is not filled or at least 2 months if the position is filled. The intention would appear to be to provide predictability for the employer and the temporary worker by the returning worker. However, the draft amendment does not account for the possibility of pressure being applied to an employee to return to the workplace earlier than planned. The Office recommends that the Government consider including a distinct provision or creating a link with other provisions to ensure that the employee is not pressured to return earlier than necessary, which may also include explicit links to protections against termination in the Labour Code.

Recommendation No 10. The Office suggests that the Government consider that the amendment to **Article 124. Maternity leave and part-time paid childcare leave** should also ensure that the employee is not pressured to return earlier than necessary, as well as linkage to adequate protections against termination in the Labour Code.

Wages and remuneration

61. **Article 141. Forms of salary payment.** The draft law indicates that the salary for an employee “shall be paid in national currency” and if the employee works abroad the salary may be paid in the currency specified in the individual employment contract. The Office suggests that for the purpose of consistency and clarity the more specific wording proposed in **Article 141(2)** of the Labour Code would be preferable.
62. **Article 156. Remuneration for work.** in the event of overlapping of occupations (functions) and performance of work duties by temporarily absent employees. The proposal to amend Article 156 mainly addresses the issue of an employee who is asked to take on additional responsibilities for work duties of an absent employee or a temporarily vacant post. However, each of the amendments appears to raise certain concerns and as the paragraphs are cross-referencing, they merit careful consideration.

63. The amendment to **Article 156** shifts from an emphasis on “overlapping of occupations (Functions)” to “performance of the duties of the basic function (profession) of a vacant or temporarily vacant function (profession)”. In the original wording, the functions must overlap or have similarity between the work being done. The amendment would appear to take away the similarity and establish that the employee would be responsible for basic functions, a term that is not defined. In addition, the term “overlapping functions” assumes that the skills sets are either the same or similar, whereas the basic function could require an entirely different skill set to perform the work. In other words, in the new draft amendment an employee could be required to perform functions for which they have no training or skills. This may require the employee to have to learn new functions to perform the task, in addition to the workload of their existing position. For employers, this may also be an inefficient manner to use over extended staff during a staff shortage. Consideration should be given to a provision which ensures that employees, who are adding to their workload, are adding work that is part of their skill set rather than creating additional burdens that may impede the productivity of the worker as well as negatively impact their well-being.
64. The amendment to **Article 156 (1)** retains a working time concept but changes the compensation term. It includes the additional work that an employee does “within the limits of normal working hours laid down in this Code.” However, no explicit link is made either to **Title IV, Chapter I (Working Time)** or **Article 95 Normal Duration of Working Hours** of the Labour Code. There is a distinction between including a link between **Title IV, Chapter I** of the Labour Code, which includes normal working hours and overtime and **Article 95** which only addresses the normal duration of working time. This is important in a practical sense as it is unclear how a worker can do their job and add other responsibilities while doing so in the normal duration of working time (it assumes a high level of worker efficiency). If a worker needs to work beyond the normal duration of working time, that would mean working overtime working hours, which normally would include an overtime premia payment. Regarding the change to the compensation term, the current **Article 156 (1)** requires a bonus payment for the work and the amendment proposes an “additional payment”. The change is marginal, but the question arises about level or amount of the “additional payment”.
65. The amendment to **Article 156 (2)** of the Labour Code is meant to provide a bit more clarity as to the amount of the additional payment. However, the current **Article 156 (2)** provides a minimum (or floor) of at least 50% of the tariff salary, but the amendment to **Article 156(2)** sets the maximum (or ceiling) for the additional payment at 100% of the tariff salary. This leaves a very wide discretion to the employer in determining the amount to be paid and provides no clarity or predictability to the worker as to the minimum amount they expect to receive for their additional work. This has further implications for the amendment in **Article 156 (3)**, which would require that if the work is divided among a number of workers the amount of additional payment will be determined in proportion to the amount of work performed by each of the employees.
66. As all of the proposed amendments to **Article 156** are interrelated, the Office recommends that the Government reconsider the proposal to ensure clarity and to prevent the potential for workers to be obliged to work overtime without appropriate compensation.

Recommendation No 11. The Office suggests that for the purpose of consistency and clarity the more specific wording proposed in subparagraph (2) of **Article 141. Forms of salary payment** of the Labour Code would be preferable. As all of the proposed amendments to **Article 156. Remuneration for work** are interrelated, the Office recommends that the Government reconsider the proposal to ensure clarity and to prevent the potential for workers to be obliged to work overtime without appropriate compensation. The Office also suggests that the Government consider specifying clear criteria for determining the amount of additional payment.

Annex 1

List of Conventions ratified by Moldova

Fundamental

Convention	Date	Status
<u>Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)</u>	23 Mar 2000	In Force
<u>Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)</u>	12 Aug 1996	In Force
<u>Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)</u>	12 Aug 1996	In Force
<u>Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)</u>	23 Mar 2000	In Force
<u>Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)</u>	10 Mar 1993	In Force
<u>Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)</u>	12 Aug 1996	In Force
<u>Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), minimum age specified: 15 years</u>	21 Sep 1999	In Force
<u>Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)</u>	14 Jun 2002	In Force

Governance (Priority)

Convention	Date	Status
<u>Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81)</u>	12 Aug 1996	In Force
<u>Employment Policy Convention, 1964 (No. 122)</u>	12 Aug 1996	In Force
<u>Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129)</u>	09 Dec 1997	In Force
<u>Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144)</u>	12 Aug 1996	In Force

Technical

Convention	Date	Status
<u>Right of Association (Agriculture) Convention, 1921 (No. 11)</u>	04 Apr 2003	In Force

Forty-Hour Week Convention, 1935 (No.47)	09 Dec 1997	In Force
Employment Service Convention, 1948 (No. 88)	12 Aug 1996	In Force
Accommodation of Crews Convention (Revised). 1949 (No. 92)	12 Dec 2005	In Force
Protection of Wages Convention, 1949 (No.95)	12 Aug 1996	In Force
<u>Migration for Employment Convention (Revised). 1949 (No. 97)</u>	12 Dec 2005	In Force
<u>Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention. 1951 (No. 99)</u>	04 Apr 2003	In Force
<u>Social Policy (Basic Aims and Standards) Convention. 1962 (No. 117)</u>	12 Aug 1996	In Force
Guarding of Machinery Convention, 1963 (No. 119)	24 Nov 2000	In Force
Maximum Weight Convention, 1963 (No.127)	09 Dec 1997	In Force
<u>Minimum Wage Fixing Convention. 1970 (No. 131)</u>	23 Mar 2000	In Force
Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132) <i>Length of holiday specified: 18 working days. Has accepted the provisions of Article 15, paragraph 1(a) and (b).</i>	27 Jan 1998	In Force
<u>Accommodation of Crews (Supplementary Provisions) Convention. 1970 (No. 133)</u>	12 Dec 2005	In Force
<u>Workers' Representatives Convention. 1971 (No. 135)</u>	24 Nov 2000	In Force
Benzene Convention, 1971 (No. 136)	24 Nov 2000	In Force
Rural Workers' Organisations Convention, 1975 (No. 141)	04 Apr 2003	In Force
Human Resources Development Convention, 1975 (No. 142)	24 Nov 2000	In Force
<u>Labour Administration Convention. 1978 (No. 150)</u>	15 Mar 2013	In Force
<u>Labour Relations (Public Service) Convention. 1978 (No. 151)</u>	04 Apr 2003	In Force
<u>Occupational Safety and Health (Dock Work) Convention. 1979 (No. 152)</u>	22 Jan 2007	In force
<u>Collective Bargaining Convention. 1981 (No. 154)</u>	14 Feb 1997	In Force
Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)	24 Nov 2000	In Force

Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)	14 Feb 1997	In Force
<u>Labour Statistics Convention, 1985 (No. 160)</u> <i>Acceptance of Articles 7 to 13 and 14, paragraph 1, pursuant to Article 16, paragraph 2, of the Convention.</i>	10 Feb 2021	In Force
Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161)	15 May 2021	In Force
Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)	19 Dec 2001	In Force
Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183) <i>Period of maternity leave: 16 weeks</i>	28 Aug 2006	In Force
<u>Safety and Health in Agriculture Convention, 2001 (No. 184)</u>	20 Sep 2002	In Force
<u>Seafarers' Identity Documents Convention (Revised), 2003, as amended (No. 185)</u>	28 Aug 2006	
Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)	12 Feb 2010	In Force

Annex 2

Comparative table – Renewal and maximum duration of FTCs

<i>EPLex – The ILO Employment Protection Legislation Database</i> ¹³ <i>Comparative table – Renewal and maximum duration of Fixed-Term Contracts (FTCs)</i>		
	<i>Maximum number of successive FTCs</i>	<i>Maximum cumulative duration of successive FTCs</i>
Bulgaria - 2019	1 <i>General rule: no renewal. However art. 68 (4) LC provides for exceptions.</i>	36 month(s) <i>Art. 68.1.1 LC</i>
Czechia - 2019	2 <i>Before the amendments of 2012, Sec. 39 LC did not refer to any maximum number of successive FTC, but only to a maximum cumulative duration of 24 month. In 2012, a new rule came into force stating that fixed term contracts can be agreed only twice (sec. 39.2 LC).</i>	36 months <i>Before the amendments of 2012, sec. 39 (2) provided for maximum duration of 24 months. Maximum cumulative duration has been extended from 24 months to 36 months (sec. 39.2 LC).</i>

¹³ <https://eplex.ilo.org/>

<p>France - 2019</p>	<p>3</p> <p><i>An extended sectoral collective agreement may determine the maximum number of renewals of FTCs. This number may not have the purpose or the effect of permanently filling a job related to the normal and permanent activity of the enterprise. In the absence of a provision to that effect in a collective agreement, the previous limit of 2 successive renewals remains applicable (new art. L. 1243-13-1 LC). However, the contract for a specific project (“contrat à objet défini”) cannot be renewed (art. L. 1242-8-2 LC).</i></p>	<p>18 months</p> <p><i>Art. L 1242-8 LC: an extended sectoral collective agreement may determine the maximum cumulative duration of FTCs. This duration may not have the purpose or the effect of permanently filling a job related to the normal and permanent activity of the enterprise. In the absence of a provision to that effect in a collective agreement, the maximum duration is normally set at 18 months and can be up to 24 months in 3 specific situations, e.g. when an exceptionally important order for products to be exported is received (art. L. 1242-8-1 LC).</i></p> <p><i>The maximum length of a contract for a specific project (“contrat à objet défini”) is 36 months. Art. L 1242-8-2 LC.</i></p>
<p>Germany - 2017</p>	<p>4</p> <p><i>The extent of limitation in the number of successive depends on whether or not there is an objective reason for resorting to FTC:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>* If there is an objective reason for each successive contract, it can be renewed without any limitation.</i> <i>* FTC concluded without any justified reason are subject to a limitation of maximum 4 successive provided that the total duration does not exceed 2 years (sec. 14, 2 PTFTEA).</i> 	<p>24 months</p> <p><i>The extent of limitation on the maximum cumulative duration depends on whether or not there is an objective reason for resorting to FTC:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>* If there is an objective reasons for each successive contract, there is no limitation for renewing such FTC.</i> <i>* FTC concluded without any justified reason are subject to a limitation of maximum 4 successive provided that the total duration does not exceed 2 years (sec. 14, 2 PTFTEA).</i> <p><i>For newly founded enterprises, this time limit is up to 4 years.</i></p>

<p>Greece - 2019</p>	<p>3</p> <p><i>Art. 5 P.D. 81/2003, as amended by P.D. 180/2004: The unlimited renewal of FTC is permitted if it is justified by an objective reason. However, if within a two-year period, more than 3 successive contracts are concluded, it shall be presumed that they are used as a means of meeting fixed and constant needs of the undertaking or exploitation, resulting in their transformation into permanent employment contracts (even where there are objective reasons for concluding a fixed-term contract) The employer has the burden to prove otherwise.</i></p>	<p>36 months</p> <p><i>2 years under P.D. 81/2003 as amended by P.D. 180/2004: However: 3 years under Law No. 3986/2011 Under Law No. 3986/2011 (Urgent Measures for the Implementation of the Mid-term Financial Strategy Framework 2012-2015), if the duration of successive employment contracts exceeds three years in total, without being justified by specific reasons or needs provided by law, it is deemed that those contracts cover constant and permanent needs of the enterprise and consequently are of indefinite duration (art. 41).</i></p>
<p>Luxembourg - 2019</p>	<p>3</p> <p><i>Art. L 122-5 LC: a fixed-term contract can be renewed twice within the time-limit of 24 months. However, this limitation is not applicable to FTC concluded with specific categories of workers (university teachers/researchers, artists, athletes, coaches,...). In addition, the Act of 7 December 2016 has amended the Labour Code by adding a new subsection 4 to section L.122-5, which provides that fixed-term contracts concluded for temporary show business workers may be renewed more than twice.</i></p>	<p>24 months</p> <p><i>General rule: 24 months: art. L 122-4 (1) LC Exceptions: In limited situations can be up to 60 months: art. L 122-2 (4) LC.</i></p>
<p>Poland - 2019</p>	<p>3</p> <p><i>Maximum cumulative duration of FTCs is 33 months and maximum number of successive FTCs is 3 (Article 25-1, para. 1, LC). If the FTC is concluded contrary to this provision it shall be transformed into an employment contract of an indefinite duration- from the moment of the conclusion of a fourth fixed term contract or following the period longer than 33 months (25-</i></p>	<p>33 months</p> <p><i>Art. 25-1, para. 1, LC</i></p>

	<p>1, para. 3, LC).</p> <p>Art. 25-1, para. 4, LC provides that the provision of Art. 25-1, para. 1, LC shall not apply to fixed-term contracts of employment concluded:</p> <p>1) for the replacement of the temporary absent employee;</p> <p>2) in order to perform casual or seasonal work;</p> <p>3) in order to replace a worker during the term of office;</p> <p>4) if the employer indicates the objective reasons on his part for using a fixed-term employment</p> <p>-- if the FTCs were concluded in order to cover a genuine temporary demand and were necessary in this regard in light of all the circumstances of the conclusion of the contract.</p>	
<p>Romania - 2019</p>	<p>3</p> <p>Art. 82(3),(4), (5) LC:</p> <p>(3) The individual fixed term employment contract can be also extended in circumstances provided in art. 83 after the initial deadline expires, with the parts written agreement during the time period of developing a project, programme or work.</p> <p>(4) The same parts can sign successively no more than 3 individual employment contracts on fixed term.</p> <p>(5) The individual employment contracts on fixed term concluded within 3 months from the termination of an employment contract on fixed term are considered successive contracts and cannot be longer than 12 months each.</p>	<p>36 months</p> <p>Art. 82 LC (former art. 80)</p> <p>The maximum cumulative duration of fixed-term employment contract has increased from 24 to 36 months. However this 36 month period can be extended in specific cases (up to the finalization of a project, programme or works) subject to the parties' written consent. (Art. 82.3 LC)</p>