



GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

HOTĂRÂRE nr. ____

din _____ 2022

Chișinău

**Cu privire la aprobarea Avizului la proiectul de lege pentru modificarea
Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003**

Guvernul HOTĂRĂȘTE:

Se aprobă și se prezintă Parlamentului Avizul la proiectul de lege pentru
modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003.

Prim-ministru

NATALIA GAVRILIȚA

Contrasemnează:

Ministrul muncii
și protecției sociale

Marcel Spatari

Ministrul justiției

Sergiu Litvinenco

Aprobat
prin Hotărârea Guvernului nr. /2022

AVIZ
la proiectul de lege pentru modificarea Codului muncii
al Republicii Moldova nr. 154/2003

Guvernul a examinat proiectul de lege pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, înaintat cu titlu de inițiativă legislativă (nr. 245 din 17 iunie 2022) de către un grup de deputați în Parlament, și comunică următoarele.

Proiectul de lege instituie obligația angajatorului de a efectua procedura prealabilă de solicitare a opiniei consultative a organului sindical sau, în lipsa acestuia, a reprezentanților salariatului din cadrul unității, prin notificarea organului respectiv, în cazul desfacerii contractului individual de muncă cu salariații care în termen egal sau mai mic de 5 ani vor dobândi statutul de pensionar pentru limita de vârstă.

De asemenea, art. II din proiect prevede completarea art. 183 alin. (1) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 cu norme noi, potrivit cărora, în caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, de dreptul preferențial de menținere la lucru beneficiază salariații care în termen egal sau mai mic de 5 ani vor dobândi statutul de pensionar.

Ca urmare a examinării acestor reglementări, constatăm că normele propuse instituie un tratament privilegiat diferențiat pentru categoriile de salariați în cauză, motiv pentru care, în vederea respectării principiului egalității în drepturi și în posibilități a salariaților, stabilit în art. 5 lit. e) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, considerăm oportun reconsiderarea prevederilor art. II din proiect.

Deși, potrivit notei informative, proiectul are drept scop instituirea mecanismelor suplimentare de protecție a unor categorii de salariați de la concedieri bazate pe criterii de vârstă, autorii proiectului nu au invocat argumente plauzibile ce ar justifica necesitatea instituirii normelor preferențiale pentru salariații cărora le-au rămas cel mult 5 ani până la stabilirea pensiei pentru limită de vârstă, iar raționamentele expuse de inițiatori nu reflectă suficient motivul și cerințele care au impus intervenția normativă.

Totodată, autorii proiectului nu au prezentat un studiu de cercetare a problemei abordate în nota informativă, privind riscurile asociate desfacerii contractului individual de muncă cu categoria respectivă de salariați.

Conceptual proiectul de lege este discutabil în raport cu principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și ale altor raporturi legate nemijlocit de acestea, precum și în raport cu principiul egalității persoanelor în drepturi, protejat de art. 16 coroborat cu dreptul la muncă, garantat de art. 43 din

Constituție.

Astfel, dreptul la muncă, alegerea profesiei, precum și a locului de muncă vizează posibilitatea oricărei persoane de a exercita profesia sau meseria pe care și-o dorește, în condițiile prevăzute de legislator, și nu vizează obligația statului de a garanta accesul tuturor persoanelor la toate profesiile.

Activitatea pe care o desfășoară salariatul, participând la raporturile juridice de muncă, este reglementată de dispozițiile Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 și ale actelor normative relevante, în funcție de domeniul de activitate al angajatorului.

Art. 86 alin. (1) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 stabilește motive exprese și limitative privind desfacerea contractului de muncă din inițiativa angajatorului și reprezintă o garanție a salariatului pentru neîngrădirea dreptului la muncă.

Pe de altă parte, atunci când se regăsesc cazurile și sunt întrunite condițiile prevăzute de lege, angajatorul este liber să-și exercite acest drept, ca prerogativă (drept) garantată de lege.

În acest context, considerăm ca fiind nejustificat de a institui față de angajator obligații suplimentare pentru protejarea unei categorii de salariați.

Subsidiar, menționăm că pentru apărarea drepturilor și intereselor ocrotite de lege, în cazul unei concedieri abuzive, salariatul este în drept să formuleze o acțiune în justiție.

Astfel, în situația în care instanța de judecată va constata ilegalitatea concedierii, aceasta poate dispune restabilirea în funcție și repararea prejudiciului cauzat pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă. În plus, atenționăm că asigurarea unui echilibru între interesele salariaților, pe de o parte, și interesele angajatorilor, pe de altă parte, îi revine statului, care deține marja de apreciere în acest domeniu.

Remarcăm, de asemenea, că legea supremă a țării pune în sarcina statului crearea unui cadru favorabil dezvoltării economiei naționale, care să permită libertatea comerțului, activității de întreprinzător, valorificarea tuturor factorilor de producție, inclusiv să asigure inviolabilitatea investițiilor, sporirea numărului de locuri de muncă și crearea condițiilor pentru creșterea calității vieții.

Așadar, menționăm că normele propuse de către autorii proiectului limitează libertatea de acțiune a întreprinzătorului în domeniul relațiilor de muncă peste nivelul rezonabil stabilit în Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 și îngăduiesc dreptul său de valorificare a tuturor factorilor de producție (în cazul dat, a factorului muncă) prin impunerea menținerii raporturilor de muncă cu unii salariați.

Având în vedere cele menționate, Guvernul consideră inoportună promovarea acestei inițiative legislative