

RECOMANDĂRI PENTRU MODIFICAREA CODULUI MUNCII AL REPUBLICII MOLDOVA

Către Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, autorul proiectului hotărârii de Guvern cu privire la aprobarea proiectului de Lege pentru modificarea Codului Muncii al Republicii Moldova nr. 154/ 2003

În contextul consultărilor publice, organizate pe marginea modificării Codului Muncii al Republicii Moldova, **Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD)** vine cu propuneri de amendamente care vizează măsuri legislative de reducere a discriminării și a inegalităților de gen existente pe piața muncii:

	PREVEDERI ACTUALE	RECOMANDĂRI DE MODIFICARE/COMPLETARE	ARGUMENTARE
1.	<p>Articolul 9. Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului (1) Salariatul are dreptul: d) la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;</p>	<p>La Articolul 9 ce reglementează drepturile și obligațiile salariatului, se propune de completat cu litera d¹⁾ cu următorul cuprins: d¹⁾ de a obține, la solicitare, informații cu privire la nivelurile de remunerare, defalcat pe sexe, pentru categoriile de angajați care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală</p>	<p>Această măsură constă în faptul că angajații au posibilitatea de a solicita și obține informații cu privire la nivelurile de remunerare, defalcat pe sexe, pentru categoriile de angajați care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală. Această informație trebuie să includă pe lângă salariul de bază, orice plăți în natură sau bonusuri sau plăți complementare sau variabile care se adaugă salariului de bază.¹</p> <p>În pofida faptului că, confidențialitatea salariului este reglementată atât în Codul Muncii, în Legea salarizării nr. 847-XV din 14.02.2002, cât și în baza Legii privind protecția datelor cu caracter personal, totuși salariatul însuși poate să își dea acordul la divulgarea informației despre salariul său (articolul 37 din Legea salarizării). În mod abuziv, confidențialitatea salariului este înțeleasă în practică și promovată în cultura organizațională nu doar ca obligație a angajatorului în relație cu terții, dar și ca</p>

¹ Commission Recommendation of 7 March 2014, 2014/124/EU, Paragraph II (3).

			<p>obligație a angajatului însuși al cărui salariu este pus în discuție; nici măcar acestuia nu îi este permis să-și divulge salariul. Dacă obligația legală din articolul 128 din Codul muncii ar fi atât de extensivă, atunci articolul 37 din Legea salarizării, care permite divulgarea salariului cu acordul sau la solicitarea angajatului, ar rămâne fără obiect. Scopul legii este de a proteja informația cu caracter de date personale ale salariatului, nu de a proteja eventualele interese economice sau concurențiale ale angajatorului.</p>
2.	<p>Articolul 42¹. Informarea și consultarea salariaților. (2) Obligația informării vizează: a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a unității; b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul unității, precum și eventualele măsuri de anticipare preconizate, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă; c) deciziile care pot genera modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale, inclusiv cele legate de concedierile colective sau schimbarea proprietarului unității; d) situația privind securitatea și sănătatea în muncă la unitate, precum și orice măsuri de natură să afecteze asigurarea acestora, inclusiv planificarea și introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentului de lucru și de protecție, instruirea</p>	<p>La articolul 42¹ (reglementează informarea și consultarea salariaților), alineatul (2) (reglementează obligația informării salariaților) se propune de completat cu litera e) cu următorul cuprins: „e) remunerația medie pe categorie de salariați sau de funcții, defalcată pe sexe.”.</p>	<p>Urmare a acestei completări, angajatorul va avea obligația să informeze periodic, dar nu mai rar decât o dată în an (cel târziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune), reprezentanții salariaților cu privire la remunerația medie pe categorie de salariați sau de funcții, defalcată pe sexe, ceea ce va contribui la:</p> <ul style="list-style-type: none"> - asigurarea unui sistem echitabil de remunerare; - diminuarea și eliminarea discrepanțelor salariale bazate pe sex; - înțelegerea de către salariați a sistemului de remunerare în cadrul unității; - motivarea salariaților de a-și realiza obiectivele; - fortificarea încrederii între angajator și salariați.

	salariaților în materie de securitate și sănătate în muncă etc.		
3.	<p>Articolul 128. Salariul</p> <p>(2) La stabilirea și achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criterii de sex, vîrstă, dizabilitate, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală.</p>	<p>Articolul 128 (cuprinde dispoziții generale referitoare la salariu) se propune de completat cu alineatele (2¹) și (2²) cu următorul cuprins:</p> <p>„(2¹) Angajatorul este obligat să asigure egalitatea de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin, pentru o muncă de valoare egală. Pentru a evalua dacă salariații prestează o muncă de valoare egală se vor lua în considerare următorii factori:</p> <p>a) natura muncii (atribuțiile funcției, volumul lucrului, efortul etc.);</p> <p>b) formarea profesională a salariatului (experiența, aptitudinile etc);</p> <p>c) condițiile de muncă.</p> <p>(2²) Angajatorul este obligat să informeze periodic, dar nu mai rar decît o dată în an (cel tîrziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune), salariații și/sau reprezentanții salariaților cu privire la remunerația medie pe categorie de salariați sau de funcții, defalcată pe sexe.”</p>	<p>Urmare a acestor completări, art. 128:</p> <p>- va fi completat cu obligația angajatorului de a asigura egalitatea de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin, pentru o muncă de valoare egală, ceea ce va contribui la combaterea diferenței de remunerare dintre femei și bărbați și a discriminării salariale și va asigura o sinergie între prevederile art. 10 alin. (2) și ale art. 128 din Codul muncii;</p> <p>- va fi completat cu definițiile remunerare, muncă egală și muncă de valoare egală;</p> <p>- va fi completat cu obligația angajatorului de a informa periodic, dar nu mai rar decît o dată în an (cel tîrziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune), reprezentanții salariaților cu privire la remunerația medie pe categorie de salariați sau de funcții, defalcată pe sexe. Aceasta va contribui la asigurarea unui sistem echitabil de remunerare și eliminarea discrepanțelor salariale bazate pe sex și va asigura o sinergie între prevederi le art. 42¹ alin. (2) și ale art. 128 din Codul muncii.</p>
4.	<p>Articolul 130. Structura salariului, condițiile și sistemele de salarizare</p> <p>(1) Salariul include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și alte plăți de stimulare și compensare.</p>	<p>Articolul 130 se propune a fi completat cu aliniatul (1¹) cu următorul cuprins:</p> <p>(1¹) Principiul plată egală se aplică fiecărei componente a salariului de bază, a salariului suplimentar și alte plăți de stimulare și compensare.</p>	<p>În anul 2014, Curtea Supremă de Justiție (în continuare, „CSJ”)² a statuat că principiul plății egale trebuie respectat, ceea ce înseamnă că fiecare componentă a salariului trebuie să corespundă principiului plată egală.</p> <p>Întrucât recomandările CSJ nu sunt obligatorii pentru instanțele de judecată, iar angajatorii nu sunt familiarizați în general cu recomandările CSJ, nepercepându-le ca legislație cheie în domeniul muncii, este necesar ca să se expliciteze în legislația muncii faptul că principiul plată egală se aplică nu doar salariu lui de bază, ci fiecărei componente a salariului.</p>

² CSJ, Recomandarea nr. 69 cu privire la aplicarea convențiilor Organizației Internaționale a Muncii, 15.12.2014, http://jurisprudenta.csj.md/search_rec_csj.php?id=107

<p>5.</p>	<p>Articolul 10. Drepturile și obligațiile angajatorului (2) Obligațiile angajatorului: f⁵) să introducă în regulamentul intern al unității dispoziții privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale;</p>	<p>f⁵) să introducă în regulamentul intern al unității dispoziții privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale, conform unor proceduri, aprobate de către Guvern, după consultarea partenerilor sociali, care se vor referi printre altele la: (i) descrierea detaliată a formelor de hărțuire sexuală, (ii) măsuri de prevenție, (iii) responsabilitățile de prevenție și investigare, (iv) modalitatea de investigare a cazurilor de hărțuire sexuală, (v) sancțiuni;</p> <p>Articolul 10. Drepturile și obligațiile angajatorului se propune a fi completat cu aliniatul (3) cu următorul cuprins:</p> <p>(3) Încălcarea legislației de către angajator, prin nerespectarea obligației de a întreprinde măsuri de prevenire, examinare și intervenție în cazul când se constată acte de hărțuire sexuală în cadrul unității, obstrucționarea procesului de reclamare a cazurilor de hărțuire sexuală, persecutarea pentru depunere în organul competent a plângerilor privind hărțuirea sexuală, se pedepsește conform legii.</p>	<p>Reglementările ce se referă la domeniul prevenirii hărțuirii sexuale sunt fragmentare și confuze, fiind incluse doar unele sintagme generale în diverse planuri anuale, documente strategice, dar nu există un document comprehensiv de politici axat pe prevenirea hărțuirii sexuale. Elaborarea de către Guvern a unui cadru general/ proceduri clare pentru angajatori, care vor descrie formele hărțuirii sexuale la locul de muncă, măsurile de prevenție, responsabilitățile, modul de investigare și sancțiunile posibile, va facilita procesul de elaborare a procedurilor interne specifice prevenirii și combaterii fenomenului de hărțuire la locul de muncă. Totodată, un astfel de cadru național va contribui la identificarea manifestărilor de hărțuire sexuală la locul de muncă și va înlesni procesul de raportare a acestora.</p> <p>Cadrul legal actual prevede obligația angajatorului de a interzice discriminarea și hărțuirea sexuală la locul de muncă, precum și de a întreprinde măsuri de remediere a situației. Pentru o mai mare eficiență, este necesar de a introduce prevederi legale care responsabiliza angajatorii ce nu respectă aceste prevederi, prin aplicarea sancțiunilor.</p>
<p>6.</p>	<p>Articolul 199. Conținutul regulamentului intern al unității (1) b) respectarea principiului nediscriminării, eliminarea hărțuirii sexuale și a oricărei forme de lezare a demnității în muncă;</p>	<p>1) b) respectarea principiului nediscriminării, eliminarea hărțuirii sexuale și a oricărei forme de lezare a demnității în muncă, conform unor proceduri, aprobate de către Guvern, după consultarea partenerilor sociali.</p>	

RECOMANDĂRI CU PRIVIRE LA MODIFICĂRILE PROPUSE DE CĂTRE AUTORUL PROIECTULUI:

7.	<p>Se completează cu „Articolul 100¹. Program flexibil de muncă</p>	<p>Articolului 100¹ se propune a fi completat cu alineatele (4¹), (7) și (8), cu următorul cuprins:</p> <p>(4¹) În cadrul programului flexibil de muncă, pot fi aplicate și alte scheme de divizare a programului de muncă:</p> <p>(a) salariatul poate acumula ore de debit sau de credit în anumite limite stabilite de comun acord, pe o perioadă de cel mult o lună, însă orele acumulate nu vor putea fi utilizate pentru a lua zile libere întregi;</p> <p>(b) Salariatul poate acumula ore de debit sau credit și din contul acestor ore să obțină zile libere întregi, dar nu mai mult de 2 zile pe lună;</p> <p>(c) Compensarea orelor de credit, acumulate de către salariat, prin perioade prelungite de muncă, în decurs de un an.</p> <p>(d) Posibilitatea salariatului de a lucra la distanță, în cazul când specificul muncii permite acest lucru.</p> <p>(7) Programele flexibile de muncă trebuie să fie stabilite pe un termen limitat rezonabil, agreeat între angajator și angajat.</p> <p>(8) Angajatul are dreptul să revină la programul inițial de muncă la expirarea termenului limită sau înainte de expirarea termenului agreeat, dacă dispar circumstanțele care au stat la baza solicitării unui grafic flexibil de muncă.</p>	<p>Pentru a putea răspunde necesităților angajaților, angajatorii trebuie să poată oferi mai multe scheme de grafic flexibil de muncă, în dependență de nevoile acestora și specificul muncii. În același timp, este important ca durata regimului de lucru flexibil (în mod special când ne referim la program redus de muncă) să fie limitată în timp. Deși practica internațională arată utilitatea regimului parțial de muncă, care permite unor femei să rămână pe piața muncii după apariția copiilor sau când au în îngrijire persoane cu necesități speciale, perioadele lungi de timp redus de muncă pot duce la scăderea contribuțiilor la securitatea socială, la creșterea disparității salariale și, prin urmare, la reducerea cuantumului pensiei³.</p>
8.	<p>Articolul 111. Zilele de sărbătoare nelucrătoare</p> <p>Alineatul (5) prima propoziție va avea următorul cuprins:</p> <p>(5) În scopul utilizării optime de către salariați a zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, conducătorul unității, după consultarea reprezentanților salariaților, este în</p>	<p>Se propune eliminarea acestei prevederi.</p>	<p>Actualmente, dreptul de transfer al zilelor de repaus (de lucru) în alte zile este acordat Guvernului. Decizia Guvernului se execută la nivel național, în mod uniformizat și se răsfrânge asupra tuturor instituțiilor (inclusiv grădinițe și școli). În momentul când acest drept se transferă conducătorului unității (angajatorului) și se realizează neuniformizat (fiecare angajator stabilește individual zilele de recuperare), se creează o neconcordanță în sistem. Atâta timp cât nu există o</p>

³Directive 2019 of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and careers, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-20-2019-INIT/en/pdf>

	drept să transfere zilele de repaus (de lucru) în alte zile.		dispoziție oficială, cu răsrângere națională, în zilele stabilite individual de angajatori ca zile de recuperare nu neapărat vor funcționa instituții importante ca școala, grădinița etc. În așa mod, această modificare va crea o serie de bariere angajaților, care au în îngrijire copii minori.
9.	<p>Articolul 104. Munca suplimentară Se completează cu alineatul (8) cu următorul cuprins:</p> <p>(8) În cazul atragerii la muncă suplimentară, în condițiile alin. (3) din prezentul articol, se permite recompensarea orelor de muncă suplimentară cu același număr de ore libere.</p>	(8) În cazul atragerii la muncă suplimentară, în condițiile alin. (3) din prezentul articol, se permite, cu acordul angajatului , recompensarea orelor de muncă suplimentară cu numărul de ore libere, echivalente cu valoarea orelor suplimentare lucrate.	Articolul 157, alineatul (1) și (2) din Cod prevede că munca prestată suplimentar se retribuește conform unui coeficient stabilit, adăos la salariul tarifar. Recompensarea orelor lucrate suplimentar cu același număr de ore libere încalcă aceste prevederi, întrucât valoarea orelor lucrate înafara programului de muncă este mai mare decât valoarea orelor din cadrul programului de muncă. Respectiv, numărul de ore libere trebuie să fie echivalente ca valoare cu orelor lucrate peste programul de muncă. În același timp, angajatului trebuie să i se ofere posibilitatea de alegere a modalității de recompensare a muncii: cu ore libere sau cu salariu sporit, în dependență de circumstanțele și necesitățile angajatului și angajatorului.
10.	<p>Articolul 107. Pauza de masă și repausul zilnic La alineatul (4) sintagma „durata dublă a timpului de muncă zilnic” se substituie cu cuvintele „11 ore consecutive”.</p>	la alineatul (4) sintagma „durata dublă a timpului de muncă zilnic” se substituie cu cuvintele „ cel puțin 11 ore consecutive ”.	Modificarea duratei repausului zilnic cuprins între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, de la o durată dublă a timpului de muncă zilnic la o durată fixă, de 11 ore consecutive, ar putea crea situații de abuz și încălcare a dreptului angajaților la repaus. Reducerea duratei de repaus este actuală în condițiile unui program flexibil de muncă. Însă, în cazul unui program obișnuit de lucru de opt ore, reglementat de legislație, durata de repaus se va micșora cu cinci ore, fără un fundament rezonabil. Respectiv, este necesar de asigurat și o durată flexibilă a repausului, în dependență de programul de muncă al salariatului.

11.	<p>Articolul 184. Garanții în caz de încetare a contractului individual de muncă</p> <p>Alineatul (1) se completează cu lit. c) cu următorul cuprins:</p> <p>c) cu 14 zile calendaristice înainte – în caz de concediere din motivul deținerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă (art.86 alin. (1) lit. y1 și art.301 alin.(1) lit. c)).</p>	Se propune eliminarea acestei prevederi.	<p>Această modificare, propusă de către autor, constituie o situație de discriminare pe criteriul de vîrstă. În condițiile când pentru alte categorii de angajați și pentru alt tip de motiv, preavizul despre încetarea contractului individual de muncă se face cu 2 luni înainte, prevederi similare trebuie să existe și pentru categoria de pensionari angajați, altminteri este o discriminare directă a acestei categorii de persoane. Mai mult decât atât, preavizarea despre încetarea contractului individual de muncă vine ca o garanție pentru angajat de a reuși să identifice un alt loc de muncă până la încetarea contractului. Astfel, termenul de 14 zile, propus de către autorul proiectului, nu este realist pentru a atinge acest scop, în mod special când ne referim la vîrstnici, care, de regulă, sunt marginalizați și au acces limitat la piața muncii.</p>
-----	---	--	---

Persoana de contact:

Natalia Covrig

Tel: 022 237 089

Email: natalia.covrig@gmail.com