

LPC155/2017

ID intern unic: 371057

[Версия на русском](#)

[Fișa actului juridic](#)



**Republica Moldova**

**PARLAMENTUL**

**LEGE** Nr. 155  
din 20.07.2017

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

Publicat : 25.08.2017 în Monitorul Oficial Nr. 316-321 art Nr : 548

În vederea asigurării transpunerii Directivei 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) L 14 din 20 ianuarie 1998, a Directivei 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) L 82 din 22 martie 2001, a Directivei 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) L 80 din 23 martie 2002, precum și, parțial, a Directivei 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curînd sau care alăptează [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE], publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) L 348 din 28 noiembrie 1992,

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

**Articol unic.** – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. Articolul 1:

după noțiunea „angajator” se introduc două noțiuni noi cu următorul cuprins:

„*cedent* – persoană fizică sau juridică care, în procesul reorganizării unității, schimbării tipului de proprietate sau al proprietarului acesteia, implicînd schimbarea angajatorului, își pierde calitatea de angajator în raport cu unitatea sau cu o parte a acesteia;

*cesionar* – persoană fizică sau juridică care, în procesul reorganizării unității, schimbării tipului de proprietate sau al proprietarului acesteia, implicînd schimbarea angajatorului, dobîndește calitatea de angajator în raport cu unitatea sau cu o parte a acesteia;”

după noțiunea „reprezentanți ai salariaților” se introduc trei noțiuni noi cu următorul cuprins:  
„*femeie gravidă* – orice femeie care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un certificat medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist, care atestă această stare;

„*femeie care a născut de curînd* – orice femeie care și-a reluat activitatea de muncă după expirarea concediului postnatal și solicită angajatorului, în scris, măsurile de protecție prevăzute de lege, anexînd un certificat medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai tîrziu de 6 luni de la data la care a născut;

„*femeie care alăptează* – orice femeie care, la reluarea activității de muncă după folosirea concediului postnatal, își alăptează copilul și anunță angajatorul, în scris, despre aceasta;”.

## 2. Articolul 9:

la alineatul (1):

litera f) va avea următorul cuprins:

„f) la informarea deplină și veridică privind condițiile de activitate, anterior angajării sau transferării într-o altă funcție;”

alineatul se completează cu litera f<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:

„f<sup>1</sup>) la informarea și consultarea privind situația economică a unității, securitatea și sănătatea în muncă și privind alte chestiuni ce țin de funcționarea unității, în conformitate cu prevederile prezentului cod;”

articolul se completează cu alineatul (1<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:

„(1<sup>1</sup>) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sînt recunoscute prin prezentul cod. Orice înțelegere prin care se urmărește renunțarea salariatului la drepturile sale de muncă sau limitarea acestora este nulă.”

## 3. La articolul 10 alineatul (2), literele i) și j) vor avea următorul cuprins:

„i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă, furnizînd reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară în acest scop, precum și informația necesară controlului asupra executării contractului;

j) să informeze și să consulte salariații referitor la situația economică a unității, la securitatea și sănătatea în muncă și la alte chestiuni ce țin de funcționarea unității, în conformitate cu prevederile prezentului cod;”.

## 4. La articolul 33:

alineatul (4) va avea următorul cuprins:

„(4) În cazul schimbării tipului de proprietate al unității sau a proprietarului acesteia, contractul colectiv de muncă continuă să-și producă efectele pînă la data expirării sale sau a intrării în vigoare a unui alt contract colectiv de muncă.”

la alineatul (5), textul „sau schimbării tipului de proprietate al unității” se substituie cu textul „, schimbării tipului de proprietate al unității sau a proprietarului acesteia”.

## 5. La articolul 42 alineatul (2), litera b) va avea următorul cuprins:

„b) informarea și consultarea salariaților referitor la chestiunile menționate la art. 42<sup>1</sup>;”.

## 6. Codul se completează cu articolul 42<sup>1</sup> cu următorul cuprins:

„**Articolul 42<sup>1</sup>**. Informarea și consultarea salariaților

(1) În vederea asigurării dreptului salariaților la administrarea unității prevăzut la art. 42, angajatorul este obligat să-i informeze și să-i consulte referitor la subiectele relevante în raport cu activitatea lor în cadrul unității.

(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 cînd 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 reducerea în masă a locurilor de muncă 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 salariaților în materie de securitate și sănătate în muncă etc.

(3) Informarea se face prin transmiterea, în forma scrisă, către reprezentanții salariaților a datelor relevante, complete și veridice privind subiectele enumerate la alin. (2), în timp util, care le-ar permite reprezentanților salariaților să pregătească, în caz de necesitate, consultarea.

(4) Informarea are loc ori de câte ori este necesară în virtutea circumstanțelor intervenite, precum și periodic, la intervalele prevăzute de contractul colectiv de muncă. Informarea periodică asupra subiectelor menționate la alin. (2) nu poate avea loc mai rar decât o dată pe an, cel târziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune.

(5) În cazul în care sînt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, informarea se va efectua cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de punerea în aplicare a măsurilor de rigoare. În caz de lichidare a unității sau reducere a numărului ori a statelor de personal, salariații vor fi informați despre acest lucru cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurilor prevăzute la art. 88. Pentru reducerea în masă a locurilor de muncă se vor aplica condițiile de informare și consultare prevăzute la art. 88 alin. (1) lit. i).

(6) Dacă în cadrul unității nu există nici sindicat, nici reprezentanți aleși, informația menționată la alin. (2) se aduce la cunoștința salariaților printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanțele acesteia), precum și, după caz, prin intermediul paginii web sau al mesajelor electronice.

(7) Consultarea are loc:

a) în cadrul unor întâlniri cu reprezentanți ai angajatorului de nivel relevant în raport cu subiectul discutat;

b) în baza informațiilor transmise conform alin. (3) și a avizului pe care reprezentanții salariaților sînt în drept să-l formuleze în acest context;

c) în vederea obținerii unui consens privind subiectele menționate la alin. (2) lit. b)–d) care țin de competențele angajatorului.

În procesul consultării, reprezentanții salariaților au dreptul să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice aviz pe care îl pot formula. În cazul în care sînt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, consultarea se va face astfel încît să ofere reprezentanților salariaților posibilitatea de a negocia și a ajunge la un consens cu angajatorul înainte ca măsurile preconizate să fie puse în aplicare.

(8) În cazul în care în unitate există un comitet pentru securitate și sănătate în muncă, creat în conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, informarea și consultarea asupra subiectelor menționate la alin. (2) lit. d) din prezentul articol se vor desfășura în cadrul acestui comitet.

(9) Reprezentanții salariaților, precum și orice expert care îi asistă nu vor divulga salariaților sau terților informații care, în interesul legitim al unității, le-au fost furnizate cu titlu confidențial, în urma semnării unui angajament în formă scrisă. Această restricție se aplică oriunde s-ar afla respectivii reprezentanți sau terți, chiar după expirarea mandatului lor. La rîndul lor, salariații nu vor divulga informațiile confidențiale primite în același mod de la angajator. Nerespectarea confidențialității atrage obligația reparării de către persoanele vinovate a prejudiciului cauzat.

(10) Prin derogare de la prevederile alin. (1)–(8), angajatorul nu este obligat să comunice informații sau să întreprindă consultări dacă asemenea acțiuni pot avea ca efect divulgarea unui secret de stat sau a unui secret comercial. Refuzul angajatorului de a furniza informații sau de a întreprinde consultări asupra subiectelor menționate la alin. (2) poate fi contestat în instanța de

judecată.

(11) La informarea și consultarea salariaților în legătură cu reorganizarea unității, schimbarea tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia se va ține cont de particularitățile prevăzute la art. 197<sup>1</sup>.

(12) Prin convențiile colective și/sau contractele colective de muncă pot fi stabilite orice proceduri de informare și consultare, care nu vor diminua drepturile salariaților în raport cu prevederile prezentului cod.”

7. Articolul 64 se abrogă.

8. Articolul 97 va avea următorul cuprins:

„**Articolul 97.** Timpul de muncă parțial

(munca pe fracțiuni de normă)

(1) Angajatorul poate angaja salariați cu ziua sau săptămîna de muncă parțială (pe fracțiuni de normă), durata concretă a timpului de muncă parțial fiind consemnată în contractul individual de muncă, în conformitate cu prevederile art. 49 alin. (1) lit. 1).

(2) Timpul de muncă parțial poate fi stabilit și după încheierea contractului individual de muncă, cu acordul ambelor părți ale acestuia. La cererea femeii gravide, a salariatului care are copii în vîrstă de pînă la 10 ani sau copii cu dizabilități (inclusiv aflați sub tutela sa) ori a salariatului care îngrijește un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămîna de muncă parțială.

(3) Munca pe fracțiuni de normă este retribuită proporțional timpului lucrat sau în funcție de volumul lucrului efectuat.”

9. Codul se completează cu articolul 97<sup>1</sup> cu următorul cuprins:

„**Articolul 97<sup>1</sup>.** Garanții pentru salariații cu timp  
de muncă parțial

(1) Nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților cu timp de muncă parțial în raport cu salariații cu normă întreagă care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata timpului de muncă zilnic sau săptămînal și nu are o justificare obiectivă.

(2) În contextul alin. (1), activitatea în condițiile timpului de muncă parțial nu implică limitarea drepturilor salariatului privind calcularea vechimii în muncă, a stagiului de cotizare (cu excepțiile prevăzute de lege), privind durata concediului de odihnă anual sau limitarea altor drepturi de muncă.

(3) Angajatorul:

a) va întreprinde măsuri pentru a înlesni accesul la munca pe fracțiuni de normă la toate nivelurile din unitate, inclusiv la funcțiile calificate și de conducere;

b) va asigura, în conformitate cu prevederile titlului VIII, accesul salariaților cu timp de muncă parțial la o formare profesională care să le sporească oportunitățile profesionale și mobilitatea profesională;

c) va ține cont de cererile salariaților de a se transfera de la munca cu normă întreagă la munca pe fracțiuni de normă și invers sau de a-și majora durata timpului de muncă, în cazul în care apare o asemenea oportunitate.

(4) În vederea facilitării transferurilor prevăzute la alin. (3), angajatorul va informa salariații despre funcțiile vacante cu normă întreagă și pe fracțiuni de normă apărute în cadrul unității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției lor. Informația privind funcțiile vacante va fi adusă la cunoștința salariaților și reprezentanților acestora la nivel de unitate printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare dintre filialele sau reprezentanțele acesteia), precum și pe pagina sa web, după caz.”

10. La articolul 103 alineatul (5), textul „a femeilor aflate în concediul postnatal” se substituie cu textul „a femeilor care au născut de curînd, a femeilor care alăptează”.

11. La articolul 122 alineatul (5), textul din paranteze „art. 64 alin. (2)” se substituie cu textul

„art. 9 alin. (1<sup>1</sup>)”.

12. Codul se completează cu articolul 197<sup>1</sup> cu următorul cuprins:

„**Articolul 197<sup>1</sup>**. Garanții în caz de reorganizare a unității,  
schimbare a tipului de proprietate sau  
a proprietarului acesteia

(1) În caz de reorganizare a unității, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia, cesionarul preia toate drepturile și obligațiile existente la data producerii evenimentului ce decurg din contractele individuale de muncă și din contractele colective de muncă în vigoare.

(2) Reorganizarea unității, schimbarea tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia nu constituie, în sine, temeiuri de încetare a contractului individual de muncă (cu excepțiile prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. f)). Totodată, concedierea salariaților poate interveni, în asemenea cazuri, ca urmare a reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate.

(3) În caz de reorganizare a unității, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia urmează a fi respectat dreptul salariaților la informare și consultare. Cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurii de reorganizare a unității, de schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia, angajatorul în exercițiu va informa în scris reprezentanții salariaților săi referitor la:

a) data sau data propusă a declanșării procedurii de reorganizare, a schimbării tipului de proprietate sau proprietarului unității;

b) motivele reorganizării, schimbării tipului de proprietate sau proprietarului unității;

c) consecințele juridice, economice și sociale ale reorganizării, schimbării tipului de proprietate sau proprietarului unității pentru salariați;

d) măsurile preconizate cu privire la salariați.

(4) Cesionarul este obligat să ofere reprezentanților salariaților săi informațiile menționate la alin. (3) lit. a)–d) cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte ca reorganizarea unității, schimbarea tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia să se producă efectiv.

(5) Dacă la unitate nu există nici sindicat, nici reprezentanți aleși, informația menționată la alin. (3) se aduce la cunoștința salariaților printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanțele acesteia), precum și, după caz, prin intermediul paginii web sau al mesajelor electronice.

(6) În cazul în care cedentul și/sau cesionarul preconizează să întreprindă anumite măsuri cu privire la salariații lor, acestea urmează a fi consultate cu reprezentanții salariaților în conformitate cu prevederile art. 42<sup>1</sup>.

(7) Dacă în procesul de reorganizare a unității, de schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia sînt preconizate reduceri ale numărului ori statelor de personal, se vor aplica suplimentar prevederile art. 88.”

13. Articolul 248 va avea următorul cuprins:

„**Articolul 248**. Lucrările la care este interzisă utilizarea  
muncii unor categorii de femei

Este interzisă utilizarea muncii femeilor gravide, a femeilor care au născut de curînd și a celor care alăptează la lucrări subterane în mine, precum și în orice alte activități care prezintă riscuri pentru securitatea sau sănătatea lor ori care pot avea repercusiuni asupra sarcinii sau alăptării, conform cerințelor minime aprobate de Guvern.”

14. Articolul 250 va avea următorul cuprins:

„**Articolul 250**. Transferul la o altă muncă al unor  
categorii de femei

(1) În cazul în care, drept urmare a evaluării riscurilor profesionale în conformitate cu Legea securității și sănătății în muncă, munca prestată de către o femeie gravidă, o femeie care a născut de curînd sau una care alăptează se dovedește a prezenta riscuri pentru securitatea sau sănătatea acesteia ori poate avea repercusiuni asupra sarcinii sau alăptării, angajatorul ia măsurile necesare

pentru ca, printr-o modificare temporară a condițiilor de muncă, să excludă influența factorilor de risc asupra persoanelor menționate.

(2) Dacă modificarea condițiilor de muncă, prevăzută la alin. (1), nu este posibilă din motive obiective, femeii gravide, femeii care a născut de curînd sau celei care alăptează i se acordă o altă muncă, astfel încît să se evite expunerea acesteia la factorii de risc identificați în cadrul evaluării. În perioada activității la noul loc de muncă, femeii gravide, femeii care a născut de curînd sau celei care alăptează i se menține salariul mediu de la locul de muncă precedent.

(3) Dispozițiile alin. (1) și (2) se aplică inclusiv în cazurile în care graviditatea sau alăptarea intervine în perioada prestării unei munci ce presupune influența factorilor de risc, cu condiția informării convenite a angajatorului.

(4) Femeile gravide, femeile care au născut de curînd și cele care alăptează vor fi înlăturate de la munca de noapte, acordîndu-li-se o muncă de zi, cu menținerea salariului mediu de la locul de muncă precedent.

(5) Pînă la soluționarea chestiunii privind acordarea unei alte munci în conformitate cu alin. (2)–(4) sau în cazul în care schimbarea locului de muncă nu este posibilă din motive obiective, femeile gravide, femeile care au născut de curînd și cele care alăptează vor fi scutite de îndeplinirea obligațiilor de muncă, cu menținerea salariului mediu pentru zilele pe care nu le-au lucrat din această cauză.

(6) Fără a aduce atingere dispozițiilor alin. (1)–(5), femeile care au copii cu vîrsta de pînă la 3 ani, în cazul în care nu au posibilitatea să-și îndeplinească obligațiile de muncă, sînt transferate, în modul prevăzut de prezentul cod, la un alt loc de muncă, cu menținerea salariului mediu de la locul de muncă precedent pînă cînd copiii împlinesc vîrsta de 3 ani.”

**PREȘEDINTELE PARLAMENTULUI**

**Andrian CANDU**

**Nr. 155. Chișinău, 20 iulie 2017.**