Republica Moldova

PARLAMENTUL

COD Nr. CM154/2003
din 28.03.2003

CODUL MUNCII AL REPUBLICII MOLDOVA

Publicat : 29.07.2003 în MONITORUL OFICIAL Nr. 159-162 art. 648 Data intrării în vigoare

MODIFICAT

LP452 din 28.12.23, MO28-31/23.01.24 art.47; în vigoare 23.01.24

Parlamentul adoptă prezentul cod.

T i t l u l I

DISPOZIŢII GENERALE

Capitolul I

DISPOZIŢII INTRODUCTIVE

Articolul 1. Noţiuni principale

În sensul prezentului cod, se definesc următoarele noţiuni:

unitate – întreprindere, instituţie sau organizaţie cu statut de persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare şi de subordonarea departamentală sau apartenenţa ramurală;

angajator – persoană juridică (unitate) sau persoană fizică care angajează salariaţi în bază de contract individual de muncă încheiat conform prevederilor prezentului cod;

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;

salariat – persoană fizică (bărbat sau femeie) care prestează o muncă conform unei

anumite specialităţi, calificări sau într-o anumită funcţie, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă;

reprezentanţi ai salariaţilor – organ sindical ce activează, de regulă, în cadrul unităţii în conformitate cu legislaţia în vigoare şi cu statutele sindicatelor, iar în lipsa acestuia – alţi reprezentanţi aleşi de salariaţii unităţii în modul stabilit de prezentul cod (art.21);

femeie gravidă – orice femeie care anunţă în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate şi 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 şi-a reluat activitatea de muncă după expirarea concediului postnatal şi solicită angajatorului, în scris, măsurile de protecţie 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 activităţii de muncă după folosirea concediului postnatal, îşi alăptează copilul şi anunţă angajatorul, în scris, despre aceasta;

tînăr specialist – absolvent al instituţiei de învăţămînt superior, mediu de specialitate sau secundar profesional în primii trei ani după absolvirea acesteia;

hărțuire sexuală – manifestare a unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni de natură sexuală care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane;

demnitate în muncă – climat psihoemoţional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariaţi care poate aduce atingere integrităţii morale şi psihice a salariatului;

formă scrisă – informația (certificat, document, contract și altele) expusă cu litere, cifre, semne grafice pe suport de hârtie sau în format electronic; înscrisul olograf pe suport de hârtie; informația transmisă prin fax ori prin alte mijloace de comunicație, inclusiv prin mijloace electronice, care permit citirea informației;

confirmarea recepționării/înștiințării – se consideră că recepționarea/înștiințarea este confirmată după îndeplinirea cel puțin a uneia dintre următoarele condiții, oricare dintre acestea fiind îndeplinită mai întâi:

a) notificarea este predată destinatarului;

b) notificarea este predată la adresa poștală indicată de destinatar în acest scop ori, în lipsa acesteia, la sediul destinatarului persoană juridică sau la domiciliul destinatarului persoană fizică;

c) notificarea este transmisă prin poștă electronică sau prin alt mijloc de comunicare

individuală, când poate fi accesată de către destinatar, inclusiv potrivit regulilor de expediere și recepționare a documentului electronic prevăzute de legislație;

d) notificarea este pusă în orice alt fel la dispoziția destinatarului într-un loc şi într-un mod care fac posibil, în mod rezonabil, accesul destinatarului fără întârziere;

remunerație – retribuție bănească care include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), precum și toate adaosurile, sporurile, premiile și alte plăți de stimulare și compensare acordate salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă pentru munca prestată;

nivel de salarizare – remunerație anuală brută și remunerație orară brută corespunzătoare;

diferență de gen de salarizare – diferență dintre nivelurile medii de salarizare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin, exprimată ca procent din nivelul mediu de salarizare a salariaților de sex masculin;

muncă egală – muncă prestată în cadrul aceleași funcții, conform aceleași cerințe educaționale, profesionale și în materie de formare, competențe (abilități), efort, răspundere, activitate desfășurată, natura sarcinilor implicate și condiții de muncă;

muncă de valoare egală – muncă prestată în cadrul funcțiilor sau pozițiilor diferite, dar care este considerată de valoare egală în baza aceleași cerințe educaționale, profesionale și în materie de formare, competențe (abilități), efort, răspundere, activitate desfășurată, natura sarcinilor implicate și condiții de muncă;

formule flexibile de muncă – programe de muncă care oferă posibilitate salariaților să își adapteze programul de lucru, inclusiv prin utilizarea muncii la distanță, a muncii la domiciliu, a regimului flexibil de muncă, a timpului de muncă parțial sau a săptămânii de lucru comprimate.

Articolul 2. Reglementarea raporturilor de muncă

şi a altor raporturi legate nemijlocit de

acestea

(1) Prezentul cod reglementează totalitatea raporturilor individuale şi colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, jurisdicţia muncii, precum şi alte raporturi legate nemijlocit de raporturile de muncă.

(2) Prezentul cod se aplică şi raporturilor de muncă reglementate prin legi organice şi prin alte acte normative.

(3) În cazul în care instanţa de judecată stabileşte că, printr-un contract civil, se reglementează de fapt raporturile de muncă dintre salariat şi angajator, acestor raporturi li se aplică prevederile legislaţiei muncii.

Articolul 3. Domeniul de aplicare a codului

Dispoziţiile prezentului cod se aplică:

a) salariaţilor cetăţeni ai Republicii Moldova, încadraţi în baza unui contract individual de muncă, inclusiv celor cu contract de formare profesională continuă sau de calificare profesională, care prestează muncă în Republica Moldova;

b) salariaţilor cetăţeni străini sau apatrizi, încadraţi în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator care îşi desfăşoară activitatea în Republica Moldova;

c) salariaţilor cetăţeni ai Republicii Moldova care activează la misiunile diplomatice ale Republicii Moldova de peste hotare;

d) angajatorilor persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt care folosesc munca salariată;

e) salariaţilor din aparatul asociaţiilor obşteşti, religioase, sindicale, patronale, al fundaţiilor, partidelor şi altor organizaţii necomerciale care folosesc munca salariată.

Articolul 4. Legislaţia muncii şi alte acte normative

ce conţin norme ale dreptului muncii

Raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sînt reglementate de Constituţia Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, şi anume de:

a) hotărîrile Parlamentului;

b) decretele Preşedintelui Republicii Moldova;

c) hotărîrile şi dispoziţiile Guvernului;

d) actele referitoare la muncă emise de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, de alte autorităţi centrale de specialitate, în limita împuternicirilor delegate de Guvern;

e) actele autorităţilor publice locale;

f) actele normative la nivel de unitate;

g) contractele colective de muncă şi convenţiile colective; precum şi

h) de tratatele, acordurile, convenţiile şi alte acte internaţionale la care Republica Moldova este parte.

Capitolul II

PRINCIPII DE BAZĂ

Articolul 5. Principiile de bază ale reglementării

raporturilor de muncă şi a altor raporturi

legate nemijlocit de acestea

Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, sînt următoarele:

a) libertatea muncii, incluzînd dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacităţile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei şi ocupaţiei;

b) interzicerea muncii forțate (obligatorii), a discriminării după orice criteriu și a hărțuirii sexuale în domeniul raporturilor de muncă;

c) protecţia împotriva şomajului şi acordarea de asistenţă la plasarea în cîmpul muncii;

d) asigurarea dreptului fiecărui salariat la condiţii echitabile de muncă, inclusiv la condiţii de muncă care corespund cerinţelor securității şi sănătății în muncă, şi a dreptului la odihnă, inclusiv la reglementarea timpului de muncă, la acordarea concediului anual de odihnă, a pauzelor de odihnă zilnice, a zilelor de repaus şi de sărbătoare nelucrătoare;

e) egalitatea în drepturi şi în posibilităţi a salariaţilor;

f) garantarea dreptului fiecărui salariat la achitarea la timp integrală şi echitabilă a salariului care ar asigura o existenţă decentă salariatului şi familiei lui;

f^1) remunerarea egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală;

g) asigurarea egalităţii salariaţilor, fără nici o discriminare, la avansare în serviciu, luîndu-se în considerare productivitatea muncii, calificarea şi vechimea în muncă în specialitate, precum şi la formare profesională, reciclare şi perfecţionare;

h) asigurarea dreptului salariaţilor şi angajatorilor la asociere pentru apărarea drepturilor şi intereselor lor, inclusiv a dreptului salariaţilor de a se asocia în sindicate şi de a fi membri de sindicat şi a dreptului angajatorilor de a se asocia în patronate şi de a fi membri ai patronatului;

i) asigurarea dreptului salariaţilor de a participa la administrarea unităţii în formele prevăzute de lege;

j) îmbinarea reglementării de stat şi a reglementării contractuale a raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea;

k) obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material şi a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă;

l) stabilirea garanţiilor de stat pentru asigurarea drepturilor salariaţilor şi angajatorilor, precum şi exercitarea controlului asupra respectării lor;

m) asigurarea dreptului fiecărui salariat la apărarea drepturilor şi libertăţilor sale de muncă, inclusiv prin sesizarea organelor de supraveghere şi control, a organelor de jurisdicţie a muncii;

n) asigurarea dreptului la soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi a conflictelor colective de muncă, precum şi a dreptului la grevă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;

o) obligaţia părţilor la contractele colective şi individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligaţiilor de muncă şi manifestarea unei atitudini gospodăreşti faţă de bunurile angajatorului şi, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligaţiilor faţă de salariaţi, respectarea legislaţiei muncii şi a altor acte ce conţin norme ale dreptului muncii;

p) asigurarea dreptului sindicatelor de a exercita controlul obştesc asupra respectării legislaţiei muncii;

r) asigurarea dreptului salariaţilor la apărarea onoarei, demnităţii şi reputaţiei profesionale în perioada activităţii de muncă;

s) garantarea dreptului la asigurarea socială şi medicală obligatorie a salariaţilor.

Articolul 6. Neîngrădirea dreptului la muncă

şi libertatea muncii

(1) Libertatea muncii este garantată prin Constituţia Republicii Moldova.

(2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activităţii sale.

(3) Nimeni, pe toată durata vieţii sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.

(4) Orice act juridic încheiat cu nerespectarea dispoziţiilor alin.(1), (2) şi (3) este nul.

Articolul 7. Interzicerea muncii forţate (obligatorii)

(1) Munca forţată (obligatorie) este interzisă.

(2) Prin *muncă forţată (obligatorie)* se înţelege orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub ameninţare sau fără consimţământul acesteia.

(3) Se interzice folosirea sub orice formă a muncii forţate (obligatorii), şi anume:

a) ca mijloc de influenţă politică sau educaţională ori în calitate de pedeapsă pentru susţinerea sau exprimarea unor opinii politice ori convingeri contrare sistemului politic, social sau economic existent;

b) ca metodă de mobilizare şi utilizare a forţei de muncă în scopuri economice;

c) ca mijloc de menţinere a disciplinei de muncă;

d) ca mijloc de pedeapsă pentru participare la grevă;

e) ca mijloc de discriminare pe criterii de apartenenţă socială, naţională, religioasă sau rasială.

(4) La munca forţată (obligatorie) se atribuie:

a) încălcarea termenelor stabilite de plată a salariului sau achitarea parţială a acestuia;

b) cerinţa angajatorului faţă de salariat de a-şi îndeplini obligaţiile de muncă în lipsa unor sisteme de protecţie colectivă sau individuală ori în cazul în care îndeplinirea lucrării cerute poate pune în pericol viaţa sau sănătatea salariatului.

(5) Nu se consideră muncă forţată (obligatorie):

a) serviciul militar sau activităţile desfăşurate în locul acestuia de cei care, potrivit legii, nu îndeplinesc serviciul militar obligatoriu;

b) munca unei persoane condamnate prestată în condiţii normale în perioada de detenţie sau de liberare condiţionată de pedeapsă înainte de termen;

c) prestaţiile impuse în situaţia creată de calamităţi ori de alt pericol, precum şi cele care fac parte din obligaţiile civile normale stabilite de lege.

Articolul 7[1]. Interzicerea muncii nedeclarate

(1) Munca nedeclarată este interzisă.

(2) Prin muncă nedeclarată se înţelege orice muncă prestată de o persoană fizică pentru şi sub autoritatea unui angajator fără a fi respectate prevederile prezentului cod referitoare la încheierea contractului individual de muncă.

Articolul 8. Interzicerea discriminării în sfera muncii

(1) În cadrul raporturilor de muncă acţionează principiul egalităţii în drepturi a tuturor salariaţilor. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vîrstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenenţă sau activitate sindicală, precum şi pe alte criterii nelegate de calităţile sale profesionale, este interzisă.

(2) Nu constituie discriminare stabilirea unor diferenţieri, excepţii, preferinţe sau drepturi ale salariaţilor, care sînt determinate de cerinţele specifice unei munci, stabilite de legislaţia în vigoare, sau de grija deosebită a statului faţă de persoanele care necesită o protecţie socială şi juridică sporită.

Articolul 9. Drepturile şi obligaţiile de bază

ale salariatului

(1) Salariatul are dreptul:

a) la încheierea, modificarea, suspendarea şi desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod;

b) la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă;

c) la un loc de muncă, în condiţiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea şi sănătatea în muncă, de contractul colectiv de muncă şi de convenţiile colective;

d) la achitarea la timp şi integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea şi calitatea lucrului efectuat;

d[1]) la obținerea, la solicitare, a informațiilor cu privire la nivelurile de remunerare, defalcate în funcție de sex pentru categoriile de salariați care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală;

e) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii şi categorii de salariaţi, prin acordarea zilelor de repaus şi de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;

f) la informarea deplină și veridică, anterior angajării sau transferării într-o altă funcție, privind condițiile de activitate, în special privind 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), periodicitatea achitării plăților și criteriile utilizate pentru stabilirea nivelurilor de salarizare;

f[1]) 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;

g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administraţiei publice centrale şi locale, organele de jurisdicţie a muncii;

h) la formare profesională, reciclare şi perfecţionare, în conformitate cu prezentul cod şi cu alte acte normative;

i) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizaţii sindicale şi aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăţilor şi intereselor sale legitime;

j) la participare în administrarea unităţii, în conformitate cu prezentul cod şi cu contractul colectiv de muncă;

k) la purtare de negocieri colective şi încheiere a contractului colectiv de muncă şi a

convenţiilor colective, prin reprezentanţii săi, la informare privind executarea contractelor şi convenţiilor respective;

l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăţilor şi intereselor sale legitime;

m) la soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;

n) la repararea prejudiciului material şi a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;

o) la asigurarea socială şi medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislaţia în vigoare.

(1^1) Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sînt recunoscute prin prezentul cod. Orice înţelegere prin care se urmăreşte renunţarea salariatului la drepturile sale de muncă sau limitarea acestora este nulă.

(2) Salariatul este obligat:

a) să-şi îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă;

b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;

c) să respecte cerinţele regulamentului intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, şi să poarte în permanenţă asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator;

d) să respecte disciplina muncii;

d^1) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalţi salariaţi şi cu angajatorul;

d^2) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalţi salariaţi;

e) să respecte cerinţele de securitate şi sănătate în muncă;

f) să manifeste o atitudine gospodărească faţă de bunurile angajatorului şi ale altor salariaţi;

g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situaţie care prezintă pericol pentru viaţa şi sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului;

g^1) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu și să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, documentele care justifică absența;

h) să achite contribuţiile de asigurări sociale de stat obligatorii şi primele de asigurare obligatorie de asistenţă medicală în modul stabilit;

i) să îndeplinească alte obligaţii prevăzute de legislaţia în vigoare, de contractul colectiv de muncă şi de convenţiile colective.

Articolul 10. Drepturile şi obligaţiile angajatorului

(1) Angajatorul are dreptul:

a) să încheie, să modifice, să suspende şi să desfacă contractele individuale de muncă cu salariaţii în modul şi în condiţiile stabilite de prezentul cod şi de alte acte normative;

b) să ceară salariaţilor îndeplinirea obligaţiilor de muncă şi manifestarea unei atitudini gospodăreşti faţă de bunurile angajatorului;

c) să stimuleze salariaţii pentru munca eficientă şi conştiincioasă;

c[1]) să ofere salariaților care au copii cu vârsta de până la 3 ani servicii de îngrijire a acestora;

d) să tragă salariaţii la răspundere disciplinară şi materială în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;

e) să emită acte normative la nivel de unitate;

f) să creeze patronate pentru reprezentarea şi apărarea intereselor sale şi să adere la ele.

(2) Angajatorul este obligat:

a) să respecte legile şi alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă şi ale convenţiilor colective;

b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă;

b[1]) să aprobe și/sau să modifice statele de personal ale unităţii în condițiile stabilite de prezentul Cod;

c) - *abrogată;*

d) să ofere salariaţilor munca prevăzută de contractul individual de muncă;

e) să asigure salariaţilor condiţiile de muncă corespunzătoare cerinţelor de securitate şi sănătate în muncă;

f) să asigure salariaţii cu utilaj, instrumente, documentaţie tehnică şi alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligaţiilor lor de muncă;

f[1]) să asigure egalitatea de şanse şi de tratament tuturor persoanelor la angajare

potrivit profesiei, la orientare şi formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare;

f[2]) să aplice aceleaşi criterii de evaluare a calităţii muncii, de sancţionare şi de concediere;

f[3]) să întreprindă măsuri de prevenire și combatere a discriminării după orice criteriu, a hărțuirii sexuale și a victimizării la locul de muncă;

f[4]) să asigure condiţii egale, pentru femei şi bărbaţi, de îmbinare a obligaţiilor de serviciu cu cele familiale;

f[5]) -*abrogată;*

f[6]) să asigure respectarea demnităţii în muncă a salariaţilor;

g) să asigure remunerare egală pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală;

h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă şi de contractele individuale de muncă;

i) să poarte negocieri colective şi să încheie contractul colectiv de muncă, furnizînd reprezentanţilor salariaţilor informația completă şi 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;

k) să îndeplinească la timp prescripţiile organelor de stat de supraveghere şi control, să plătească amenzile aplicate pentru încălcarea actelor legislative şi altor acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii;

l) să examineze sesizările salariaţilor şi ale reprezentanţilor lor privind încălcările actelor legislative şi ale altor acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informînd despre aceasta persoanele menţionate în termenele stabilite de lege;

m) să creeze condiţii pentru participarea salariaţilor la administrarea unităţii în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;

n) să asigure salariaţilor condiţiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligaţiilor lor de muncă;

o) să efectueze asigurarea socială şi medicală obligatorie a salariaţilor în modul prevăzut de legislaţia în vigoare;

p) să repare prejudiciul material şi cel moral cauzat salariaţilor în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;

r) să îndeplinească alte obligaţii stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de convenţiile colective, de contractul colectiv şi de cel individual de muncă.

Articolul 11. Reglementarea normativă şi contractuală

a raporturilor de muncă

(1) Nivelul minim al drepturilor şi garanţiilor de muncă pentru salariaţi se stabileşte de prezentul cod şi de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii.

(2) Contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă şi convenţiile colective pot stabili pentru salariaţi drepturi şi garanţii de muncă suplimentare la cele prevăzute de prezentul cod şi de alte acte normative.

Articolul 12. Nulitatea clauzelor din contractele individuale

de muncă, din contractele colective de muncă

şi din convenţiile colective sau din actele juridice

emise de autorităţile administraţiei publice, care

înrăutăţesc situaţia salariaţilor

Clauzele din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă şi din convenţiile colective sau din actele juridice emise de autorităţile administraţiei publice menţionate la art.4 lit.d) şi e), care înrăutăţesc situaţia salariaţilor în comparaţie cu legislaţia muncii sînt nule şi nu produc efecte juridice.

Articolul 13. Prioritatea tratatelor, convenţiilor, acordurilor

şi altor acte internaţionale

Dacă prin tratatele, convenţiile, acordurile sau alte acte internaţionale la care Republica Moldova este parte sînt stabilite alte prevederi decît cele cuprinse în prezentul cod, au prioritate reglementările internaţionale.

Articolul 14. Calcularea termenelor prevăzute

de prezentul cod

(1) Curgerea termenelor de care prezentul cod leagă apariţia sau încetarea raporturilor de muncă începe în ziua imediat următoarea celei în care a fost determinată apariţia sau încetarea drepturilor şi obligaţiilor de muncă.

(2) Termenele calculate în ani, luni sau săptămîni expiră la data respectivă a ultimului an, a ultimei luni sau săptămîni. În termenul calculat în săptămîni sau zile calendaristice se includ şi zilele nelucrătoare.

(3) Dacă termenul calculat în luni expiră în luna care are un număr de zile mai mare sau mai mic decît cel al lunii în care a început curgerea termenului, atunci ziua expirării

termenului se consideră ultima zi a lunii în care expiră termenul.

(4) Dacă ultima zi a termenului este o zi nelucrătoare, atunci ziua expirării termenului se consideră prima zi lucrătoare imediat următoare.

T i t l u l II

PARTENERIATUL SOCIAL ÎN SFERA MUNCII

Capitolul I

DISPOZIŢII GENERALE

Articolul 15. Noţiunea de parteneriat social

Parteneriatul social reprezintă un sistem de raporturi stabilite între salariaţi (reprezentanţii salariaţilor), angajatori (reprezentanţii angajatorilor) şi autorităţile publice respective în procesul determinării şi realizării drepturilor şi intereselor sociale şi economice ale părţilor.

Articolul 16. Părţile parteneriatului social

(1) Părţile parteneriatului social la nivel de unitate sînt salariaţii şi angajatorii, în persoana reprezentanţilor împuterniciţi în modul stabilit.

(2) Părţile parteneriatului social la nivel naţional, ramural şi teritorial sînt sindicatele, patronatele şi autorităţile publice respective, în persoana reprezentanţilor împuterniciţi în modul stabilit.

(3) Autorităţile publice sînt parte a parteneriatului social în cazurile cînd ele evoluează în calitate de angajatori sau de reprezentanţi ai acestora împuterniciţi prin lege sau de către angajatori.

Articolul 17. Principiile de bază ale parteneriatului social

Principiile de bază ale parteneriatului social sînt:

a) legalitatea;

b) egalitatea părţilor;

c) paritatea reprezentării părţilor;

d) împuternicirile reprezentanţilor părţilor;

e) cointeresarea părţilor pentru participarea la raporturile contractuale;

f) respectarea de către părţi a normelor legislaţiei în vigoare;

g) încrederea mutuală între părţi;

h) evaluarea posibilităţilor reale de îndeplinire a angajamentelor asumate de părţi;

i) prioritatea metodelor şi procedurilor de conciliere şi efectuarea obligatorie de consultări ale părţilor în probleme ce ţin de domeniul muncii şi al politicilor sociale;

j) renunţarea la acţiuni unilaterale care încalcă înţelegerile (contractele colective de muncă şi convenţiile colective) şi informarea reciprocă a părţilor despre schimbările de situaţie;

k) adoptarea de decizii şi întreprinderea de acţiuni în limitele regulilor şi procedurilor coordonate de părţi;

l) executarea obligatorie a contractelor colective de muncă, a convenţiilor colective şi a altor înţelegeri;

m) controlul asupra îndeplinirii contractelor colective de muncă şi a convenţiilor colective;

n) răspunderea părţilor pentru nerespectarea angajamentelor asumate;

o) favorizarea de către stat a dezvoltării parteneriatului social.

Articolul 18. Sistemul parteneriatului social

Sistemul parteneriatului social include următoarele niveluri:

a) naţional – stabileşte bazele reglementării relaţiilor social-economice şi de muncă în Republica Moldova;

b) ramural – stabileşte bazele reglementării relaţiilor din sfera muncii şi cea socială într-o anumită ramură (ramuri) a economiei naţionale;

c) teritorial – stabileşte bazele reglementării relaţiilor din sfera muncii şi cea socială în unităţile administrativ-teritoriale de nivelul al doilea şi în municipii;

d) de unitate – stabileşte obligaţiile reciproce concrete dintre salariaţi şi angajator în sfera muncii şi cea socială.

Articolul 19. Formele parteneriatului social

Parteneriatul social se realizează prin:

a) negocieri colective privind elaborarea proiectelor de contracte colective de muncă şi de convenţii colective şi încheierea acestora pe baze bi- sau tripartite, prin intermediul reprezentanţilor părţilor parteneriatului social;

b) participarea la examinarea proiectelor de acte normative şi a propunerilor ce vizează reformele social-economice, la perfecţionarea legislaţiei muncii, la asigurarea concilierii civice;

c) consultări reciproce (negocieri) în problemele ce ţin de reglementarea

raporturilor de muncă şi a raporturilor legate nemijlocit de acestea;

d) participarea salariaţilor (a reprezentanţilor acestora) la administrarea unităţii;

e) participarea reprezentanţilor părţilor parteneriatului social în procesul de soluționare extrajudiciară a conflictului colectiv de muncă (procedura de conciliere).

Capitolul II

REPREZENTANŢII SALARIAŢILOR ŞI ANGAJATORILOR

ÎN CADRUL PARTENERIATULUI SOCIAL

Articolul 20. Reprezentanţii salariaţilor în cadrul

parteneriatului social

(1) *Reprezentanţi ai salariaţilor* în cadrul parteneriatului social sînt organele sindicale la nivel naţional, teritorial, ramural şi de unitate, împuternicite în conformitate cu statutele sindicatelor şi cu legislaţia în vigoare.

(2) Interesele salariaţilor unităţii în cadrul parteneriatului social – la negocierile colective, la încheierea, modificarea şi completarea contractului colectiv de muncă, la efectuarea controlului asupra îndeplinirii lui, precum şi la realizarea dreptului de participare la administrarea unităţii – sînt reprezentate de organul sindical din unitate, iar în lipsa acestuia – de alţi reprezentanţi aleşi de salariaţii unităţii.

(3) Interesele salariaţilor în cadrul parteneriatului social la nivel teritorial, ramural şi naţional – la negocierile colective, la încheierea, modificarea şi completarea convenţiilor colective, la soluţionarea conflictelor colective de muncă, inclusiv în ceea ce priveşte încheierea, modificarea sau completarea convenţiilor colective, la efectuarea controlului îndeplinirii lor – sînt reprezentate de organele sindicale respective.

Articolul 21. Reprezentanţii aleşi ai salariaţilor

(1) Salariaţii care nu sînt membri de sindicat au dreptul să împuternicească organului sindical să le reprezinte interesele în raporturile de muncă cu angajatorul.

(2) În unităţile în care nu sînt constituite sindicate, interesele salariaţilor pot fi apărate de reprezentanţii aleşi ai acestora.

(3) Reprezentanţii salariaţilor sînt aleşi în cadrul adunării generale (conferinţei) a salariaţilor, cu votul a cel puţin jumătate din numărul total al salariaţilor (delegaţilor) din unitate.

(4) Numărul de reprezentanţi aleşi ai salariaţilor se stabileşte de adunarea generală (conferinţa) a salariaţilor, ţinîndu-se cont de numărul personalului din unitate.

(5) Împuternicirile reprezentanţilor aleşi ai salariaţilor, modul de exercitare a acestora, precum şi durata şi limitele mandatului lor, se stabilesc de adunarea generală

(conferinţa) a salariaţilor într-un act normativ la nivel de unitate.

Articolul 22. Obligaţia angajatorului de a crea condiţii

pentru activitatea reprezentanţilor salariaţilor

în cadrul parteneriatului social

Angajatorul este obligat să creeze condiţii pentru activitatea reprezentanţilor salariaţilor în corespundere cu prezentul cod, cu Legea sindicatelor, cu alte acte normative, cu convenţiile colective şi cu contractul colectiv de muncă.

Articolul 23. Reprezentanţii angajatorilor în cadrul

parteneriatului social

(1) *Reprezentanţi ai angajatorului* – la negocierile colective, la încheierea, modificarea sau completarea contractului colectiv de muncă – sînt conducătorul unităţii sau persoanele împuternicite de acesta în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative şi cu documentele de constituire a unităţii.

(2) La negocierile colective, la încheierea, modificarea sau completarea convenţiilor colective, precum şi la soluţionarea conflictelor colective de muncă ce ţin de încheierea, modificarea sau completarea acestora, interesele angajatorilor sînt reprezentate de patronate, după caz.

Articolul 24. Alţi reprezentanţi ai angajatorilor în cadrul

parteneriatului social

Întreprinderile de stat şi municipale, precum şi organizaţiile şi instituţiile finanţate din bugetul public naţional, pot fi reprezentate de autorităţile administraţiei publice centrale şi locale împuternicite prin lege sau de conducătorii acestor întreprinderi, organizaţii şi instituţii.

Capitolul III

ORGANELE PARTENERIATULUI SOCIAL

Articolul 25. Organele parteneriatului social

(1) În scopul reglementării raporturilor social-economice din sfera parteneriatului social se creează următoarele structuri:

a) la nivel naţional – Comisia naţională pentru consultări şi negocieri colective;

b) la nivel ramural – comisiile ramurale pentru consultări şi negocieri colective;

c) la nivel teritorial – comisiile teritoriale pentru consultări şi negocieri colective;

d) la nivel de unitate – comisiile pentru dialog social „angajator – salariaţi”.

(2) Formarea şi activitatea comisiilor la nivel naţional, ramural şi teritorial se reglementează prin lege organică, iar a comisiilor la nivel de unitate – prin regulamentul-tip, aprobat de Comisia naţională pentru consultări şi negocieri colective, care se publică în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

Capitolul IV

NEGOCIERILE COLECTIVE

Articolul 26. Desfăşurarea negocierilor colective

(1) Reprezentanţii salariaţilor şi ai angajatorilor au dreptul de a iniţia şi de a participa la negocierile colective pentru elaborarea, încheierea, modificarea sau completarea contractului colectiv de muncă sau a convenţiilor colective.

(2) Reprezentanţii părţilor cărora li s-a transmis propunerea în formă scrisă de începere a negocierilor colective sînt obligaţi să purceadă la acestea în decurs de 7 zile calendaristice de la data avizării.

Articolul 27. Modul de desfăşurare a negocierilor

colective

(1) Participanţii la negocierile colective sînt liberi în alegerea chestiunilor ce vor constitui obiectul de reglementare al contractelor colective de muncă şi al convenţiilor colective.

(2) În unităţile unde o parte a salariaţilor nu sînt membri de sindicat aceştia sînt în drept, conform art.21 alin.(1), să împuternicească organul sindical să le reprezinte interesele la negocieri.

(3) În unităţile unde nu sînt constituite sindicate, interesele salariaţilor sînt exprimate, conform art.21 alin.(2), de reprezentanţii aleşi ai salariaţilor.

(4) Dreptul de a participa la negocierile colective, de a semna convenţiile colective în numele salariaţilor la nivel naţional, ramural sau teritorial aparţine sindicatelor (asociaţiilor sindicale) corespunzătoare. În cazul în care, la nivel naţional, ramural, teritorial sau de unitate există mai multe organe sindicale, se creează un organ reprezentativ unic pentru desfăşurarea negocierilor colective, elaborarea proiectului convenţiei colective şi încheierea acesteia. Constituirea organului reprezentativ se efectuează în baza principiului reprezentării proporţionale a organelor sindicale, în funcţie de numărul membrilor de sindicat. În lipsa unui acord privind crearea organului reprezentativ unic pentru organizarea negocierilor colective, dreptul de a le desfăşura va reveni sindicatului (asociaţiei sindicale) care întruneşte cel mai mare număr de membri.

(4^1) Dreptul de a participa la negocierile colective, de a semna convenţiile colective în numele angajatorilor la nivel național, ramural sau teritorial aparține patronatelor corespunzătoare. În cazul în care, la nivel național, ramural sau teritorial, există mai multe patronate, se creează un organ reprezentativ unic pentru desfăşurarea negocierilor

colective, pentru elaborarea proiectului convenţiei colective şi pentru încheierea acesteia. Constituirea organului reprezentativ se efectuează în baza principiului reprezentării proporţionale a patronatelor, în funcţie de numărul membrilor acestora. În lipsa unui acord privind crearea organului reprezentativ unic pentru organizarea negocierilor colective, dreptul de a le desfăşura va reveni patronatului care întruneşte cel mai mare număr de membri.

(5) - *abrogat.*

(6) Părţile sînt obligate să-şi furnizeze reciproc informaţiile necesare pentru desfăşurarea negocierilor colective cel tîrziu peste 2 săptămîni din momentul solicitării.

(7) Participanţii la negocierile colective, alte persoane implicate în negocierile colective au obligaţia de a nu divulga informaţiile primite dacă acestea constituie secret de stat sau comercial. Persoanele care au divulgat informaţiile respective poartă răspundere disciplinară, materială, administrativă, civilă sau penală, în modul stabilit de legislaţia în vigoare.

(8) Termenele, locul şi modul de desfăşurare a negocierilor colective se stabilesc de reprezentanţii părţilor care participă la negocierile respective.

Articolul 28. Reglementarea divergenţelor

Dacă, pe parcursul desfăşurării negocierilor colective, nu a fost adoptată o decizie coordonată asupra tuturor sau a unora din chestiunile abordate, se întocmeşte un proces-verbal asupra divergenţelor existente. Reglementarea divergenţelor apărute în procesul negocierilor colective pentru încheierea, modificarea ori completarea contractului colectiv de muncă sau a convenţiei colective are loc în modul stabilit de prezentul cod.

Articolul 29. Garanţii şi compensaţii pentru participanţii

la negocierile colective

(1) Persoanele care participă la negocierile colective, la elaborarea proiectului contractului colectiv de muncă sau al convenţiei colective se eliberează de la munca de bază, cu menţinerea salariului mediu pe termenul stabilit prin acordul părţilor, de cel mult 3 luni.

(2) Toate cheltuielile legate de participarea la negocierile colective se compensează în modul stabilit de legislaţia în vigoare, de contractul colectiv de muncă sau de convenţia colectivă. Munca experţilor, specialiştilor şi mediatorilor este retribuită de partea care invită, dacă contractul colectiv de muncă sau convenţia colectivă nu prevede altfel.

(3) În perioada desfășurării negocierilor colective, reprezentanții salariaților care participă la acestea nu pot fi sancționați disciplinar, transferați la o altă muncă sau concediați, fără consultarea prealabilă a organelor sindicale care i-au împuternicit.

Capitolul V

CONTRACTELE COLECTIVE DE MUNCĂ

ŞI CONVENŢIILE COLECTIVE

Articolul 30. Contractul colectiv de muncă

(1) Contractul colectiv de muncă este actul juridic care reglementează raporturile de muncă şi alte raporturi sociale în unitate, încheiat în formă scrisă între salariaţi şi angajator de către reprezentanţii acestora.

(2) Contractul colectiv de muncă poate fi încheiat atît pe unitate în ansamblu, cît şi în filialele şi reprezentanţele acesteia.

(3) La încheierea contractului colectiv de muncă în cadrul unei filiale sau reprezentanţe a unităţii, parte a acestuia este conducătorul subdiviziunii respective, împuternicit în acest scop de angajator.

Articolul 31. Conţinutul şi structura contractului

colectiv de muncă

(1) Conţinutul şi structura contractului colectiv de muncă sînt determinate de părţi.

(2) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute angajamente reciproce ale salariaţilor şi angajatorului privind:

a) formele, sistemele şi cuantumul retribuirii muncii;

b) plata indemnizaţiilor şi compensaţiilor;

c) mecanismul de reglementare a retribuirii muncii, ţinîndu-se cont de nivelul inflaţiei şi de atingerea indicilor economici prevăzuţi de contractul colectiv de muncă;

d) timpul de muncă şi cel de odihnă, precum şi chestiunile ce ţin de modul acordării şi de durata concediilor;

e) îmbunătăţirea condiţiilor de muncă şi a protecţiei muncii salariaţilor, inclusiv a femeilor, a tineretului şi a persoanelor cu dizabilităţi;

f) respectarea intereselor salariaţilor în cazul privatizării unităţii şi a fondului locativ aflat la balanţa acesteia;

g) securitatea ecologică şi ocrotirea sănătăţii salariaţilor în procesul de producţie;

h) garanţiile şi înlesnirile pentru salariaţii care îmbină activitatea de muncă cu studiile;

i) recuperarea sănătăţii, odihna salariaţilor şi a membrilor familiilor lor;

i^1) interzicerea discriminării după orice criteriu și a hărțuirii sexuale, măsurile de prevenire și combatere a acestora;

j) controlul executării clauzelor contractului colectiv de muncă, procedura de

modificare şi completare a acestuia;

k) asigurarea unor condiţii normale de activitate pentru reprezentanţii salariaţilor;

l) răspunderea părţilor;

m) renunţarea la grevă în cazul îndeplinirii clauzelor contractului colectiv de muncă; precum şi

n) alte angajamente determinate de părţi.

(3) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute, în funcţie de situaţia economico-financiară a angajatorului, înlesniri şi avantaje pentru salariaţi, precum şi condiţii de muncă mai favorabile în raport cu cele prevăzute de legislaţia în vigoare şi de convenţiile colective.

(4) În contractul colectiv de muncă pot fi incluse şi clauze normative, dacă acestea nu contravin legislaţiei în vigoare.

Articolul 32. Elaborarea proiectului contractului colectiv

de muncă şi încheierea acestuia

(1) Proiectul contractului colectiv de muncă este elaborat de părţi în conformitate cu prezentul cod şi cu alte acte normative.

(2) Dacă, în decurs de 3 luni din ziua derulării negocierilor, nu s-a ajuns la o înţelegere asupra unor prevederi ale proiectului contractului colectiv de muncă, părţile sînt obligate să semneze contractul doar pentru clauzele coordonate, întocmind, concomitent, un proces-verbal asupra divergenţelor existente.

(3) Divergenţele nesoluţionate vor constitui obiectul unor negocieri colective ulterioare sau se vor soluţiona în conformitate cu prezentul cod şi cu alte acte normative.

Articolul 33. Acţiunea contractului colectiv de muncă

(1) Contractul colectiv de muncă intră în vigoare din momentul semnării de către părţi sau de la data stabilită în contract. Un exemplar al contractului colectiv de muncă se remite de către una dintre părţile semnatare, în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii, la inspecţia teritorială de muncă.

(1^1) Durata contractului colectiv de muncă se stabileşte de către părţi şi nu poate fi mai mică de un an.

(2) Contractul colectiv de muncă produce efecte şi în cazul schimbării denumirii unităţii sau al desfacerii contractului individual de muncă cu conducătorul unităţii.

(3) În cazul reorganizării unităţii prin fuziune (contopire şi absorbţie), dezmembrare (divizare şi separare) sau transformare ori în cazul lichidării unităţii, contractul colectiv de muncă continuă să-şi producă efectele pe toată durata procesului de reorganizare sau lichidare.

(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.

(5) În cazul reorganizării, schimbării tipului de proprietate al unității sau a proprietarului acesteia, oricare dintre părţi poate propune celeilalte părţi să încheie un nou contract colectiv de muncă sau să prelungească contractul precedent.

(5^{1}) În cazul intentării procedurii de insolvabilitate a unității, contractul colectiv de muncă, încheiat anterior intentării acestei proceduri, continuă a produce efecte pe întreaga perioadă de valabilitate a acestuia. Modificarea, completarea contractului în vigoare sau încheierea unui nou contract colectiv de muncă la unitatea aflată în proces de insolvabilitate se face numai prin acordul comun al părților.

(6) - *abrogat.*

(7) Sub incidenţa contractului colectiv de muncă încheiat pe unitate în ansamblu cad salariaţii unităţii, ai filialelor şi ai reprezentanţelor acesteia, care au împuternicit reprezentanţii lor să participe la negocierile colective, să elaboreze şi să încheie contractul colectiv de muncă în numele lor.

Articolul 34. Modificarea şi completarea contractului

colectiv de muncă

(1) Modificarea şi completarea contractului colectiv de muncă are loc în modul stabilit de prezentul cod pentru încheierea contractului.

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

a) anunț transmis prin poșta electronică sau prin alt mijloc de comunicare, ce poate fi accesat de către fiecare salariat; și/sau

b) anunț public plasat pe pagina web a unității, după caz; și/sau

c) anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității, inclusiv la fiecare dintre filialele sau reprezentanțele acesteia.

Articolul 35. Convenţia colectivă

(1) *Convenţia colectivă* este un act juridic care stabileşte principiile generale de reglementare a raporturilor de muncă şi a raporturilor social-economice legate nemijlocit de acestea, care se încheie de către reprezentanţii împuterniciţi ai salariaţilor şi ai angajatorilor la nivel naţional, teritorial şi ramural, în limitele competenţei lor.

(2) În convenţia colectivă pot fi incluse clauze privind:

a) retribuirea muncii;

b) condiţiile de muncă şi protecţia muncii;

c) regimul de muncă şi de odihnă;

d) dezvoltarea parteneriatului social;

e) alte chestiuni determinate de părţi.

Articolul 36. Conţinutul şi structura convenţiei colective

Conţinutul şi structura convenţiei colective se stabilesc prin acordul reprezentanţilor părţilor, care sînt liberi în alegerea cercului de probleme ce urmează a fi negociate şi incluse în convenţie.

Articolul 37. Modul de elaborare a proiectului

şi de încheiere a convenţiei colective

(1) Proiectul convenţiei colective se elaborează în cadrul negocierilor colective.

(2) Negocierea, încheierea şi modificarea clauzelor convenţiei colective la nivelul respectiv, clauze care prevăd alocarea unor mijloace bugetare, se efectuează, de regulă, de către părţi înainte de elaborarea proiectului bugetului respectiv pentru anul financiar corespunzător termenului de acţiune a convenţiei.

(3) Modul şi termenele de elaborare a proiectului convenţiei colective şi de încheiere a acesteia se stabilesc de către organul parteneriatului social de nivelul corespunzător.

(4) Divergenţele nesoluţionate vor constitui obiectul unor negocieri colective ulterioare sau se vor soluţiona în conformitate cu prezentul cod şi cu alte acte normative.

(5) Convenţia colectivă este semnată de reprezentanţii părţilor.

Articolul 38. Acţiunea convenţiei colective

(1) Convenţia colectivă încheiată la nivel naţional (Convenţia generală) intră în vigoare la data publicării ei în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

(2) Convenţiile colective de nivel ramural şi teritorial intră în vigoare la momentul semnării de către părţi sau la data stabilită în convenţie. Un exemplar al convenţiei colective de nivel ramural sau teritorial se remite de una dintre părţile semnatare, în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii, la Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

(3) Termenul convenţiei colective este stabilit de părţi şi nu poate fi mai mic de un an.

(4) În cazul în care salariaţii cad sub incidenţa concomitentă a mai multor convenţii colective, prioritate au dispoziţiile mai favorabile ale acestora.

(5) Sub incidenţa convenţiei colective cad salariaţii şi angajatorii care au împuternicit reprezentanţii lor să participe la negocierile colective, să elaboreze şi să

încheie convenţia colectivă în numele lor, autorităţile publice în limitele angajamentelor asumate, precum şi salariaţii şi angajatorii care au aderat la convenţie după încheierea acesteia.

(6) Sub incidenţa convenţiei colective cad toţi angajatorii membri ai patronatului care a încheiat convenţia. Încetarea calităţii de membru al patronatului nu eliberează angajatorul de obligaţia respectării prevederilor convenţiei încheiate în perioada aflării sale, ca membru, în patronat. Angajatorul care a aderat la patronat în perioada acţiunii convenţiei colective este obligat să îndeplinească prevederile convenţiei în cauză.

(7) Modul de publicare a convenţiilor colective încheiate la nivel ramural şi teritorial, precum şi a modificărilor şi completărilor operate în acestea se stabileşte de părţi.

Articolul 39. Modificarea şi completarea convenţiei

colective

Modificarea şi completarea convenţiei colective are loc în modul stabilit de prezentul cod pentru încheierea convenţiei.

Articolul 40. - *abrogat.*

Articolul 41. Controlul asupra îndeplinirii contractului

colectiv de muncă şi a convenţiei colective

(1) Controlul asupra îndeplinirii contractului colectiv de muncă şi a convenţiei colective este exercitat de părţile parteneriatului social, prin reprezentanţii lor, şi de Inspectoratul de Stat al Muncii, conform legislaţiei în vigoare.

(2) La efectuarea controlului respectiv, reprezentanţii părţilor sînt obligaţi să facă schimb de informaţii necesare în acest scop.

Capitolul VI

PARTICIPAREA SALARIAŢILOR

LA ADMINISTRAREA UNITĂŢII

Articolul 42. Dreptul salariaţilor la administrarea unităţii

şi formele de participare

(1) Dreptul salariaţilor la administrarea unităţii, nemijlocit sau prin intermediul organelor lor reprezentative, şi formele de participare la aceasta sînt reglementate de prezentul cod şi de alte acte normative, de documentele de constituire ale unităţii şi de contractul colectiv de muncă.

(2) Participarea salariaţilor la administrarea unităţii poate fi realizată prin:

a) participarea la elaborarea proiectelor de acte normative la nivel de unitate în

domeniul social-economic;

a[1]) participarea la aprobarea actelor normative la nivel de unitate în cazurile prevăzute de prezentul cod şi de alte acte legislative sau normative;

b) informarea și consultarea salariaților referitor la chestiunile menționate la art. 42[1];

c) colaborarea cu angajatorul în cadrul parteneriatului social;

d) - *abrogată.*

Articolul 42[1]. 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) evoluţia recentă şi evoluţia probabilă a activităţilor şi situaţiei economice a unităţii;

b) situaţia, structura şi evoluţia probabilă a ocupării forţei de muncă în cadrul unităţii, precum şi eventualele măsuri de anticipare preconizate, în special atunci cînd există o ameninţare la adresa locurilor de muncă;

c) deciziile care pot genera modificări importante în organizarea muncii sau în relaţiile 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 şi introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentului de lucru și de protecție, instruirea salariaților în materie de securitate și sănătate în muncă etc;

e) remunerația medie pe categorie de salariați sau de funcții, defalcată în funcție de sex.

(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 cîte 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 decît o dată pe an, cel tîrziu 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.

(6) Dacă în cadrul unității nu există nici sindicat, nici reprezentanți aleși, informația indicată la alin. (2) este adusă la cunoștința salariaților printr-un:

a) anunț transmis prin poștă electronică sau prin alt mijloc de comunicație, care poate fi accesat de fiecare salariat; și/sau

b) anunț public, plasat pe pagina web a unității, după caz; și/sau

c) anunț public, afișat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității și la fiecare dintre filialele sau reprezentanțele acesteia.

(7) Consultarea are loc:

a) în cadrul unor întîlniri 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 întîlnească 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.

În toate cazurile, prevăzute de prezentul cod, în care angajatorul este obligat să consulte salariații/reprezentanții salariaților înainte de adoptarea unei decizii care afectează drepturile și interesele salariaților, angajatorul notifică organul sindical/reprezentanții salariaților și solicită opinia consultativă a acestora în formă scrisă.

Termenul de prezentare a opiniei este de 10 zile lucrătoare de la data recepționării notificării.

În cazul neprezentării opiniei în termenul indicat, comunicarea opiniei consultative de către organul respectiv/reprezentanții salariaților se prezumă.

(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^{1}.

(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.

Capitolul VII

RĂSPUNDEREA PĂRŢILOR PARTENERIATULUI SOCIAL

Articolul 43. Răspunderea pentru eschivarea de a participa

la negocierile colective şi pentru refuzul de a

prezenta informaţia necesară desfăşurării

negocierilor colective şi exercitării controlului

asupra executării contractului colectiv de muncă

şi a convenţiei colective

(1) Reprezentanţii părţilor care se eschivează de la participarea la negocierile colective privind încheierea, modificarea şi completarea contractului colectiv de muncă sau a convenţiei colective ori care refuză să semneze contractul colectiv de muncă sau convenţia colectivă negociate poartă răspundere în conformitate cu legislaţia în vigoare.

(2) Persoanele vinovate de neprezentarea informaţiei necesare desfăşurării negocierilor colective şi exercitării controlului asupra executării contractului colectiv de muncă sau a convenţiei colective, precum şi cele vinovate de prezentarea unor informaţii incomplete sau neveridice, poartă răspundere în conformitate cu legislaţia în vigoare.

Articolul 44. Răspunderea pentru încălcarea sau neexecutarea

contractului colectiv de muncă ori a convenţiei

colective

Persoanele vinovate de încălcarea sau neexecutarea clauzelor contractului colectiv de muncă ori ale convenţiei colective poartă răspundere în conformitate cu legislaţia în vigoare.

T i t l u l III

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Capitolul I

DISPOZIŢII GENERALE

Articolul 45. Noţiunea de contract individual de muncă

Contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator,, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

Articolul 46. Părţile contractului individual de muncă

(1) Părţile contractului individual de muncă sînt salariatul şi angajatorul.

(2) Persoana fizică dobîndeşte capacitate de muncă la împlinirea vîrstei de 16 ani.

(3) Persoana fizică poate încheia un contract individual de muncă şi la împlinirea vîrstei de 15 ani, cu acordul scris al părinţilor sau al reprezentanţilor legali, dacă, în consecinţă, nu îi vor fi periclitate sănătatea, dezvoltarea, instruirea şi pregătirea profesională.

(4) Se interzice încadrarea în muncă a persoanelor în vîrstă de pînă la 15 ani, precum şi angajarea persoanelor private de instanţa de judecată de dreptul de a ocupa anumite funcţii sau de a exercita o anumită activitate în funcţiile şi activităţile respective.

(5) În calitate de angajator, parte a contractului individual de muncă poate fi orice persoană fizică sau juridică, indiferent de tipul de proprietate şi forma juridică de organizare, care utilizează munca salariată.

(6) Angajatorul persoană juridică poate încheia contracte individuale de muncă din momentul dobîndirii personalităţii juridice.

(7) Angajatorul persoană fizică poate încheia contracte individuale de muncă din momentul dobîndirii capacităţii depline de exerciţiu.

(8) Este interzisă încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activităţi ilicite ori imorale.

(9) Parte a contractului individual de muncă pot fi cetăţenii Republicii Moldova, cetăţenii străini şi apatrizii, cu excepţia cazurilor prevăzute de legislaţia în vigoare.

Articolul 47. Garanţii la angajare

(1) Refuzul neîntemeiat de angajare este interzis.

(2) Se interzice orice limitare, directă sau indirectă, în drepturi ori stabilirea unor avantaje, directe sau indirecte, la încheierea contractului individual de muncă în dependenţă de sex, rasă, etnie, religie, domiciliu, opţiune politică sau origine socială.

(3) Refuzul angajatorului de a angaja se întocmeşte în formă scrisă, cu indicarea datelor prevăzute la art.49 alin.(1) lit.b), şi poate fi contestat în instanţa de judecată.

Articolul 48. Informarea privind condiţiile de activitate

(1) Anterior angajării sau transferării într-o nouă funcţie, angajatorul are obligaţia de a informa persoana care urmează a fi angajată sau transferată despre condiţiile de activitate în funcţia propusă, oferindu-i informaţia prevăzută la art. 49 alin.(1), precum şi informaţia privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator şi salariat în cazul încetării activităţii. 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 sau a acordului suplimentar la contractul individual de muncă.

(2) La angajare, salariatului îi vor fi puse la dispoziţie, suplimentar, convenţiile colective care-i sînt aplicabile, contractul colectiv de muncă, regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, precum şi informaţia privind cerinţele de securitate şi sănătate în muncă aferente activităţii sale.

(3) În cazul în care salariatul urmează să-şi desfăşoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligaţia de a-i furniza, în timp util, toată informaţia prevăzută la art. 49 alin. (1) şi, suplimentar, informaţii referitoare la:

a) durata muncii în străinătate;

b) moneda în care va fi retribuită munca, precum şi modalitatea de plată;

c) compensaţiile şi avantajele în numerar şi/sau în natură aferente plecării în străinătate;

d) condiţiile specifice de asigurare;

e) condiţiile de cazare;

f) aranjamentele de călătorie tur-retur.

(4) La angajarea în Republica Moldova a cetăţenilor străini se vor lua în considerare, de asemenea, prevederile legislaţiei în domeniul migraţiei de muncă, precum şi dispoziţiile relevante ale tratatelor internaţionale la care Republica Moldova este parte.

Articolul 49. Conţinutul contractului individual de muncă

(1) Conţinutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părţilor, ţinîndu-se cont de prevederile legislaţiei în vigoare, şi include:

a) numele şi prenumele salariatului;

b) datele de identificare ale angajatorului;

c) durata contractului;

d) data de la care contractul urmează să-şi producă efectele;

d^1) specialitatea, profesia, calificarea, funcţia;

e) atribuţiile funcţiei;

f) riscurile specifice funcţiei;

f^1) denumirea lucrării ce urmează a fi îndeplinită (în cazul contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări – art. 312– 316);

g) drepturile şi obligaţiile salariatului;

h) drepturile şi obligaţiile angajatorului;

i) condiţiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcţiei sau cel tarifar, suplimentele, premiile şi ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unităţii), formele și modul de achitare a plăților salariale, precum şi periodicitatea acestei achitări;

j) compensaţiile şi alocaţiile, inclusiv pentru munca prestată în condiţii grele, vătămătoare şi/sau periculoase;

k) locul de muncă. Dacă locul de muncă nu este fix, se menţionează că salariatul poate avea diferite locuri de muncă şi se indică adresa juridică a unităţii sau, după caz, domiciliul angajatorului;

l) regimul de muncă şi de odihnă, inclusiv durata zilei şi a săptămînii de muncă a salariatului;

m) perioada de probă, după caz;

n) durata concediului de odihnă anual şi condiţiile de acordare a acestuia;

o) - *abrogată;*

p) condiţiile de asigurare socială;

r) condiţiile de asigurare medicală;

s) clauzele specifice (art. 51), după caz.

(2) Contractul individual de muncă poate conţine şi alte prevederi ce nu contravin legislaţiei în vigoare.

(3) Este interzisă stabilirea pentru salariat, prin contractul individual de muncă, a unor condiţii sub nivelul celor prevăzute de actele normative în vigoare, de convenţiile colective şi de contractul colectiv de muncă.

(4) - *abrogat;*

(5) - *abrogat.*

Articolul 50. Interzicerea de a cere efectuarea unei munci

care nu este stipulată în contractul individual

de muncă

Angajatorul nu are dreptul să ceară salariatului efectuarea unei munci care nu este stipulată în contractul individual de muncă, cu excepţia cazurilor prevăzute de prezentul cod.

Articolul 51. Clauze specifice ale contractului individual

de muncă

(1) În afara clauzelor generale prevăzute la art.49, părţile pot negocia şi include în contractul individual de muncă clauze specifice, cum ar fi:

a) clauza de mobilitate;

b) clauza de confidenţialitate;

c) clauze referitoare la compensarea cheltuielilor de transport, la compensarea serviciilor comunale, la acordarea spaţiului locativ;

d) alte clauze care nu contravin legislaţiei în vigoare.

(2) În schimbul respectării unora dintre clauzele prevăzute la alin.(1), salariatul poate beneficia de dreptul la o indemnizaţie specifică şi/sau de alte drepturi, conform contractului individual de muncă. În cazul nerespectării acestor clauze, salariatul poate fi privat de drepturile acordate şi, după caz, obligat să repare prejudiciul cauzat angajatorului.

Articolul 52. Clauza de mobilitate

Prin *clauza de mobilitate* se permite angajatorului să dispună de o activitate ce nu

presupune un loc stabil de muncă în cadrul aceleiaşi unităţi.

Articolul 53. Clauza de confidenţialitate

(1) Prin *clauza de confidenţialitate* părţile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă şi timp de cel mult 2 ani după încetarea acestuia, să nu divulge date sau informaţii de care au luat cunoştinţă în perioada executării contractului individual de muncă, în condiţiile stabilite de regulamentul intern al unității, dacă acesta este elaborat și aprobat de angajator, de contractul colectiv sau de cel individual de muncă.

(2) Nerespectarea clauzei de confidenţialitate atrage obligarea părţii vinovate la repararea prejudiciului cauzat.

Articolul 53[1]. Clauza de neconcurență

(1) Părțile pot negocia o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului individual de muncă să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, pe perioada negociată de părți, dar nu mai mult de 1 an. Pe parcursul acestei perioade, angajatorul îi achită salariatului o indemnizație lunară, a cărei mărime va fi negociată de salariat și angajator, dar care nu va fi mai mică de 50% din salariul mediu lunar al salariatului.

(2) O clauză de neconcurență care interzice salariatului în totalitate exercitarea profesiei sale (conform diplomelor sale de studii) va fi considerată nulă. Clauza de neconcurență trebuie să prevadă expres aria geografică a unităților administrativ-teritoriale pentru care se aplică, activitățile pentru care este valabilă, perioada pentru care își produce efectele, cuantumul indemnizației de neconcurență lunară, termenele și modul de plată a acesteia.

(3) Pentru încălcarea clauzei de neconcurență, salariatul urmează să restituie indemnizația primită și să recupereze angajatorului prejudiciul cauzat.

(4) Dacă părțile nu au prevăzut altfel prin clauza de neconcurență, cu condiția notificării și a plății a 3 indemnizații lunare, angajatorul poate înceta unilateral clauza de neconcurență. Notificarea de încetare va produce efecte numai pentru viitor.

(5) Dacă părțile nu au prevăzut altfel prin clauza de neconcurență, cu condiția notificării în formă scrisă, salariatul poate înceta clauza de neconcurență în cazul în care angajatorul întârzie, cel puțin cu o lună, achitarea indemnizației.

(6) Prezentul articol nu aduce atingere dispozițiilor privind obligația de neconcurență a administratorului persoanei juridice, stabilite în Codul civil.

Articolul 54. Durata contractului individual de muncă

(1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată.

(2) Contractul individual de muncă poate fi încheiat şi pe o durată determinată, ce nu depăşeşte 5 ani, în condiţiile prevăzute de prezentul cod. Temeiul legal al încheierii

contractului individual de muncă pe durată determinată se indică în contract.

(3) Dacă în contractul individual de muncă nu este stipulată durata acestuia, contractul se consideră încheiat pe o durată nedeterminată.

(4) Se interzice încheierea contractelor individuale de muncă pe durată determinată în scopul eschivării de la acordarea drepturilor şi garanţiilor prevăzute pentru salariaţii angajaţi pe durată nedeterminată.

(5) Contractul individual de muncă încheiat pe durată determinată în lipsa unor temeiuri legale, constatată de Inspectoratul de Stat al Muncii, se consideră încheiat pe durată nedeterminată.

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:

a) pentru perioada îndeplinirii obligaţiilor de muncă ale salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat (cu excepţia cazurilor de aflare a acestuia în grevă), sau pentru perioada în care el se află în unul din concediile prevăzute la art.112, 120, 123, 124, 126, 178, 299 şi 300 ori pentru perioada în care el absentează din alte motive;

b) pentru perioada îndeplinirii unor lucrări temporare cu o durată de pînă la 2 luni;

b[1]) pentru perioada îndeplinirii unor lucrări sezoniere care, în virtutea condiţiilor climaterice, se pot desfăşura numai într-o perioadă anumită a anului;

c) cu persoanele detaşate la lucru peste hotarele Republicii Moldova;

c[1]) cu cetățenii străini care se angajează în cîmpul muncii pe teritoriul Republicii Moldova, cu excepția străinilor cu drept de ședere permanentă sau provizorie pentru reîntregirea familiei;

d) pentru perioada stagierii şi instruirii profesionale a salariatului la o altă unitate;

e) cu persoane care îşi fac studiile la instituţiile de învăţămînt la cursurile de zi;

f) cu persoanele pensionate, conform legislaţiei în vigoare, pentru limită de vîrstă ori vechime în muncă (sau care au obţinut dreptul la pensie pentru limită de vîrstă ori vechime în muncă) şi nu sînt încadrate în cîmpul muncii - pe o perioadă de pînă la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părţi în condiţiile art.54 alin.(2) şi ale art.68 alin.(1) şi alin.(2) lit.a);

g) cu colaboratorii ştiinţifici din instituţiile de cercetare-dezvoltare, cu cadrele didactice şi rectorii instituţiilor de învăţămînt superior, precum şi cu conducătorii instituţiilor de învăţămînt preşcolar, primar, secundar general, special complementar, artistic, sportiv, secundar profesional, mediu de specialitate, în baza rezultatelor

concursului desfăşurat în conformitate cu legislaţia în vigoare;

h) la alegerea, pe o perioadă determinată a salariaţilor, în funcţii elective în autorităţile publice centrale şi locale, precum şi în organele sindicale, patronale, ale altor organizaţii necomerciale şi ale societăţilor comerciale;

i) cu conducătorii unităţilor, adjuncţii lor şi contabilii-şefi ai unităţilor;

j) - *abrogată;*

k) pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări;

k[1]) pentru perioada implementării unui proiect investiţional sau a unui program de asistenţă tehnică şi financiară;

k[2]) pentru efectuarea unor lucrări legate de majorarea volumului de producţie sau de servicii prestate, al căror caracter temporar (pînă la un an) poate fi argumentat de angajator;

k[3]) cu persoanele care se angajează la unităţile create pentru o perioada determinată;

l) cu lucrătorii de creaţie din artă şi cultură;

m) cu salariații asociațiilor religioase;

m[1]) cu salariații care activează în domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor;

n) în alte cazuri prevăzute de legislaţia în vigoare.

(2) În cazurile enumerate la alin. (1) lit. e), g), i), l) şi m), încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată sau prelungirea, pe durată determinată, a unui contract existent este permisă doar atunci cînd stabilirea unui raport de muncă permanent nu este posibilă din motive obiective (cum ar fi disponibilitatea persoanelor care îşi fac studiile la secţia de zi doar în perioada vacanţelor, existenţa unor legi organice care permit sau prescriu angajarea anumitor salariaţi pe durată determinată etc.). Motivele respective, de rînd cu temeiurile legale ale limitării duratei raportului de muncă, urmează a fi indicate în contract sau în acordul suplimentar la acesta.

(3) Între aceleași părți se pot încheia succesiv, pe o durată determinată, cel mult 3 contracte individuale de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute la alin. (1) lit. a), b), c[1]) și h), care cumulativ nu vor depăși 60 de luni.

(4) Contractele individuale de muncă cu o durată determinată se vor considera a fi încheiate succesiv dacă între acestea există un interval de timp mai mic de 3 luni.

Articolul 55[1]. Garanţii pentru salariaţii angajaţi

pe o durată determinată

(1) Nu se admite tratamentul mai puţin favorabil al salariaţilor angajaţi pe o durată determinată în raport cu salariaţii permanenţi care prestează o muncă echivalentă la aceeaşi unitate, dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata raportului de muncă şi nu are o justificare obiectivă.

(2) Interdicţia prevăzută la alin. (1) se va aplica cel puţin:

a) vechimii în muncă necesare pentru ocuparea anumitor funcţii;

b) oportunităţilor de instruire;

c) posibilităţii de a ocupa o funcţie permanentă în cadrul unităţii.

(3) În vederea asigurării accesului egal la locurile de muncă, vechimea în muncă stabilită pentru ocuparea unei funcţii va fi aceeaşi pentru salariaţii angajaţi pe durată nedeterminată şi cei angajaţi pe o durată determinată.

(4) Pentru a îmbunătăţi competenţele profesionale, dezvoltarea carierei şi mobilitatea profesională a salariaţilor angajaţi pe durată determinată, angajatorul va facilita accesul acestora la oportunităţi adecvate de formare profesională, în conformitate cu prevederile prezentului cod (titlul VIII).

(5) Angajatorul va informa salariaţii angajaţi pe o durată determinată despre funcţiile vacante apărute în cadrul unităţii, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariţiei lor, astfel ca salariaţii respectivi să poată accede la funcţii permanente în condiţii egale cu ceilalţi salariaţi. Informația privind funcţiile vacante va fi adusă la cunoştinţa salariaţilor, precum şi a reprezentanţilor acestora, la nivel de unitate, printr-un:

a) anunț transmis prin poșta electronică sau prin alt mijloc de comunicare, ce poate fi accesat de către fiecare salariat; și/sau

b) anunț public plasat pe pagina web a unității, după caz; și/sau

c) anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității, inclusiv la fiecare dintre filialele sau reprezentanțele acesteia.

Capitolul II

ÎNCHEIEREA ŞI EXECUTAREA CONTRACTULUI

INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Articolul 56. Încheierea contractului individual de muncă

(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat şi angajator. Încheierea contractului individual de muncă poate fi precedată de circumstanţe specifice (susţinerea unui concurs, alegerea în funcţie etc.).

(2) Salariatul are dreptul să încheie contracte individuale de muncă, concomitent, şi cu alţi angajatori (munca prin cumul), dacă acest lucru nu este interzis de legislaţia în

vigoare.

(3) Contractul individual de muncă se semnează de către părți:

a) fie cu semnătură olografă – în două exemplare, dintre care un exemplar se înmânează salariatului, iar celălalt se păstrează la angajator;

b) fie cu semnătură electronică avansată calificată – în cazul în care părţile contractului individual de muncă au convenit încheierea acestuia prin schimb de documente electronice.

Articolul 57. Documentele care se prezintă la încheierea

contractului individual de muncă

(1) La încheierea contractului individual de muncă, persoana care se angajează prezintă angajatorului următoarele documente:

a) buletinul de identitate sau un alt act de identitate;

b) - *abrogată;*

c) - *abrogată;*

d) diploma de studii, certificatul de calificare ce confirmă pregătirea specială – pentru profesiile care cer cunoştinţe sau calităţi speciale;

e) certificatul medical, în cazurile prevăzute de legislaţia în vigoare;

f) declaraţia pe propria răspundere cu privire la faptul că, pe durata activităţii la locurile de muncă precedente, nu a încălcat prevederile art. 6 alin. (2) din Legea nr. 325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrităţii instituționale, cu excepţia cazurilor cînd persoana se încadrează în cîmpul muncii pentru prima dată.

(2) Se interzice angajatorilor să ceară de la persoanele care se angajează alte documente decît cele prevăzute la alin.(1), precum şi de alte acte legislative.

Articolul 58. Forma şi începutul acţiunii contractului

individual de muncă

(1) Contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă. Contractul individual de muncă încheiat pînă la data intrării în vigoare a prezentului cod poate fi perfectat în formă scrisă numai cu acordul părţilor. Propunerea angajatorului privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, prin ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului. Propunerea salariatului privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se aduce la cunoştinţa angajatorului prin depunerea şi înregistrarea cererii lui scrise. Refuzul motivat al uneia dintre părţi privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se

comunică celeilalte părţi prin răspunsul său scris în decurs de 5 zile lucrătoare.

(2) Contractul individual de muncă îşi produce efectele din ziua semnării, dacă contractul nu prevede altfel.

(3) În cazul în care contractul individual de muncă nu a fost perfectat în formă scrisă, acesta este considerat a fi încheiat pe o durată nedeterminată şi îşi produce efectele din ziua în care salariatul a fost admis la muncă de către angajator sau de către o altă persoană cu funcţie de răspundere din unitate , abilitată cu angajarea personalului. Dacă salariatul dovedeşte faptul admiterii la muncă, perfectarea contractului individual de muncă în forma scrisă va fi efectuată de angajator ulterior, în mod obligatoriu.

(4) În cazul angajării fără respectarea formei scrise corespunzătoare, angajatorul este obligat, de asemenea, în baza procesului-verbal de control al inspectorului de muncă, să perfecteze contractul individual de muncă conform prevederilor prezentului cod.

Articolul 59. - *exclus.*

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. În cazul angajării muncitorilor necalificaţi, perioada de probă se stabileşte ca excepţie şi nu poate depăşi 30 zile calendaristice.

(2) În perioada de probă nu se include perioada aflării salariatului în concediu medical şi alte perioade în care el a absentat de la lucru din motive întemeiate, confirmate documentar.

(3) Clauza privind perioada de probă trebuie să fie prevăzută în contractul individual de muncă. În lipsa unei astfel de clauze, se consideră că salariatul a fost angajat fără perioadă de probă.

(4) Pe parcursul perioadei de probă, salariatul beneficiază de toate drepturile şi îndeplineşte obligaţiile prevăzute de legislaţia muncii, de regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, de contractul colectiv şi de cel individual de muncă.

(5) Pe durata contractului individual de muncă nu poate fi stabilită decît o singură perioadă de probă.

Articolul 61. Perioada de probă a salariaţilor angajaţi

în baza contractului individual de muncă

pe durată determinată

Salariaţii angajaţi în baza contractului individual de muncă pe durată determinată pot fi supuşi unei perioade de probă care nu va depăşi:

a) 15 zile calendaristice pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 şi 6 luni;

b) 30 de zile calendaristice pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

Articolul 62. Interzicerea aplicării perioadei de probă

Se interzice aplicarea perioadei de probă în cazul încheierii contractului individual de muncă cu:

a) - *abrogată;*

b) persoanele în vîrstă de pînă 18 ani;

c) persoanele angajate prin concurs, în temeiul unor legi speciale dacă acestea nu prevăd altfel;

d) persoanele care au fost transferate de la o unitate la alta;

e) femeile gravide;

f) - *abrogată;*

g) persoanele alese în funcţii elective;

h) persoanele angajate în baza unui contract individual de muncă cu o durată de pînă la 3 luni;

i) – *exclusă.*

Articolul 63. Rezultatul perioadei de probă

(1) Dacă, pe durata perioadei de probă, contractul individual de muncă nu a încetat în temeiurile prevăzute de prezentul cod, acţiunea contractului continuă şi încetarea lui ulterioară va avea loc în baze generale.

(2) În cazul în care rezultatul perioadei de probă este nesatisfăcător, acest lucru se constată în ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) cu privire la concedierea salariatului, ce se emite de către angajator pînă la expirarea perioadei de probă, fără plata indemnizaţiei de eliberare din serviciu. Angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă. Salariatul are dreptul să atace concedierea în instanţa de judecată.

Articolul 64. – *abrogat.*

Articolul 65. Perfectarea documentelor la angajare

(1) În baza contractului individual de muncă negociat şi semnat de părţi, angajatorul poate emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre) de angajare.

(2) În cazul în care angajatorul a emis ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre) de angajare, acesta se aduce la cunoştinţă salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, în termen de 3 zile lucrătoare de la data semnării de către părţi a contractului individual de muncă. La cererea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să-i elibereze acestuia o copie de pe ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), legalizată în modul stabilit, în termen de 3 zile lucrătoare.

Articolul 66. – *abrogat.*

Articolul 67. Certificatul cu privire la muncă şi salariu

Angajatorul este obligat să elibereze gratuit salariatului în termen de 3 zile lucrătoare, la cererea lui scrisă, un certificat cu privire la munca în cadrul unităţii respective, în care urmează să se indice specialitatea, calificarea, funcţia, durata muncii şi cuantumul salariului.

Capitolul III

MODIFICAREA CONTRACTULUI

INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Articolul 68. Modificarea contractului individual de muncă

(1) Contractul individual de muncă poate fi modificat printr-un acord suplimentar semnat de părți, inclusiv cu utilizarea semnăturii electronice avansate calificate. Acordul suplimentar este parte integrantă a contractului individual de muncă.

(2) Modificare a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare care vizează cel puţin una dintre clauzele prevăzute la art. 49 alin. (1).

(3) – *abrogat.*

Articolul 69. Schimbarea temporară a locului de muncă

(1) Prin derogare de la prevederile art. 68 alin. (1), locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator, fără efectuarea modificărilor în contractul individual de muncă, în cazul deplasării sau detaşării conform art. 70 şi 71.

(2) Pe durata deplasării în interes de serviciu sau a detaşării la alt loc de muncă, salariatul îşi menţine funcţia, salariul mediu şi alte drepturi prevăzute de contractul colectiv şi de cel individual de muncă.

Articolul 70. Trimiterea în deplasare în interes

de serviciu

Trimiterea salariatului în deplasare în interes de serviciu poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice, în modul şi în condiţiile prevăzute la art.174-176. Această perioadă poate fi prelungită pentru o perioadă de pînă la un an

calendaristic numai cu acordul scris al salariatului.

Articolul 71. Detaşarea

(1) Detaşarea poate fi dispusă numai cu acordul scris al salariatului pentru o perioadă de cel mult un an şi se efectuează în temeiul unui contract individual de muncă distinct pe durată determinată.

(2) În caz de necesitate, perioada detaşării poate fi prelungită, prin acordul părţilor, cu încă cel mult un an.

(3) Pentru unele categorii de salariaţi (art.302) , detaşarea poate fi dispusă pe o durată mai mare decît cea indicată la alin.(1).

(4) Salariatul detaşat are dreptul la compensarea cheltuielilor de transport şi a celor de cazare, precum şi la o indemnizaţie specială în conformitate cu legislaţia în vigoare, cu contractul colectiv şi/sau cu cel individual de muncă.

(5) Prin detaşare se poate modifica şi specificul muncii, dar numai cu acordul scris al salariatului.

Articolul 72. Salarizarea în caz de detaşare

(1) Salarizarea, în caz de detaşare, va fi efectuată de unitatea la care va lucra salariatul. În cazul în care aceasta se află în imposibilitate de plată, obligaţia de retribuire a muncii prestate revine unităţii care a dispus detaşarea cu dreptul la acţiune de regres împotriva unităţii în care a fost detaşat salariatul.

(2) Dacă, la noul loc de muncă, condiţiile de salarizare sau timpul de odihnă diferă de cele de care beneficia salariatul la unitatea care a dispus detaşarea, salariatului i se vor aplica condiţiile mai favorabile.

Articolul 73. Schimbarea temporară a locului

şi specificului muncii

(1) În cazul apariţiei unei situaţii prevăzute de art.104 alin.(2) lit.a) şi b), angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul şi specificul muncii salariatului fără consimţămîntul acestuia şi fără operarea modificărilor respective în contractul individual de muncă.

(2) În cazul imposibilității prestării de către salariat a muncii la locul de muncă organizat de angajator și în scopul protejării securității și sănătății salariatului în perioada situațiilor excepționale legate de declararea stării de urgență, de asediu și de război sau de declararea stării de urgență în sănătate publică, angajatorul, în funcţie de specificul muncii salariatului, poate dispune, prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărâre) motivat, schimbarea temporară a locului de muncă al salariatului cu prestarea muncii la domiciliu sau de la distanță, fără operarea modificărilor respective în contractul individual de muncă. Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărârea) se comunică salariatului în timp util, inclusiv prin mijloace electronice.

Articolul 74. Transferul la o altă muncă

(1) Transferul salariatului la o altă muncă permanentă în cadrul aceleiaşi unităţi, cu modificarea contractului individual de muncă conform art.68, precum şi angajarea prin transferare la o muncă permanentă la o altă unitate ori transferarea într-o altă localitate împreună cu unitatea, se permit numai cu acordul scris al părţilor.

(2) Salariatul care, conform documentului medical (certificat/adeverință/act etc.), eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă, necesită acordarea unei munci mai uşoare urmează a fi transferat, cu consimţământul 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 lipseşte, contractul individual de muncă va fi desfăcut în temeiul art.86 alin.(1) lit.d).

(2^1) Cu acordul scris al părților, în baza ordinului emis de către angajator, salariatul poate fi transferat temporar la o altă muncă din cadrul aceleiași unități, pe o perioadă de până la o lună, cu posibilitatea prelungirii acestui termen până la un an.

(2^2) În caz de transfer în condițiile alin. (2^1), angajatorul va păstra funcția salariatului deținută până la transfer.

(3) În caz de transfer în condiţiile alin. (1), (2) și (2^1), părţile vor opera modificările necesare în contractul individual de muncă conform art.68, în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) emis de angajator care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, în termen de 3 zile lucrătoare.

(4) – *abrogat.*

Capitolul IV

SUSPENDAREA CONTRACTULUI

INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Articolul 75. Noţiuni generale

(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor, prin acordul părţilor sau la iniţiativa uneia dintre părţi.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă presupune suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor salariale (salariu, sporuri, alte plăţi) de către angajator.

(3) Pe toată durata suspendării contractului individual de muncă, drepturile şi obligaţiile părţilor, în afară de cele prevăzute la alin.(2), continuă să existe dacă prin actele normative în vigoare, prin convenţiile colective, prin contractul colectiv şi prin cel individual de muncă nu se prevede altfel.

(4) Suspendarea contractului individual de muncă și reluarea activității de muncă, cu excepţia cazurilor prevăzute la art. 76 lit. a), b) şi d) şi art. 78 alin. (1) lit. d^1) şi e), se face prin ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel tîrziu la data suspendării contractului individual de muncă sau a reluării activității de muncă.

Articolul 76. Suspendarea contractului individual

de muncă în circumstanţe ce nu

depind de voinţa părţilor

Contractul individual de muncă se suspendă în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor în caz de:

a) concediu de maternitate;

b) boală sau traumatism;

c) - *exclusă;*

d) instituire a carantinei, în baza certificatului de concediu medical, eliberat salariatului conform legislației;

e) încorporarea în serviciul militar în termen, în serviciul militar cu termen redus sau în serviciul civil;

f) forţă majoră, confirmată în modul stabilit, ce nu impune încetarea raporturilor de muncă;

g) trimitere în instanţa de judecată a dosarului penal privind comiterea de către salariat a unei infracţiuni incompatibile cu munca prestată, pînă la rămînerea definitivă a hotărîrii judecătoreşti;

h) omitere, din vina salariatului, a termenului de trecere a controlului medical;

i) depistare, conform documentului medical (certificat/adeverință/act etc.), eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă, a contraindicaţiilor care nu permit îndeplinirea muncii specificate în contractul individual de muncă;

j) cerere a organelor de control sau de drept, conform legislaţiei în vigoare;

k) prezentare la locul de muncă în stare de ebrietate alcoolică, în stare cauzată de substanțe stupefiante sau toxice, constatată prin certificatul eliberat de instituţia medicală competentă sau prin actul comisiei formate dintr-un număr egal de reprezentanţi ai angajatorului şi ai salariaţilor;

l) aflare în grevă, declarată conform prezentului cod;

m) stabilire pe termen determinat a gradului de dizabilitate ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale; precum şi

n) în alte cazuri prevăzute de legislaţia în vigoare.

Articolul 76[1]. Activitatea de muncă în perioada

aflării în concediu de maternitate

(1) În perioada aflării în concediu de maternitate, prin derogare de la art. 76 lit. a), salariata are dreptul de a continua sau de a relua activitatea de muncă în baza cererii scrise, cu prezentarea concluziei medicale privind starea de sănătate, eliberată de către instituția medico-sanitară pe a cărei listă este înregistrată, și de comun acord cu angajatorul. Termenul în care salariata își continuă sau își reia activitatea de muncă în perioada concediului prenatal nu va depăși 36 de săptămâni de sarcină, termen stabilit prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) emis de către angajator la data recepționării cererii salariatei.

(2) La cererea scrisă a salariatei care desfășoară activitate în perioada aflării în concediu de maternitate, depusă până la expirarea termenului prevăzut la alin. (1) din prezentul articol, contractul individual de muncă se suspendă prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului din ziua solicitării, cu aplicarea ulterioară a condițiilor prevăzute în art. 76 lit. a).

Articolul 77. Suspendarea contractului individual

de muncă prin acordul părţilor

Contractul individual de muncă se suspendă prin acordul părţilor, exprimat în formă scrisă, în caz de:

a) acordare a concediului fără plată pe o perioadă mai mare de o lună;

b) urmare a unui curs de formare profesională sau de stagiere cu scoaterea din activitate pe o perioadă mai mare de 60 de zile calendaristice;

c) şomaj tehnic;

d) îngrijire a copilului bolnav în vîrstă de pînă la 10 ani;

e) – *abrogată;*

e[1]) detaşare;

f) în alte cazuri prevăzute de legislaţia în vigoare.

Articolul 78. Suspendarea contractului individual

de muncă la iniţiativa uneia dintre părţi

(1) Contractul individual de muncă se suspendă din iniţiativa salariatului în caz de:

a) concediu pentru îngrijirea copilului în vîrstă de pînă la 4 ani;

b) concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei cu durata de pînă la doi ani, conform certificatului medical;

b[1]) concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități cu durata de pînă la 2 ani;

c) urmare a unui curs de formare profesională în afara unităţii, potrivit art.214 alin.(3);

d) ocupare a unei funcţii elective în autorităţile publice, în organele sindicale sau în cele patronale;

d[1]) neachitare sau achitare parţială, cel puţin 2 luni consecutive, a salariului sau a altor plăţi obligatorii;

e) condiţii de muncă nesatisfăcătoare din punctul de vedere al protecţiei muncii; precum şi

f) din alte motive prevăzute de legislaţie.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului:

a) pe durata anchetei de serviciu, efectuate în condiţiile prezentului cod;

a[1]) pentru perioada absenței salariatului de la locul de muncă pe un termen maxim de 30 de zile, dacă angajatorul nu a fost informat despre motivul absenței;

b) - *exclusă;*

c) în alte cazuri prevăzute de legislaţie.

(3) În cazurile prevăzute la alin. (l) lit. d[1]) şi e), salariatul este obligat să comunice în scris angajatorului data suspendării contractului individual de muncă.

(4) Angajatorul nu este în drept să angajeze alţi salariaţi pentru a-i înlocui pe acei ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în temeiurile prevăzute la alin. (l) lit. d[1]) şi e).

(5) În cazurile de suspendare a contractului individual de muncă în temeiurile prevăzute la alin. (l) lit. d[1]) şi e), salariatul este obligat să-şi reia activitatea de muncă în cel mult 3 zile lucrătoare de la momentul:

a) înlăturării pericolului pentru viaţă sau sănătate;

b) achitării salariului, altor plăţi obligatorii sau informării despre transferul acestor plaţi pe cardul bancar.

Articolul 78[1]. Acordarea de zile libere salariaților în cazul

suspendării procesului educațional în regim

cu prezență fizică

(1) În cazul suspendării, în situații excepționale, a procesului educațional în regim cu prezență fizică în cadrul instituțiilor de învățământ, odată cu dispunerea de către autoritățile abilitate a unor măsuri speciale privind asigurarea securității, protecției vieții şi sănătății populației, cu consimțământul angajatorului, se acordă zile libere unuia dintre părinți sau tutorelui pentru supravegherea copiilor pe toată durata suspendării procesului educaţional în regim cu prezență fizică, cu achitarea unei indemnizații egale cu cel puțin 50% din salariul de bază al salariatului.

(2) Prevederile alin. (1) se aplică:

a) părinților sau tutorilor copiilor cu vârsta de până la 12 ani înscriși într-o unitate de învățământ;

b) părinților sau tutorilor copiilor cu dizabilități înscriși într-o unitate de învățământ.

(3) Zilele libere se acordă la cererea scrisă a unuia dintre părinți sau a tutorelui, la care se anexează o declarație pe proprie răspundere, semnată de către ambii părinți, cu excepția familiilor monoparentale, sau de către tutorele care va supraveghea copilul în perioada menționată.

(4) În cazul familiilor cu mai mulți copii, care corespund cerințelor stabilite în prezentul articol, de zile libere va beneficia doar unul dintre părinți.

(5) În cazul în care, în urma unor verificări, se constată că ambii părinți au beneficiat simultan de zile libere, va fi anulată posibilitatea ulterioară de a mai beneficia de indemnizația acordată în condițiile prezentului articol.

(6) Indemnizația prevăzută de prezentul articol se plătește de către angajator. În unele cazuri, indemnizația poate fi plătită integral sau parțial din bugetul de stat, în modul stabilit de Guvern.

Articolul 79. Modul de soluţionare a litigiilor legate

de suspendare ai contractulu individual

de muncă

Litigiile legate de suspendarea contractului individual de muncă se soluţionează în modul stabilit la art.354-356.

Articolul 80. Şomajul tehnic

(1) Şomajul tehnic reprezintă imposibilitatea temporară a continuării activităţii de către angajator, unitate sau de către o subdiviziune interioară a acesteia:

a) pentru motive economice obiective;

b) ca urmare a declarării stării de urgență, de asediu și de război;

c) ca urmare a restricțiilor impuse în starea de urgență în sănătate publică.

(2) Durata şomajului tehnic instituit în temeiul alin. (1) lit. a) nu poate depăşi 4 luni în decursul unui an calendaristic.

(3) Pe durata şomajului tehnic, salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, acesta avînd oricînd posibilitatea să dispună reluarea activităţii.

(4) În perioada şomajului tehnic, salariaţii beneficiază lunar de o indemnizaţie ce nu poate fi mai mică de 50 la sută din salariul lor de bază, cu excepţia cazurilor de suspendare a contractului individual de muncă conform art.77 lit.c).

(4^1) În cazul instituirii șomajului tehnic în temeiul alin. (1) lit. b) și c), indemnizația poate fi plătită integral sau parțial din bugetul de stat, în modul stabilit de Guvern.

(4^2) În cazul în care indemnizația pentru șomaj tehnic este plătită din bugetul de stat, locurile de muncă ocupate de persoanele pentru care s-au plătit aceste indemnizații nu pot fi reduse pe o perioadă cel puțin egală cu perioada șomajului tehnic pentru care s-au plătit aceste indemnizații, cu excepția situațiilor de insolvabilitate.

(5) Modul în care salariaţii vor executa obligaţia de a se afla la dispoziţia angajatorului, precum şi mărimea concretă a indemnizaţiei de care beneficiază salariaţii în perioada şomajului tehnic, se stabilesc prin ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului, de contractul colectiv de muncă şi de convenţiile colective.

Articolul 80^1. Staționarea

(1) Staționarea reprezintă imposibilitatea temporară a continuării activităţii de producţie de către unitate, de către o subdiviziune (subdiviziuni) interioară a acesteia, de către un salariat sau un grup de salariați și poate fi produsă:

a) din cauze ce nu depind de angajator sau salariat;

b) din vina angajatorului;

c) din vina salariatului.

(2) Retribuirea timpului de staţionare produsă din cauze ce nu depind de angajator sau salariat, cu excepţia perioadei şomajului tehnic (art. 80), se efectuează în mărime de cel puţin 2/3 din salariul de bază pe unitate de timp stabilit salariatului, dar nu mai puţin decît în mărimea unui salariu minim pe unitate de timp, stabilit de legislaţia în vigoare, pentru fiecare oră de staţionare.

(3) În caz de staţionare produsă din vina angajatorului, cu excepţia perioadei şomajului tehnic (art. 80), angajatorul este obligat să-i compenseze salariatului salariul pe care acesta nu l-a primit.

(4) Salariatul din vina căruia s-a produs staționarea nu este remunerat pentru orele de staţionare.

(5) Modul de înregistrare a staţionării şi mărimea concretă a retribuţiei se stabilesc, după caz, în contractul colectiv şi/sau în cel individual de muncă ori în regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator.

Capitolul V

ÎNCETAREA CONTRACTULUI

INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Articolul 81. Temeiurile încetării contractului individual

de muncă

(1) Contractul individual de muncă poate înceta:

a) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art.82, 305 şi 310);

a[1]) prin acordul scris al părţilor (art. 82[1]);

b) la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86).

(2) În toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă.

(3) Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.

Articolul 82. Încetarea contractului individual de muncă

în circumstanţe ce nu depind de voinţa

părţilor

Contractul individual de muncă încetează în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor în caz de:

a) deces al salariatului, declarare a acestuia decedat sau dispărut fără urmă prin hotărîre a instanţei de judecată;

b) deces al angajatorului persoană fizică, declarare a acestuia decedat sau dispărut fără urmă prin hotărîre a instanţei de judecată;

c) constatare a nulităţii contractului prin hotărîre a instanţei de judecată – de la data rămînerii definitive a hotărîrii respective, cu excepţia cazurilor prevăzute la art.84 alin.(3);

d) retragere, de către autorităţile competente, a autorizaţiei (licenţei) de activitate a unităţii – de la data retragerii acesteia;

d[1]) retragere, de către autoritățile competente, a autorizației (licenței), permisului, care îi acordă salariatului dreptul de a activa într-o anumită profesie, meserie sau de a efectua o anumită lucrare – de la data retragerii actului respectiv;

e) aplicare a pedepsei penale salariatului, prin hotărîre a instanţei de judecată, care exclude posibilitatea de a continua munca la unitate - de la data rămînerii definitive a hotărîrii judecătoreşti;

f) expirare a termenului contractului individual de muncă pe durată determinată – de la data prevăzută în contract, cu excepţia cazului cînd raporturile de muncă continuă de fapt şi nici una dintre părţi nu a cerut încetarea lor, precum şi a cazului prevăzut la art. 83 alin. (3);

g) finalizare a lucrării prevăzute de contractul individual de muncă încheiat pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări;

h) încheiere a sezonului, în cazul contractului individual de muncă pentru îndeplinirea lucrărilor sezoniere;

i) atingere a vîrstei de 65 de ani de către conducătorul unităţii de stat , inclusiv municipale, sau al unităţii cu capital majoritar de stat;

j) forţă majoră, confirmată în modul stabilit, care exclude posibilitatea continuării raporturilor de muncă;

j[1]) restabilire la locul de muncă, conform hotărîrii instanţei de judecată, a persoanei care a îndeplinit anterior munca respectivă, dacă transferul salariatului la o altă muncă conform prezentului cod nu este posibil;

k) alte temeiuri prevăzute la art.305 şi 310.

Notă.

Persoanele eliberate din serviciu în temeiul lit. i) pot fi angajate pe o durată determinată conform art. 55 lit. f), în orice funcţie, alta decît cea de conducător de unitate de stat, inclusiv municipală, sau de unitate cu capital majoritar de stat.

Articolul 82[1]. Încetarea contractului individual de muncă

prin acordul scris a părţilor

Contractul individual de muncă poate înceta, în orice moment, prin acordul scris al părţilor.

Articolul 83. Încetarea contractului individual de muncă

pe durată determinată

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată încheiat pentru perioada îndeplinirii obligaţiilor de muncă ale salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat sau care se află în concediul respectiv (art.55 lit.a)) încetează în ziua reîntoarcerii acestui salariat la lucru.

(1) - *abrogat.*

(2) - *abrogat.*

(4) Dacă, la expirarea termenului contractului individual de muncă pe durată determinată, nici una dintre părţi nu a cerut încetarea lui şi raporturile de muncă continuă de fapt, contractul se consideră prelungit pe durată nedeterminată.

(5) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate înceta înainte de termen în cazurile prevăzute la art. 82, 82[1], 85 şi 86.

Articolul 84. Nulitatea contractului individual de muncă

(1) Nerespectarea oricărei dintre condiţiile stabilite de prezentul cod pentru încheierea contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulităţii contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi înlăturată prin îndeplinirea condiţiilor corespunzătoare impuse de prezentul cod.

(4) În cazul în care o clauză a contractului individual de muncă este afectată de nulitate, deoarece stabileşte pentru salariat drepturi sub limitele impuse de legislaţie, de convenţiile colective sau de contractul colectiv de muncă, ea va fi înlocuită în mod automat de dispoziţiile legale, convenţionale sau contractuale minime aplicabile.

(5) Nulitatea contractului individual de muncă se constată prin hotărîre a instanţei de judecată.

(6) Salariatul care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă declarat nul are dreptul la remunerare pentru munca prestată.

Articolul 85. Demisia

(1) Salariatul are dreptul la demisie - desfacere a contractului individual de muncă, cu excepţia prevederii alin.(4[1]), din proprie iniţiativă, anunţînd despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menţionat începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea.

(2) În caz de demisie a salariatului în legătură cu pensionarea, cu stabilirea gradului de dizabilitate, cu concediul pentru îngrijirea copilului, cu înmatricularea într-o instituţie de învăţămînt, cu trecerea cu traiul în altă localitate, cu îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 14 ani sau a copilului cu dizabilităţi, cu alegerea într-o funcţie electivă, cu angajarea prin concurs la o altă unitate, cu încălcarea de către angajator a contractului individual şi/sau

colectiv de muncă, a legislaţiei muncii în vigoare, angajatorul este obligat să accepte demisia în termenul redus indicat în cererea depusă şi înregistrată, la care se anexează documentul respectiv ce confirmă acest drept.

(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 în termenele prevăzute la art.143 și să-i elibereze documentele legate de activitatea acestuia în unitate.

(3^1) Contractul individual de muncă poate fi desfăcut, prin acordul scris al părţilor, înainte de expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) şi (4^1).

(4) Timp de 7 zile calendaristice de la data depunerii cererii de demisie, salariatul are dreptul să-şi retragă cererea sau să depună o nouă cerere, prin care să o anuleze pe prima. În acest caz, angajatorul este în drept să-l elibereze pe salariat numai dacă, pînă la retragerea (anularea) cererii depuse, a fost încheiat un contract individual de muncă cu un alt salariat în condiţiile prezentului cod.

(4^1) Conducătorul unităţii (al filialei sau reprezentanței), adjuncţii lui şi contabilul-şef sînt în drept să demisioneze, anunţînd despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu o lună înainte.

(5) Dacă, după expirarea termenelor indicate în alin.(1), (2) şi (4^1), salariatul nu a fost de fapt eliberat din funcţie şi el îşi continuă activitatea de muncă fără să-şi reafirme în scris dorinţa de a desface contractul individual de muncă, eliberarea acestuia nu se admite.

Articolul 86. Concedierea

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

a) rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art.63 alin.(2));

b) lichidarea unităţii sau încetarea activităţii angajatorului persoană fizică;

c) reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate;

d) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcţiei deţinute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, conform documentului medical (certificat/adeverință/act etc.), eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă;

e) constatarea îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor 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, dacă acesta este elaborat și aprobat de angajator, 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;

f) schimbarea proprietarului unităţii (în privinţa conducătorului unităţii, a adjuncţilor săi, a contabilului-şef);

g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar;

h) absența fără motive întemeiate de la locul de lucru timp de cel puțin 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă de minim 8 ore pe zi, sau timp de cel puțin jumătate din durata zilnică a timpului de muncă – în cazul salariaților cu durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore pe zi;

i) prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, în stare cauzată de substanțe stupefiante sau toxice, stabilită în modul prevăzut la art.76 lit.k);

j) săvîrșirea unei contravenții sau infracțiuni contra patrimoniului unității, stabilită prin hotărîrea instanţei de judecată sau prin actul organului de competenţa căruia ţine aplicarea sancţiunilor contravenționale;

k) comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace băneşti sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator a unor acţiuni culpabile, dacă aceste acţiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului faţă de salariatul respectiv;

k[1]) încălcarea obligației prevăzute la art. 7 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrităţii instituţionale;

l) încălcarea gravă repetată, pe parcursul unui an, a statutului instituţiei de învăţămînt de către un cadru didactic (art.301);

m) comiterea de către salariatul care îndeplineşte funcţii educative a unei fapte imorale incompatibile cu funcţia deţinută;

n) aplicarea, chiar şi o singură dată, de către un cadru didactic a violenţei fizice sau psihice faţă de discipoli (art.301);

o) semnarea de către conducătorul unităţii (filialei, subdiviziunii), de către adjuncţii săi sau de către contabilul-şef a unui act juridic nefondat care a cauzat prejudicii materiale unităţii;

p) încălcarea gravă, chiar şi o singură dată, a obligațiilor de muncă;

r) prezentarea de către salariat angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă, a unor documente false (art.57 alin.(1)), fapt confirmat în modul stabilit;

s) încheierea, vizînd salariaţii ce prestează munca prin cumul, a unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea sau funcţia

respectivă ca profesie, specialitate sau funcţie de bază (art.273);

t) - *abrogată;*

u) transferarea salariatului la o altă unitate cu acordul celui transferat şi al ambilor angajatori;

v) refuzul salariatului de a continua munca în legătură cu schimbarea proprietarului unităţii sau reorganizarea acesteia, precum şi a transferării unităţii în subordinea unui alt organ;

x) refuzul salariatului de a fi transferat la o altă muncă pentru motive de sănătate, conform certificatului medical (art.74 alin.(2));

y) refuzului salariatului de a fi transferat în altă localitate în legătură cu mutarea unităţii în această localitate (art.74 alin.(1)); precum şi

y^1) deţinerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă;

z) pentru alte motive prevăzute de prezentul cod şi de alte acte legislative.

Notă. Persoanele concediate în temeiul lit. y^1) pot fi angajate pe o durată determinată conform art. 55 lit. f).

(2) Nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu paternal, în concediu parţial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani, în concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei, în concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități, în perioada îndeplinirii obligaţiilor de stat sau obşteşti, precum şi în perioada detaşării, cu excepţia cazurilor de lichidare a unităţii.

Articolul 87. Procedura solicitării opiniei consultative

a organului sindical în cazul concedierii

unor salariați

(1) La concedierea salariaților membri de sindicat, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical din unitate, prin notificarea organului respectiv.

(2) La concedierea persoanelor alese în organele sindicale şi neeliberate de la locul de muncă de bază, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical ai cărui membri sunt persoanele respective, printr-o notificare în care își argumentează intenția.

(3) La concedierea conducătorilor organizaţiei sindicale primare (organizatorilor sindicali) neeliberaţi de la locul de muncă de bază, angajatorul solicită în prealabil opinia consultativă a organului sindical ierarhic superior, printr-o notificare în care își argumentează intenția.

(4) Organele sindicale indicate la alin. (1)–(3) își prezintă opinia în termen de 10 zile lucrătoare de la data recepționării notificării.

Articolul 88. Procedura de concediere în cazul lichidării

unităţii, reducerii numărului sau a statelor

de personal

(1) Angajatorul este în drept să concedieze salariaţii de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (art.86 alin.(1) lit.b) şi c)) doar cu condiţia că:

a) va emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), motivat din punct de vedere juridic sau economic, cu privire la lichidarea unităţii ori reducerea numărului sau a statelor de personal;

b) va emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre) cu privire la preavizarea, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării fiecărui salariat vizat, a salariaţilor cu 2 luni înainte de lichidarea unităţii ori de reducerea numărului sau a statelor de personal. În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, vor fi preavizate numai persoanele ale căror locuri de muncă urmează a fi reduse;

c) o dată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcţie) în cadrul unităţii respective (cu condiţia că astfel de loc de muncă (funcție) există la unitate, iar salariatul preavizat întruneşte cerinţele necesare pentru suplinirea acestuia);

d) va reduce, în primul rînd, locurile de muncă vacante;

e) va desface contractul individual de muncă în primul rînd cu salariaţii angajaţi prin cumul;

f) va acorda salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămînă cu menţinerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă;

g) va prezenta, în modul stabilit, cu 2 luni înainte de concediere, agenţiei pentru ocuparea forţei de muncă informaţiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate;

h) se va adresa organului (organizatorului) sindical în vederea obţinerii opiniei consultative privind concedierea salariatului respectiv;

i) - *abrogată.*

(2) În cazul în care, după expirarea termenului de preavizare de 2 luni, nu a fost emis ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de concediere a salariatului, această procedură nu poate fi repetată în cadrul aceluiaşi an calendaristic. În termenul de preavizare nu se include perioada aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii şi în concediul medical.

(3) Locul de muncă redus nu poate fi restabilit în statele unităţii pe parcursul anului calendaristic în care a avut loc concedierea salariatului care l-a ocupat.

(4) În caz de lichidare a unităţii, angajatorul este obligat să respecte procedura de concediere prevăzută la alin.(1) lit. a), b), f), g) şi i).

Articolul 88[1]. Procedura de concediere în legătură cu

transferarea la o altă unitate

(1) Angajatorul este în drept să concedieze salariaţii în legătură cu transferarea la o altă unitate (art. 86 alin. (1) lit. u)) doar cu condiţia că:

a) va primi un demers în scris din partea unui alt angajator prin care se solicită concedierea prin transfer a unui anumit salariat, cu indicarea locului de muncă (funcţiei) ce i se propune la unitatea nouă;

b) -*abrogată;*

c) va obţine acordul scris al salariatului pentru concediere;

d) va achita salariatului concediat, în ziua eliberării din serviciu, toate sumele ce i se cuvin de la unitate (salariul, compensaţia pentru concediile nefolosite etc.).

(2) Salariatul, pînă la exprimarea în scris a acordului pentru concediere, poate solicita de la noul angajator oferta de angajare, care va cuprinde toate clauzele viitorului contract individual de muncă.

(3) Oferta de angajare se prezintă salariatului în formă scrisă şi este irevocabilă în termenul prevăzut de aceasta.

(4) Este interzis refuzul de angajare a salariatului concediat în legătură cu transferarea la o altă unitate, ca urmare a acordului lui şi al ambilor angajatori.

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, iar în caz de litigiu - prin hotărîre a instanţei de judecată.

(2) La examinarea litigiului individual de muncă de către instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanţa de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.

(3) Imediat după pronunțarea hotărîrii instanței de judecată privind restabilirea salariatului la locul de muncă, angajatorul 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.

Articolul 90. Răspunderea angajatorului pentru transferul

sau eliberarea nelegitimă din serviciu

(1) În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, 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 care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu;

b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.);

c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

(3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.

(4) În locul restabilirii la locul de muncă, părţile pot încheia o tranzacţie de împăcare, iar în caz de litigiu - instanţa de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensaţie suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

Capitolul VI

PROTECŢIA DATELOR PERSONALE

ALE SALARIATULUI

Articolul 91. Cerinţele generale privind prelucrarea

datelor personale ale salariatului şi

garanţiile referitoare la protecţia lor

În scopul asigurării drepturilor şi libertăţilor omului şi cetăţeanului, în procesul prelucrării datelor personale ale salariatului, angajatorul şi reprezentanţii lui sînt obligaţi să respecte următoarele cerinţe:

a) prelucrarea datelor personale ale salariatului poate fi efectuată exclusiv în scopul îndeplinirii prevederilor legislaţiei în vigoare, acordării de asistenţă la angajare, instruirii şi avansării în serviciu, asigurării securităţii personale a salariatului, controlului volumului şi calităţii lucrului îndeplinit şi asigurării integrităţii bunurilor unităţii;

b) la determinarea volumului şi conţinutului datelor personale ale salariatului ce urmează a fi prelucrate, angajatorul este obligat să se conducă de legislaţia în vigoare;

c) toate datele personale urmează a fi preluate de la salariat sau din sursa indicată de acesta;

d) angajatorul nu este în drept să obţină şi să prelucreze date referitoare la convingerile politice şi religioase ale salariatului, precum şi la viaţa privată a acestuia. În cazurile prevăzute de lege, angajatorul poate cere şi prelucra date despre viaţa privată a salariatului numai cu acordul scris al acestuia;

e) angajatorul nu este în drept să obţină şi să prelucreze date privind apartenenţa salariatului la sindicate, asociaţii obşteşti şi religioase, partide şi alte organizaţii social-politice, cu excepţia cazurilor prevăzute de lege;

f) la adoptarea unei decizii care afectează interesele salariatului, angajatorul nu este în drept să se bazeze pe datele personale ale salariatului obţinute exclusiv în urma prelucrării automatizate sau pe cale electronică;

g) protecţia datelor personale ale salariatului contra utilizării ilegale sau pierderii este asigurată din contul angajatorului;

h) salariaţii şi reprezentanţii lor trebuie să fie familiarizaţi, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cu documentele vizînd modul de prelucrare şi păstrare a datelor personale ale salariaţilor din unitate şi să fie informaţi despre drepturile şi obligaţiile lor în domeniul respectiv;

i) salariaţii nu trebuie să renunţe la drepturile lor privind păstrarea şi protecţia datelor personale;

j) angajatorii, salariaţii şi reprezentanţii lor trebuie să elaboreze în comun măsurile de protecţie a datelor personale ale salariaţilor.

Articolul 92. Transmiterea datelor personale

ale salariatului

La transmiterea datelor personale ale salariatului, angajatorul trebuie să respecte următoarele cerinţe:

a) să nu comunice unor terţi datele personale ale salariatului fără acordul scris al acestuia, cu excepţia cazurilor cînd acest lucru este necesar în scopul prevenirii unui pericol pentru viaţa sau sănătatea salariatului, precum şi a cazurilor prevăzute de lege;

b) să nu comunice datele personale ale salariatului în scopuri comerciale fără acordul scris al acestuia;

c) să prevină persoanele care primesc datele personale ale salariatului despre faptul că acestea pot fi utilizate doar în scopurile pentru care au fost comunicate şi să ceară persoanelor în cauză confirmarea în scris a respectării acestei reguli. Persoanele care primesc datele personale ale salariatului sînt obligate să respecte regimul de confidenţialitate, cu excepţia cazurilor prevăzute lege;

d) să permită accesul la datele personale ale salariatului doar persoanelor împuternicite în acest sens, care, la rîndul lor, au dreptul să solicite numai datele personale necesare exercitării unor atribuţii concrete;

e) să nu solicite informaţii privind starea sănătăţii salariatului, cu excepţia datelor ce vizează capacitatea salariatului de a-şi îndeplini obligaţiile de muncă;

f) să transmită reprezentanţilor salariaţilor datele personale ale salariatului în modul prevăzut de prezentul cod şi să limiteze această informaţie numai la acele date personale care sînt necesare exercitării de către reprezentanţii respectivi a atribuţiilor lor.

Articolul 93. Drepturile salariatului privind asigurarea

protecţiei datelor sale personale care se

păstrează la angajator

În scopul asigurării protecţiei datelor sale personale care se păstrează la angajator, salariatul are dreptul:

a) de a primi informaţia deplină despre datele sale personale şi modul de prelucrare a acestora;

b) de a avea acces liber şi gratuit la datele sale personale, inclusiv dreptul la copie de pe orice act juridic care conţine datele sale personale, cu excepţia cazurilor prevăzute de legislaţia în vigoare;

c) de a-şi desemna reprezentanţii pentru protecţia datelor sale personale;

d) de a avea acces la informaţia cu caracter medical ce-l vizează, inclusiv prin intermediul lucrătorului medical, la alegerea sa;

e) de a cere excluderea sau rectificarea datelor personale incorecte şi/sau incomplete, precum şi a datelor prelucrate cu încălcarea cerinţelor prezentului cod. În cazul în care angajatorul refuză să excludă sau să rectifice datele personale incorecte, salariatul este în drept să notifice în scris angajatorului dezacordul său motivat;

f) de a ataca în instanţa de judecată orice acţiuni sau inacţiuni ilegale ale angajatorului admise la obţinerea, păstrarea, prelucrarea şi protecţia datelor personale ale salariatului.

Articolul 94. Răspunderea pentru încălcarea normelor

privind obţinerea, păstrarea, prelucrarea

şi protecţia datelor personale ale salariatului

Persoanele vinovate de încălcarea normelor privind obţinerea, păstrarea, prelucrarea şi protecţia datelor personale ale salariatului poartă răspundere conform legislaţiei în vigoare.

T i t l u l IV

TIMPUL DE MUNCĂ ŞI TIMPUL DE ODIHNĂ

Capitolul I

TIMPUL DE MUNCĂ

Articolul 95. Noţiunea de timp de muncă.

Durata normală a timpului de muncă

(1) *Timpul de muncă* reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, cu contractul individual şi cu cel colectiv de muncă, îl foloseşte pentru îndeplinirea obligaţiilor de muncă.

(2) Durata normală a timpului de muncă al salariaţilor din unităţi nu poate depăşi 40 de ore pe săptămînă.

(3) În situații excepționale legate de declararea stării de urgență, de asediu și de război sau de declararea stării de urgență în sănătate publică, autoritățile competente de gestionarea stării respective pot prevedea pentru unele categorii de salariați o altă durată a timpului de muncă.

Articolul 96. Durata redusă a timpului de muncă

(1) Pentru anumite categorii de salariaţi, în funcţie de vîrstă, de starea sănătăţii, de condiţiile de muncă şi de alte circumstanţe, în conformitate cu legislaţia în vigoare şi contractul individual de muncă, se stabileşte durata redusă a timpului de muncă.

(2) Durata săptămînală redusă a timpului de muncă constituie:

a) 24 de ore pentru salariaţii în vîrstă de la 15 la 16 ani ;

b) 35 de ore pentru salariaţii în vîrstă de la 16 la 18 ani;

c) 35 de ore pentru salariaţii care activează în condiţii de muncă vătămătoare, conform nomenclatorului aprobat de Guvern.

(3) Pentru anumite categorii de salariaţi a căror muncă implică un efort intelectual şi psiho-emoţional sporit, durata timpului de muncă se stabileşte de Guvern şi nu poate depăşi 35 de ore pe săptămînă.

(4) Pentru persoanele cu dizabilităţi severe şi accentuate (dacă aceştia nu beneficiază de înlesniri mai mari) se stabileşte o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămînă, fără diminuarea drepturilor salariale şi a altor drepturi prevăzute de legislaţia în vigoare.

Articolul 97. Timpul de muncă parțial

(munca pe fracțiune de normă)

(1) Angajatorul poate angaja salariați cu ziua sau săptămîna de muncă parțială (pe fracțiune 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. l).

(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 aflaţi sub tutela sa) ori a salariatului care îngrijeşte un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămîna de muncă parţială.

(3) Munca pe fracțiune de normă este retribuită proporţional timpului lucrat sau în funţie de volumul lucrului efectuat.

Articolul 97[1]. 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 condiţiile timpului de muncă parţial nu implică limitarea drepturilor salariatului privind calcularea vechimii în muncă, a stagiului de cotizare (cu excepţiile 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 fracțiune 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 fracțiune 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 informează salariații despre funcțiile vacante cu normă întreagă și pe fracțiune de normă apărute în cadrul unității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției funcțiilor respective. Informația privind funcțiile vacante este adusă la cunoștința salariaților și reprezentanților acestora, la nivel de unitate, printr-un:

a) anunț transmis prin poștă electronică sau prin alt mijloc de comunicație, care poate fi accesat de către fiecare salariat; și/sau

b) anunț public, plasat pe pagina web a unității, după caz; și/sau

c) anunț public, afișat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității și la fiecare dintre filialele sau reprezentanțele acesteia.

Articolul 97[2]. Regimul de activitate redusă

(1) Angajatorul poate stabili regimul de activitate redusă, cu repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii, la nivel de unitate, pentru cel puțin 25% din numărul salariaților din cadrul unității:

a) în mod unilateral, în caz de stare de urgență, de asediu și de război sau în caz de stare de urgență în sănătate publică;

b) cu acordul scris al salariaților vizați, în caz de conjunctură economică defavorabilă, dificultăți de aprovizionare cu materii prime sau energie, intemperii cu caracter excepțional, transformare, restructurare sau modernizare a întreprinderii ori în alte circumstanțe cu caracter excepțional, în modul stabilit de Guvern.

(2) Regimul de activitate redusă poate fi stabilit pentru o perioadă de până la 3 luni consecutive, dar nu mai mult de 5 luni pe an.

(3) În cazul aplicării prevederilor alin. (1) lit. b), angajatorul este obligat să solicite opinia consultativă a reprezentanților salariaților privind stabilirea regimului de activitate redusă cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de depunerea cererii de acordare a ajutorului pentru salariații cu regim de activitate redusă.

(4) Durata timpului de muncă prevăzută în contractul individual de muncă al salariatului poate fi redusă, în condițiile prezentului articol, cu cel mult 50%, munca salariatului fiind retribuită proporțional cu timpul lucrat.

(5) Salariații cărora, în conformitate cu prevederile prezentului articol, li s-a stabilit regim de activitate redusă beneficiază de un ajutor în modul stabilit de Guvern.

(6) Pe perioada regimului de activitate redusă, stabilit în condițiile prezentului articol, este interzisă angajarea salariaților pentru prestarea unei munci similare celei prestate de către salariații al căror timp de muncă a fost redus.

(7) Angajatorul stabilește regimul de activitate redusă ulterior adoptării deciziei de acordare a ajutorului pentru salariații al căror timp de muncă a fost redus.

(8) Prevederile prezentului articol nu se aplică următoarelor

categorii de angajatori:

a) instituțiilor finanțate de la buget;

b) angajatorilor care au activitatea suspendată, se află în proces de insolvabilitate sau de lichidare;

c) angajatorilor care, la data depunerii cererii de acordare a ajutorului pentru salariații cu regim de activitate redusă, au restanțe la bugetul public național ce depășesc mărimea stabilită de Guvern.

(9) Prevederile prezentului articol nu se aplică salariaților care:

a) prestează muncă prin cumul în cadrul aceleiași unități sau la o altă unitate;

b) nu au realizat un stagiu de cotizare în sistemul public de asigurări sociale de stat de cel puțin 6 luni în ultimele 24 de luni calendaristice premergătoare datei înregistrării cererii de acordare a ajutorului pentru salariații cu regim de activitate redusă;

c) sunt angajați cu timp de muncă parțial.

(10) Nu se admite solicitarea regimului de activitate redusă în cazul în care, la nivel de unitate, este declarată grevă.

Articolul 97[3]. Degrevarea salariatului de atribuțiile

de la locul de muncă în perioada

electorală

(1) În perioada organizării și desfășurării alegerilor în condițiile legislației electorale, salariatul poate solicita angajatorului, în baza unei cereri, precum și în temeiul hotărârii organului electoral, degrevarea de atribuții de la locul de muncă permanent pe o perioadă care nu va depăși termenul indicat în hotărârea respectivă. Pentru perioada degrevării, sarcinile și atribuțiile salariatului la locul de muncă permanent vor fi reduse total sau parțial.

(2) Degrevarea menționată la alin. (1) se efectuează în condițiile Codului electoral, ale Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public și ale prezentului cod.

(3) Pe perioada degrevării pentru organizarea și desfășurarea alegerilor, salariaților din sectorul bugetar li se mențin statutul, funcția și salariul la locul de muncă permanent, iar salariaților din sectorul privat li se mențin aceleași garanții, cu excepția plăților salariale care se determină prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) al angajatorului.

(4) Prevederile prezentului articol nu se aplică salariaților cărora li s-a stabilit o perioadă de probă și celor angajați pe o perioadă determinată mai mică de 6 luni.

(5) Pe durata perioadei pentru care este degrevat, angajatorul nu poate dispune atragerea salariatului la muncă suplimentară, muncă de noapte, în zilele de repaus și cele de sărbătoare nelucrătoare.

Articolul 98. Repartizarea timpului de muncă

în cadrul săptămînii

(1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămînii este, de regulă, uniformă şi constituie 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(2) La unităţile unde, ţinîndu-se cont de specificul muncii, introducerea săptămînii de lucru de 5 zile este neraţională, se admite, ca excepţie, stabilirea, prin contractul colectiv de muncă şi/sau prin regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, a săptămînii de lucru de 6 zile cu o zi de repaus.

(3) Repartizarea timpului de muncă se poate realiza şi în cadrul unei săptămîni de lucru comprimate din 4 zile sau 4 zile şi jumătate, cu condiţia ca durata săptămînală a timpului de muncă să nu depăşească durata maximă legală prevăzută la art.95 alin.(2). Angajatorul care introduce săptămîna de lucru comprimată are obligaţia de a respecta dispoziţiile speciale cu privire la durata timpului zilnic de muncă al femeilor şi tinerilor.

(4) Tipul săptămînii de lucru, regimul de muncă – durata programului de muncă (al schimbului), timpul începerii şi terminării lucrului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare şi nelucrătoare – se stabilesc prin regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, şi prin contractul colectiv şi/sau prin contractele individuale de muncă.

Articolul 99. Evidenţa globală a timpului de muncă

(1) În unităţi poate fi introdusă evidenţa globală a timpului de muncă, cu condiţia ca durata timpului de muncă să nu depăşească numărul de ore lucrătoare stabilite de prezentul cod. În aceste cazuri, perioada de evidenţă nu trebuie să fie mai mare de un an, iar durata zilnică a timpului de muncă (a schimbului) nu poate depăşi 12 ore.

(2) Modul de aplicare a evidenţei globale a timpului de muncă se stabileşte prin regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, şi prin contractul colectiv de muncă, luîndu-se în considerare restricţiile prevăzute pentru unele profesii de convenţiile colective la nivel naţional şi ramural, de legislaţia în vigoare şi de actele internaţionale la care Republica Moldova este parte.

Articolul 100. Durata zilnică a timpului de muncă

(1) Durata zilnică normală a timpului de muncă constituie 8 ore.

(2) Pentru salariaţii în vîrstă de pînă la 16 ani, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăşi 5 ore.

(3) Pentru salariaţii în vîrstă de la 16 la 18 ani şi salariaţii care lucrează în condiţii de muncă vătămătoare, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăşi 7 ore.

(4) Pentru persoanele cu dizabilităţi, durata zilnică a timpului de muncă se stabileşte conform certificatului medical, în limitele duratei zilnice normale a timpului de muncă.

(5) Durata zilnică maximă a timpului de muncă nu poate depăşi 10 ore în limitele duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămînă.

(6) Pentru anumite genuri de activitate, unităţi sau profesii se poate stabili, prin

convenţie colectivă, o durată zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puţin 24 de ore.

(7) - *abrogat.*

(8) La lucrările unde caracterul deosebit al muncii o impune, ziua de muncă poate fi segmentată, în modul prevăzut de lege, cu condiţia ca durata totală a timpului de muncă să nu fie mai mare decît durata zilnică normală a timpului de muncă.

(9) - *abrogat.*

Articolul 100[1]. Formule flexibile de muncă

(1) Formulele flexibile de muncă se instituie prin acordul dintre salariat şi angajator, la solicitarea salariatului sau a angajatorului, atât la momentul angajării, cât și după încheierea contractului individual de muncă, pe o durată determinată sau nedeterminată.

(2) Formulele flexibile de muncă se stabilesc în contractul individual de muncă sau în acordul suplimentar la contractul individual de muncă.

(3) Activitatea în condițiile formulelor flexibile de muncă nu limitează drepturile și garanțiile salariatului privind calcularea vechimii în muncă, privind durata concediului de odihnă anual sau alte drepturi aferente raporturilor de muncă, prevăzute de prezentul cod.

(4) Un salariat poate solicita ajustarea rezonabilă a programului de muncă cel mult o dată la 6 luni, în scris, printr-o cerere care va include următoarele informații: data depunerii cererii, formula flexibilă de muncă solicitată și data la care modificarea programului de muncă ar urma să înceapă.

(5) În termen de 30 de zile de la recepționarea solicitării de ajustare rezonabilă a programului de muncă, angajatorul va oferi răspuns cu prezentarea justificărilor aferente deciziei.

(6) În procesul de examinare a solicitării de ajustare rezonabilă a programului de muncă, angajatorul poate lua în considerare următorii factori pentru a determina posibilitatea sau imposibilitatea ajustării locului de muncă la formulele flexibile de muncă:

a) costurile implicate;

b) capacitatea de reorganizare a muncii printre personalul existent;

c) capacitatea de a recruta personal suplimentar;

d) impactul asupra calității;

e) impactul asupra performanței salariatului;

f) efectul asupra capacității de a satisface cererea clienților.

(7) În cazul salariatului cu formulă flexibilă de muncă aflat în deplasare în interes de

serviciu, asupra lui se extinde programul de muncă stabilit la unitatea la care acesta este delegat.

(8) Formulele flexibile de muncă se aplică fără a aduce atingere prevederilor art. 100.

Articolul 101. Munca în schimburi

(1) *Munca în schimburi*, adică lucrul în 2, 3 sau 4 schimburi, se aplică în cazurile cînd specificul activității instituției sau durata procesului de producţie depăşeşte durata admisă a zilei de muncă, precum şi în scopul utilizării mai eficiente a utilajului, sporirii volumului de producţie sau de servicii.

(1^1) În funcție de specificul activității, pentru organele securității statului și organele afacerilor interne, durata zilnică a timpului de muncă în schimburi se stabilește prin act administrativ, cu respectarea duratei întreruperii în muncă între schimburi. Durata zilnică a timpului de muncă în schimburi nu poate depăși 24 de ore.

(2) În condiţiile muncii în schimburi, fiecare grup de salariaţi prestează munca în limitele programului stabilit.

(3) Programul muncii în schimburi se aprobă de angajator după consultarea reprezentanţilor salariaţilor, ţinîndu-se cont de specificul muncii.

(4) Munca în decursul a două schimburi succesive este interzisă.

(5) Programul muncii în schimburi se aduce la cunoştinţa salariaţilor cu cel puțin 14 zile înainte de punerea lui în aplicare.

(6) Durata întreruperii în muncă între schimburi nu poate fi mai mică decît durata dublă a timpului de muncă din schimbul precedent (inclusiv pauza pentru masă).

Articolul 102. Durata muncii în ajunul zilelor

de sărbătoare nelucrătoare

(1) Durata zilei de muncă (schimbului) din ajunul zilei de sărbătoare nelucrătoare se reduce cu cel puţin o oră pentru toţi salariaţii, cu excepţia celor cărora li s-a stabilit, conform art.96, durata redusă a timpului de muncă sau, conform art.97, ziua de muncă parţială.

(2) În cazul în care ziua de muncă din ajunul zilei de sărbătoare nelucrătoare se transferă în altă zi, se va păstra aceeaşi durată redusă a zilei de muncă.

(3) Durata concretă redusă a zilei de muncă din ajunul zilei de sărbătoare nelucrătoare prevăzută la alin.(1) se stabileşte în contractul colectiv de muncă, în regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, sau în ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului, emis cu consultarea prealabilă a reprezentanţilor salariaţilor.

(4) La unitățile cu flux continuu și la unele lucrări cu regim de muncă neîntrerupt, care nu permit reducerea duratei zilei de muncă (schimbului) din ajunul zilei de sărbătoare nelucrătoare, ora/orele de muncă care nu pot fi reduse se consideră muncă suplimentară.

Articolu 103. Munca de noapte

(1) Se consideră *muncă de noapte* munca prestată între orele 22.00 şi 6.00.

(2) Durata muncii (schimbului) de noapte se reduce cu o oră.

(3) Durata muncii (schimbului) de noapte nu se reduce salariaţilor pentru care este stabilită durata redusă a timpului de muncă, precum şi salariaţilor angajaţi special pentru munca de noapte, dacă contractul colectiv de muncă nu prevede altfel.

(3^1) Salariații care urmează să fie transferați la munca permanentă de noapte, înainte de transfer, sunt supuși unui examen medical din contul angajatorului.

(4) Orice salariat care, într-o perioadă de 6 luni, prestează cel puţin 120 de ore de muncă de noapte va fi supus unui examen medical din contul angajatorului.

(5) Nu se admite atragerea la munca de noapte a salariaţilor în vîrstă de pînă la 18 ani, a femeilor gravide, a femeilor care au născut de curând și a celor care alăptează, precum şi a persoanelor cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical.

(6) Persoanele cu dizabilităţi severe şi accentuate, unul dintre părinţii (tutorele, curatorul) care au copii în vîrstă de pînă la 4 ani sau copii cu dizabilităţi, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.126 şi 127 alin.(2) cu activitatea de muncă şi salariaţii care îngrijesc de un membru al familiei bolnav în baza certificatului medical pot presta muncă de noapte numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariaţii menţionaţi despre dreptul lor de a refuza munca de noapte.

(7) Salariații cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical urmează a fi transferați la o muncă de zi pentru care sunt calificați, cu respectarea prevederilor art. 74.

Articolul 104. Munca suplimentară

(1) Se consideră *muncă suplimentară* munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă prevăzute la art.95 alin.(2), la art.96 alin.(2)-(4), la art.98 alin.(3) şi la art.99 alin.(1). Pe perioada de acțiune a stării de urgență, de asediu și de război sau a stării de urgență în sănătate publică, autoritățile competente de gestionarea stării respective pot dispune, pentru unele categorii de salariați, atragerea la muncă suplimentară cu depășirea limitelor prevăzute de prezentul cod, precum și condițiile de prestare a acesteia.

(2) Atragerea la muncă suplimentară poate fi dispusă de angajator fără acordul salariatului:

a) pentru efectuarea lucrărilor necesare pentru apărarea ţării, pentru

preîntîmpinarea unei avarii de producţie ori pentru înlăturarea consecinţelor unei avarii de producţie sau a unei calamităţi naturale;

b) pentru efectuarea lucrărilor necesare înlăturării unor situaţii care ar putea periclita buna funcţionare a serviciilor de aprovizionare cu apă şi energie electrică, de canalizare, poştale, de telecomunicaţii şi informatică, a căilor de comunicaţie şi a mijloacelor de transport în comun, a instalaţiilor de distribuire a combustibilului, a unităţilor medico-sanitare.

(3) Atragerea la muncă suplimentară se efectuează de angajator cu acordul scris al salariatului:

a) pentru finalizarea lucrului început care, din cauza unei reţineri neprevăzute legate de condiţiile tehnice ale procesului de producţie, nu a putut fi dus pînă la capăt în decursul duratei normale a timpului de muncă, iar întreruperea lui poate provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor angajatorului sau ale proprietarului, a patrimoniului municipal sau de stat;

b) pentru efectuarea lucrărilor temporare de reparare şi restabilire a dispozitivelor şi instalaţiilor, dacă deficienţele acestora ar putea provoca încetarea lucrului pentru un timp nedeterminat şi pentru mai multe persoane;

c) pentru efectuarea lucrărilor impuse de apariţia unor circumstanţe care ar putea provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor unităţii, inclusiv a materiei prime, materialelor sau produselor;

d) pentru continuarea muncii în caz de neprezentare a lucrătorului de schimb, dacă munca nu admite întrerupere. În aceste cazuri, angajatorul este obligat să ia măsuri urgente de înlocuire a salariatului respectiv.

(4) Atragerea la muncă suplimentară în alte cazuri decît cele prevăzute la alin.(2) şi (3) se admite cu acordul scris al salariatului şi al reprezentanţilor salariaţilor.

(5) La solicitarea angajatorului, salariații pot presta munca în afara orelor de program în limita a 240 de ore într-un an calendaristic.

(5^{1}) Durata maximă a timpului de muncă a salariaților nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele de muncă suplimentară. Ca excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele de muncă suplimentară, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână cu condiția ca media orelor de muncă, calculate pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(6) În cazul în care solicită prestarea muncii suplimentare, angajatorul este obligat să asigure salariaţilor condiţii normale de muncă, inclusiv cele privind securitatea şi sănătatea în muncă.

(7) Atragerea la muncă suplimentară se efectuează în baza ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) motivat al angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariaţilor respectivi sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării.

(8) Se admite ca în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă să fie prevăzută posibilitatea de a compensa orele de muncă suplimentară cu ore libere plătite, cu acordul scris al părților. În acest caz, orele libere vor fi acordate în decurs de 30 de zile de la prestarea muncii suplimentare.

Articolul 105. Limitarea muncii suplimentare

(1) Nu se admite atragerea la muncă suplimentară a salariaţilor în vîrstă de pînă la 18 ani, a femeilor gravide, precum şi a persoanelor cărora munca suplimentară le este contraindicată conform certificatului medical.

(2) Persoanele cu dizabilităţi severe şi accentuate, unul dintre părinţii (tutorele, curatorul) care au copii în vîrstă de pînă la 4 ani sau copii cu dizabilităţi, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute de art.126 şi 127 alin.(2) cu activitatea de muncă şi salariaţii care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta muncă suplimentară numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariaţii menţionaţi despre dreptul lor de a refuza munca suplimentară.

(3) Efectuarea muncii suplimentare nu poate avea ca efect majorarea duratei zilnice a timpului de muncă peste 12 ore.

Articolul 106. Evidența timpului de muncă

Angajatorul este obligat să țină evidența timpului muncii prestate efectiv de fiecare salariat, inclusiv al muncii suplimentare, al muncii prestate în zilele de repaus și în zilele de sărbătoare nelucrătoare, conform modelului aprobat prin convențiile colective încheiate la nivel național, sau să țină evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia.

Capitolul II

TIMPUL DE ODIHNĂ

Articolul 107. Pauza de masă şi repausul zilnic

(1) În cadrul programului zilnic de muncă, salariatului trebuie să i se acorde o pauză de masă de cel puţin 30 de minute.

(2) Durata pauzei de masă și momentul acordării acesteia se stabilesc în regulamentul intern al unității, în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă. Pauzele de masă, cu excepțiile prevăzute în regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă, nu se includ în timpul de muncă.

(3) La unităţile cu flux continuu, angajatorul este obligat să asigure salariaţilor condiţii pentru luarea mesei în timpul serviciului la locul de muncă.

(4) Durata repausului zilnic, cuprinsă între sfîrşitul programului de muncă într-o zi şi începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decît 11 ore consecutive.

Articolul 108. Pauzele pentru alimentarea copilului

(1) Unuia dintre părinţii (tutorelui) care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani i se acordă, pe lîngă pauza de masă, pauze suplimentare pentru alimentarea copilului.

(2) Pauzele suplimentare vor avea o frecvenţă de cel puţin o dată la fiecare 3 ore, fiecare pauză avînd o durată de minimum 30 de minute. Pentru unul dintre părinţii (tutorele) care au 2 sau mai mulţi copii în vîrstă de pînă la 3 ani, durata pauzei nu poate fi mai mică de o oră.

(3) Pauzele pentru alimentarea copilului se includ în timpul de muncă şi se plătesc reieşindu-se din salariul mediu.

(4) În cazul în care angajatorul asigură în cadrul unităţii încăperi speciale pentru alimentarea copiilor, acestea vor îndeplini condiţiile de igienă corespunzătoare normelor sanitare în vigoare.

Articolul 109. Repausul săptămînal

(1) Repausul săptămînal se acordă timp de 2 zile consecutive, de regulă sîmbăta şi duminica.

(2) În cazul în care un repaus simultan pentru întregul personal al unităţii în zilele de sîmbătă şi duminică ar prejudicia interesul public sau ar compromite funcţionarea normală a unităţii, repausul săptămînal poate fi acordat şi în alte zile, stabilite prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, cu condiţia ca una din zilele libere să fie duminica.

(3) În unităţile în care, datorită specificului muncii, nu se poate acorda repausul săptămînal în ziua de duminică, salariaţii vor beneficia de două zile libere în cursul săptămînii şi de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă.

(4) Durata repausului săptămînal neîntrerupt în orice caz nu trebuie să fie mai mică de 42 de ore, cu excepţia cazurilor cînd săptămîna de muncă este de 6 zile.

Articolul 110. Munca în zilele de repaus

(1) Munca în zilele de repaus este interzisă.

(2) Prin derogare de la dispoziţiile alin.(1), atragerea salariaţilor la muncă în zilele de repaus se admite în modul şi în cazurile prevăzute la art.104 alin.(2) şi (3).

(3) Nu se admite atragerea la muncă în zilele de repaus a salariaţilor în vîrstă de pînă la 18 ani, a femeilor gravide.

(4) Persoanele cu dizabilităţi severe şi accentuate, unul dintre părinţii (tutorele, curatorul) care au copii în vîrstă de pînă la 4 ani sau copii cu dizabilităţi persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.126 şi 127 alin.(2) cu activitatea de munca şi salariaţii care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta munca în zilele de repaus numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariaţii menţionaţi despre dreptul lor de a refuza munca în zilele de repaus.

Articolul 111. Zilele de sărbătoare nelucrătoare

(1) În Republica Moldova zile de sărbătoare nelucrătoare sînt:

a) 1 ianuarie – Anul Nou;

b) 7 şi 8 ianuarie – Naşterea lui Isus Hristos (Crăciunul pe stil vechi);

c) 8 martie – Ziua internaţională a femeii;

d) prima şi a doua zi de Paşte conform calendarului bisericesc;

e) ziua de luni la o săptămînă după Paşte (Paştele Blajinilor);

f) 1 mai – Ziua internaţională a solidarităţii oamenilor muncii;

g) 9 mai – Ziua Victoriei şi a comemorării eroilor căzuţi pentru independenţa Patriei;

g[1]) 9 mai – Ziua Europei;

g[2]) 1 iunie – Ziua Internațională a Copilului;

h) 27 august – Ziua Independenţei;

i) 31 august – sărbătoarea „Ziua Limbii Române”;

i[1]) 25 decembrie – Naşterea lui Isus Hristos (Crăciunul pe stil nou);

j) ziua Hramului bisericii din localitatea respectivă, declarată în modul stabilit de consiliul local al municipiului, oraşului, comunei, satului.

(1[1]) Salariaților remunerați în acord sau pe unitate de timp (oră sau zi), pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare enumerate la alin. (1), în cazul în care zilele de sărbătoare nelucrătoare nu coincid cu zilele de repaus săptămînal, li se plătește salariul mediu.

În cazul în care zilele de sărbătoare nelucrătoare coincid cu zilele de repaus săptămînal, salariul mediu pentru aceste zile nu se plătește.

(2) În zilele de sărbătoare nelucrătoare se admit lucrările în unităţile a căror oprire nu este posibilă în legătură cu condiţiile tehnice şi de producţie (unităţile cu flux continuu), lucrările determinate de necesitatea deservirii populaţiei, precum şi lucrările urgente de reparaţie şi de încărcare-descărcare.
(3) Nu se admite atragerea la muncă în zilele de sărbătoare nelucrătoare a salariaţilor în

vîrstă de pînă la 18 ani, a femeilor gravide.

(4) Persoanele cu dizabilităţi severe şi accentuate, unul dintre părinţii (tutorele, curatorul) care au copii în vîrstă de pînă la 4 ani sau copii cu dizabilităţi, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.126 şi 127 alin. (2) cu activitatea de muncă şi salariaţii care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariaţii menţionaţi despre dreptul lor de a refuza munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare.

(5) În scopul utilizării optime de către salariați a zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, conducătorul unității, după consultarea reprezentanților salariaților, este în drept să transfere zilele de repaus (de lucru) în alte zile. Pentru autoritățile și instituțiile publice, dreptul de a transfera zilele de repaus (de lucru) în alte zile, inclusiv prin modificarea duratei zilnice a timpului de muncă, aparține Guvernului. Salariaţii care în ziua declarată zi de odihnă încă nu se aflau în raporturi de muncă cu unitatea în cauză, salariaţii ale căror contracte individuale de muncă erau suspendate la data respectivă, precum şi salariaţii care în ziua respectivă s-au aflat în concediu medical, în concediu de maternitate, în concediu parţial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani, în concediu de odihnă anual, în concediu neplătit şi în concediu de studii nu au obligaţia de a se prezenta la serviciu în ziua declarată zi lucrătoare.

(6) - *abrogat.*

Capitolul III

CONCEDIILE ANUALE

Articolul 112. Concediul de odihnă anual

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat pentru toţi salariaţii.

(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate fi obiectul vreunei cesiuni, renunţări sau limitări. Orice înţelegere prin care se renunţă, total sau parţial, la acest drept este nulă.

(3) Orice salariat care lucrează în baza unui contract individual de muncă beneficiază de dreptul la concediu de odihnă anual.

Articolul 113. Durata concediului de odihnă anual

(1) Tuturor salariaţilor li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepţia zilelor de sărbătoare nelucrătoare.

(2) Pentru salariaţii din unele ramuri ale economiei naţionale (învăţămînt, ocrotirea sănătăţii, serviciul public etc.), prin lege organică, se poate stabili o altă durată a concediului de odihnă anual (calculată în zile calendaristice).

Articolul 113[1]. Anul de muncă pentru care se acordă

concediul de odihnă anual

(1) Anul de muncă pentru care se acordă concediul de odihnă anual constituie 12 luni calendaristice de la data angajării salariatului.

(2) Calcularea vechimii în muncă care se include într-un an de muncă se efectuează conform art. 114.

Articolul 114. Calcularea vechimii în muncă care dă

dreptul la concediu de odihnă anual

(1) În vechimea în muncă care dă dreptul la concediu de odihnă anual se includ:

a) timpul cînd salariatul a lucrat efectiv;

b) timpul cînd salariatul nu a lucrat de fapt, dar i s-a menţinut locul de muncă (funcţia) şi salariul mediu integral sau parţial;

c) timpul absenţei forţate de la lucru – în cazul eliberării nelegitime din serviciu sau transferului nelegitim la o altă muncă şi al restabilirii ulterioare la locul de muncă;

d) timpul cînd salariatul nu a lucrat de fapt, dar şi-a menţinut locul de muncă (funcţia) şi a primit diferite plăţi din bugetul asigurărilor sociale de stat, cu excepţia concediului parţial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani;

e) alte perioade de timp prevăzute de convenţiile colective, de contractul colectiv sau de cel individual de muncă, de regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator.

(2) Dacă convenţiile colective, contractul colectiv sau cel individual de muncă nu prevăd altfel, în vechimea în muncă, care dă dreptul la concediul de odihnă anual, nu se includ:

a) timpul absenţei nemotivate de la lucru;

b) perioada aflării în concediu pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 4 ani;

c) perioada aflării în concediu neplătit cu o durată mai mare de 14 zile calendaristice;

d) perioada suspendării contractului individual de muncă, cu excepţia cazurilor prevăzute la art.76 lit.a)-d) şi la art.77 lit.b).

Articolul 114[1]. - *abrogat.*

Articolul 115. Modul de acordare a concediului

de odihnă anual

(1) Concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă salariaţilor după

expirarea a 6 luni de muncă la unitatea respectivă.

(2) Înainte de expirarea a 6 luni de muncă la unitate, concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă, în baza unei cereri scrise, următoarelor categorii de salariaţi:

a) femeilor – înainte de concediul de maternitate sau imediat după el;

b) salariaţilor în vîrstă de pînă la 18 ani;

c) altor salariaţi, conform legislaţiei în vigoare.

(2^1) Concediul de odihnă pentru primul an de muncă poate fi acordat salariatului şi înainte de expirarea a 6 luni de muncă la unitate.

(3) Salariaţilor transferaţi dintr-o unitate în alta concediul de odihnă anual li se poate acorda şi înainte de expirarea a 6 luni de muncă după transfer.

(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.

(5) Concediul de odihnă anual poate fi acordat integral sau, în baza unei cereri scrise a salariatului, poate fi divizat în părţi, una dintre care va avea o durată de cel puţin 14 zile calendaristice.

(6) Concediul de odihnă anual se acordă salariatului în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) emis de angajator.

Articolul 116. Programarea concediilor de odihnă anuale

(1) Concediile de odihnă anuale pentru anul următor pot fi programate de către angajator de comun acord cu reprezentanții salariaților până la sfârșitul fiecărui an calendaristic.

(2) La programarea concediilor de odihnă anuale se ţine cont atît de dorinţa salariaţilor, cît şi de necesitatea asigurării bunei funcţionări a unităţii.

(2^1) Perioada și durata concediilor de odihnă anuale programate pot fi modificate la solicitarea salariatului, cu acordul angajatorului, ținând cont de funcționarea unității și necesitățile acesteia.

(3) Salariaţilor ale căror soţii se află în concediu de maternitate li se acordă, în baza unei cereri scrise, concediul de odihnă anual concomitent cu concediul soţiilor.

(4) Salariaţilor în vîrstă de pînă la 18 ani, părinţilor care au 2 şi mai mulţi copii în vîrstă de pînă la 16 ani sau un copil cu dizabilităţi şi părinţilor singuri care au un copil în vîrstă de pînă la 16 ani concediile de odihnă anuale li se acordă în perioada de vară sau, în baza unei cereri scrise, în orice altă perioadă a anului.

(5) *- abrogat.*

(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.

Articolul 117. Indemnizaţia de concediu

(1) Pentru perioada concediului de odihnă anual, salariatul beneficiază de o indemnizaţie de concediu care nu poate fi mai mică decît mărimea salariului mediu pentru perioada respectivă.

(2) Modul de calculare a indemnizaţiei de concediu este stabilit de Guvern.

(3) Indemnizația de concediu se plătește de către angajator cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte de începerea concediului sau la o dată agreată de părți, dar nu mai târziu de data achitării salariului pentru luna în care a fost acordat concediul respectiv.

(4) În caz de deces al salariatului, indemnizaţia ce i se cuvine, inclusiv pentru concediile nefolosite, se plăteşte integral soţului (soţiei), copiilor majori sau părinţilor defunctului, iar în lipsa acestora – altor moştenitori, în conformitate cu legislaţia în vigoare.

Articolul 118. Acordarea anuală a concediului de odihnă

Cazurile excepţionale de amînare a acestuia

(1) Concediul de odihnă se acordă anual conform programării prevăzute la art.116. Angajatorul are obligaţia de a lua măsurile necesare pentru ca salariaţii să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic.

(2) Concediul de odihnă anual poate fi amînat sau prelungit în cazul aflării salariatului în concediu medical, îndeplinirii de către acesta a unei îndatoriri de stat sau în alte cazuri prevăzute de lege.

(3) În cazuri excepţionale, dacă acordarea integrală a concediului de odihnă anual salariatului în anul de muncă curent poate să se răsfrîngă negativ asupra bunei funcţionări a unităţii, o parte din concediu, cu consimţămîntul scris al salariatului şi cu acordul scris al reprezentanţilor salariaţilor, poate fi amînată pentru anul de muncă următor. În asemenea cazuri, în anul de muncă curent, salariatului i se vor acorda cel puțin 14 zile calendaristice din contul concediului de odihnă anual, partea rămasă fiindu-i acordată pînă la sfîrșitul anului următor.

(4) Este interzisă neacordarea concediului de odihnă anual timp de 2 ani consecutivi, precum şi neacordarea anuală a concediului de odihnă salariaţilor în vîrstă de pînă la 18 ani şi salariaţilor care au dreptul la concediu suplimentar în legătură cu munca în condiţii vătămătoare.

(5) Nu se admite înlocuirea concediului de odihnă anual nefolosit printr-o compensaţie în bani, cu excepţia cazurilor de încetare a contractului individual de muncă al

salariatului care nu şi-a folosit concediul.

(6) Durata concediilor medicale, a celor de maternitate şi de studii nu se include în durata concediului de odihnă anual. În caz de coincidenţă totală sau parţială a concediului cu unul din concediile menţionate, în baza unei cereri scrise a salariatului, concediul de odihnă anual nefolosit integral ori parţial se amînă pe perioada convenită prin acordul scris al părţilor sau se prelungeşte, respectiv, cu numărul zilelor indicate în documentul, eliberat în modul stabilit, privitor la acordarea concediului corespunzător în cadrul aceluiaşi an calendaristic.

Articolul 119. Compensarea concediilor de odihnă

anuale nefolosite

(1) În caz de suspendare (art.76 lit.e) şi m), art.77 lit.d) şi e) şi art.78 alin.(1) lit.a) şi d)) sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite.

(2) În baza unei cereri scrise, salariatul poate folosi concediul de odihnă anual pentru un an de muncă, cu suspendarea sau încetarea ulterioară a contractului individual de muncă, primind compensaţia pentru celelalte concedii nefolosite.

(3) În perioada valabilităţii contractului individual de muncă, concediile nefolosite pot fi alipite la concediul de odihnă anual sau pot fi folosite aparte (în întregime sau fracţionat, conform art.115 alin.(5)) de către salariat în perioadele stabilite prin acordul scris al părţilor.

Articolul 120. Concediul neplătit

(1) Din motive familiale şi din alte motive întemeiate, în baza unei cereri scrise, salariatului i se poate acorda, cu consimţămîntul angajatorului, un concediu neplătit cu o durată de pînă la 120 de zile calendaristice, în care scop se emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre).

(2) Unuia dintre părinţii care au 2 şi mai mulţi copii în vîrstă de pînă la 14 ani (sau un copil cu dizabilităţi), părinţilor singuri necăsătoriţi care au un copil de aceeaşi vîrstă li se acordă anual, în baza unei cereri scrise, un concediu neplătit cu o durată de cel puţin 14 zile calendaristice. Acest concediu poate fi alipit la concediul de odihnă anual sau poate fi folosit aparte (în întregime sau divizat) în perioadele stabilite de comun acord cu angajatorul.

Articolul 121. Concediile de odihnă anuale suplimentare

(1) Salariaţii care lucrează în condiţii vătămătoare, persoanele cu dizabilităţi de vedere severe şi tinerii în vîrstă de pînă la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de cel puţin 4 zile calendaristice.

(2) Pentru salariaţii care lucrează în condiţii vătămătoare, durata concretă a concediului de odihnă anual suplimentar plătit este stabilită prin contractul colectiv de muncă, în baza nomenclatorului respectiv aprobat de Guvern.

(3) Salariaţilor din unele ramuri ale economiei naţionale (industrie, transporturi, construcţii etc.) li se acordă concedii de odihnă anuale suplimentare plătite pentru vechime în muncă în unitate şi pentru munca în schimburi, conform legislaţiei în vigoare.

(4) Unuia dintre părinţii care au 2 şi mai mulţi copii în vîrstă de pînă la 14 ani (sau un copil cu dizabilităţi) li se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de 4 zile calendaristice.

(5) În convenţiile colective, în contractele colective sau în cele individuale de muncă pot fi prevăzute şi alte categorii de salariaţi cărora li se acordă concedii de odihnă anuale suplimentare plătite, precum şi alte durate (mai mari) ale concediilor decît cele specificate la alin.(1), (3) şi (4).

(6) Concediile de odihnă anuale suplimentare se alipesc la concediul de odihnă anual de bază.

Articolul 122. Rechemarea din concediu

(1) Salariatul poate fi rechemat din concediul de odihnă anual prin ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului, numai cu acordul scris al salariatului şi numai pentru situaţii de serviciu neprevăzute, care fac necesară prezenţa acestuia în unitate. În acest caz, salariatul nu restituie indemnizaţia pentru zilele de concediu nefolosite.

(2) Retribuirea muncii salariatului rechemat din concediul de odihnă anual se efectuează în baze generale.

(3) În caz de rechemare, salariatul trebuie să folosească restul zilelor din concediul de odihnă după ce a încetat situaţia respectivă sau la o altă dată stabilită prin acordul părţilor în cadrul aceluiaşi an calendaristic. Dacă restul zilelor din concediul de odihnă nu au fost folosite din oricare motive în cadrul aceluiaşi an calendaristic, salariatul este în drept să le folosească pe parcursul următorului an calendaristic.

(4) Folosirea de către salariat a părţii rămase a concediului de odihnă anual se efectuează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului.

(5) Refuzul salariatului de a-şi folosi partea rămasă a concediului de odihnă anual este nul (art. 9 alin. (1^1) şi art.112 alin.(2)).

Capitolul IV

CONCEDII SOCIALE

Articolul 123. Concediul medical

(1) Concediul medical plătit se acordă tuturor salariaţilor şi ucenicilor în baza certificatului medical eliberat potrivit legislaţiei în vigoare.

(2) Modul de stabilire, calculare şi achitare a indemnizaţiilor din bugetul asigurărilor sociale de stat în legătură cu concediul medical este prevăzut de legislaţia în vigoare.

Articolul 124. Concediul de maternitate şi concediul

parţial plătit pentru îngrijirea copilului

(1) Femeilor salariate şi ucenicelor, precum şi soţiilor aflate la întreţinerea salariaţilor, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice (în cazul sarcinilor cu 3 şi mai mulţi feţi – 112 zile calendaristice) şi concediul postnatal cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul naşterilor complicate sau naşterii a doi sau mai mulţi copii – 70 de zile calendaristice), plătindu-li-se pentru această perioadă indemnizaţii în modul prevăzut la art.123 alin.(2).

(2) După expirarea concediului de maternitate, persoanelor asigurate indicate la alin. (1) li se acordă, în baza unei cereri scrise, concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, cu achitarea indemnizației din bugetul asigurărilor sociale de stat. Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani se acordă, opțional, unuia dintre părinți, unuia dintre bunici, unei alte rude care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, precum și tutorelui.

(3) Concediul parţial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit de ambii părinţi alternativ, în fracţiuni, conform disponibilităţii fiecăruia, cu condiţia să nu se suprapună fracţiunile. Acest concediu se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, şi în stagiul de cotizare.

(4) În cazul solicitării concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului în fracțiuni, concediul se acordă în termen de cel mult 30 de zile de la data depunerii cererii, pentru perioada indicată în cerere. La cerere se anexează o copie a certificatului de naștere al copilului.

(5) Concediul parţial plătit pentru îngrijirea copiilor născuţi dintr-o sarcină gemelară, de tripleţi sau multipleţi se acordă, la cerere scrisă, ambilor părinţi sau altor persoane asigurate prevăzute la alin. (2).

(6) Salariatul are dreptul la revenirea din concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani înainte de expirarea termenului stabilit în cererea indicată la alin. (2) sau (4), anunțând despre aceasta angajatorul, printr-o cerere scrisă, cu 15 zile lucrătoare înainte. Termenul respectiv poate fi redus prin acordul scris al părților.

Articolul 124^{1}. Concediul paternal

(1) Concediul paternal se acordă în condiţiile prevăzute de prezentul articol pentru a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut sau adoptat.

(2) Tatăl copilului nou-născut beneficiază de dreptul la concediu paternal până la 15 zile calendaristice. Tatăl copilului adoptat beneficiază de dreptul la concediu paternal până la 15 zile calendaristice în temeiul alin. (2^{2}).

(2^{1}) Concediul paternal poate fi acordat integral sau divizat în până la 3 fracțiuni, pe parcursul primelor 12 luni de la nașterea copilului. O fracțiune de concediu reprezintă cel puțin 5 zile calendaristice. Salariatul beneficiază de concediu paternal în baza cererii

depuse cu cel puțin 5 zile înainte de fiecare fracțiune de concediu, cu excepția cazului în care perioadele fracțiunilor au fost stabilite în prealabil cu angajatorul.

(2^2) În cazul taților care au adoptat copii, concediul paternal se acordă în baza unei cereri scrise, în primele 12 luni din ziua încuviințării adopției. La cerere se anexează o copie a hotărârii instanței de judecată privind încuviințarea adopției și o copie a certificatului de naștere al copilului. În cazul în care a beneficiat de concediul plătit prevăzut la art. 127 alin. (2) lit. a), tatăl care a adoptat nu are dreptul la concediu paternal.

(3) Concediul paternal se acordă în baza unei cereri în formă scrisă, în primele 12 luni de la naşterea copilului. La cerere se anexează o copie a certificatului de naştere al copilului.

(3^1) În caz de coincidență totală sau parțială a concediului paternal cu concediul medical, în baza unei cereri scrise a salariatului, concediul paternal nefolosit integral ori parțial se prelungește.

(4) Pe perioada concediului paternal, salariatul beneficiază de o indemnizație paternală care nu poate fi mai mică decît venitul mediu lunar asigurat pentru perioada respectivă și care este achitată din bugetul asigurărilor sociale de stat.

(5) Angajatorul este obligat să încurajeze salariaţii în vederea beneficierii de concediu paternal.

(6) Cazurile în care angajatorul creează situații cu efect de dezavantajare a angajaţilor care iau concediu paternal sînt considerate cazuri de discriminare din partea angajatorilor şi se sancţionează conform legii.

Articolul 125. Alipirea concediului de odihnă anual

la concediul de maternitate şi la

concediul pentru îngrijirea copilului

(1) Femeii, în baza unei cereri scrise, i se acordă concediul de odihnă anual înainte de concediul de maternitate, prevăzut la art.124 alin.(1), sau imediat după el, sau după terminarea concediului pentru îngrijirea copilului.

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

(3) Salariaţii care au adoptat copii nou-născuţi sau i-au luat sub tutelă pot folosi, în baza unei cereri scrise, concediul de odihnă anual după terminarea oricăruia din concediile acordate conform art.127.

(4) Concediile de odihnă anuale, conform alin.(1)-(3), li se acordă salariaţilor indiferent de vechimea în muncă în unitatea respectivă.

Articolul 126. Concediul suplimentar neplătit pentru

îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani

(1) În afară de concediul de maternitate şi concediul parţial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, femeii, precum şi persoanelor menţionate la art.124 alin.(2), li se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani, cu menţinerea locului de muncă (a funcţiei). În lipsa locului de muncă anterior (funcţiei anterioare), persoanelor menţionate li se acordă un alt loc de muncă echivalent (funcţie echivalentă).

(2) În baza unei cereri scrise, în timpul aflării în concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului, femeia sau persoanele menţionate la art.124 alin.(2) pot să lucreze în condiţiile timpului de muncă parţial sau la domiciliu.

(3) Perioada concediului suplimentar neplătit se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, dacă contractul individual de muncă nu a fost suspendat conform art.78 alin.(1) lit.a).

(4) Perioada concediului suplimentar neplătit nu se include în vechimea în muncă ce dă dreptul la următorul concediu de odihnă anual plătit, precum şi în stagiul de cotizare potrivit legii.

(5) Salariatul poate reveni din concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului înainte de termenul stabilit în cererea indicată la alin. (2), anunțând despre acest lucru angajatorul, printr-o cerere scrisă, cu 15 zile lucrătoare înainte. Termenul respectiv poate fi redus prin acordul scris al părților.

Articolul 127. Concediile pentru salariații care

au adoptat copii sau i-au luat

în plasament în serviciul de tutelă/

curatelă

(1) Salariatului care intenționează să adopte un copil i se acordă, la cerere, un concediu parțial plătit, cu durata de la 60 la 90 de zile, pe perioada de încredințare a copilului adoptabil în familia adoptatorului, în vederea adaptării copilului cu adoptatorul și a constatării compatibilității lor. Concediul poate fi folosit de ambii soți alternativ, în fracțiuni, cu condiția să nu se suprapună fracțiunile. Acest concediu se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, și în stagiul de cotizare.

(2) Salariatul care a adoptat un copil sau l-a luat în plasament în serviciul de tutelă/curatelă are dreptul, în baza unei cereri scrise, la următoarele tipuri de concediu:

a) concediu plătit pe o perioadă de până la 90 de zile calendaristice, care începe din ziua încuviințării adopției sau emiterii dispoziției de plasament al copilului în serviciul de tutelă/curatelă. Concediul poate fi folosit de ambii soți alternativ, în fracțiuni, cu condiția să nu se suprapună fracțiunile. Acest concediu se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, și în stagiul de cotizare;

b) concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, cu durata de cel puțin 6 luni, în cazul în care copilul avea vârsta mai mică de 3 ani la data încuviințării adopției sau emiterii dispoziției de plasament al copilului în serviciul de tutelă/curatelă;

c) concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului, cu durata de până la 6 luni, în cazul în care copilul avea vârsta mai mare de 3 ani la data încuviințării adopției sau emiterii dispoziției de plasament al copilului în serviciul de tutelă/curatelă.

(3) Salariatul care a adoptat un copil sau l-a luat în plasament în serviciul de tutelă/curatelă nu poate beneficia de mai multe concedii concomitent, având dreptul de a solicita tipurile de concedii prevăzute la alin. (2) după cum urmează:

a) în termen de 30 de zile de la data încuviințării adopției sau emiterii dispoziției de plasament al copilului în serviciul de tutelă/curatelă, salariatul are dreptul să solicite unul dintre concediile prevăzute la alin. (2);

b) în cazul în care a solicitat concediul plătit prevăzut la alin. (2) lit. a), după expirarea acestuia salariatul are dreptul să solicite concediul prevăzut la alin. (2) lit. b) sau c) ținând cont de vârsta copilului la data încuviințării adopției sau emiterii dispoziției de plasament al copilului în serviciul de tutelă/curatelă.

(4) În cazul concediului prevăzut la alin. (2) lit. a), opțiunea solicitată inițial nu poate fi modificată.

T i t l u l V

SALARIZAREA ŞI NORMAREA MUNCII

Capitolul I

DISPOZIŢII GENERALE

Articolul 128. Salariul

(1) *Salariul* reprezintă orice recompensă sau cîştig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată.

(2) La stabilirea şi achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criterii de sex, vîrstă, dizabilitate, origine socială, situaţie familială, apartenenţă la o etnie, rasă sau naţionalitate, opţiuni politice sau convingeri religioase, apartenenţă sau activitate sindicală.

(2^1) Angajatorul este obligat să asigure egalitatea de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală.

(2^2) Pentru a evalua dacă salariații prestează o muncă de valoare egală, angajatorul va lua în considerare aspectele de muncă ale salariatului, printre care:

a) gradul de răspundere;

b) nivelul de calificare și experiența;

c) efortul și natura sarcinilor implicate;

d) condițiile de muncă.

(2^3) Angajatorii întreprinderilor mijlocii și mari sunt obligați să informeze periodic, dar nu mai rar decât o dată pe an (cel târziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune), salariații și/sau reprezentanții lor cu privire la diferența de gen de salarizare pe categorie de salariați și de funcții.

(2^4) Angajatorul trebuie să pună la dispoziția salariaților, într-un mod ușor accesibil, informația privind criteriile utilizate pentru sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare, aplicat în unitate.

(3) Salariul este confidenţial şi garantat.

Articolul 129. Garanţiile de stat în domeniul salarizării

Garanţiile de stat în domeniul salarizării cuprind salariul minim stabilit de stat, valoarea de referință pentru calcularea salariilor de bază ale angajaților din sectorul bugetar, precum şi adaosurile şi sporurile cu caracter de compensare, garantate de stat şi reglementate de legislaţia în vigoare.

Articolul 130. Structura salariului, condiţiile

şi sistemele de salarizare

(1) Salariul include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcţiei), salariul suplimentar (adaosurile şi sporurile la salariul de bază) şi alte plăţi de stimulare şi compensare.

(2) Retribuirea muncii salariatului depinde de cererea și oferta forței de muncă pe piața muncii, de cantitatea, calitatea și complexitatea muncii, de condițiile de muncă, de calitățile profesionale ale salariatului, efortul și responsabilitățile salariatului, natura și rezultatele muncii lui și/sau de rezultatele activității economice a unității.

(3) Munca este retribuită pe unitate de timp sau în acord atît în sistemul tarifar, cît şi în sistemele netarifare de salarizare.

(4) În funcţie de specificul activităţii şi condiţiile economice concrete, unităţile din sectorul real aplică, pentru organizarea salarizării, sistemul tarifar şi/sau sistemele netarifare de salarizare.

(5) Alegerea sistemului de salarizare în cadrul unităţii se efectuează de către angajator după consultarea reprezentanţilor salariaţilor.

(6) Angajatorul, indiferent de ce sistem de salarizare aplică, trebuie să utilizeze în cadrul unității un sistem de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare.

Capitolul II

SALARIUL MINIM GARANTAT

Articolul 131. Salariul minim

(1) Orice salariat are dreptul la un salariu minim garantat.

(2) *Salariul minim* reprezintă mărimea minimă a retribuţiei evaluată în monedă naţională, mărime stabilită de către stat pentru o muncă simplă, necalificată, sub nivelul căreia angajatorul nu este în drept să plătească pentru norma de muncă pe lună sau pe oră îndeplinită de salariat.

(3) În salariul minim nu se includ adaosurile, sporurile, plăţile de stimulare şi compensare.

(4) Cuantumul salariului minim este obligatoriu pentru toţi angajatorii persoane juridice sau fizice care utilizează munca salariată, indiferent de tipul de proprietate şi forma juridică de organizare. Acest cuantum nu poate fi diminuat nici prin contractul colectiv de muncă, nici prin contractul individual de muncă.

(5) Cuantumul salariului minim se garantează salariaţilor numai cu condiţia executării de către ei a obligaţiilor (normelor) de muncă în orele de program stabilite de legislaţia în vigoare.

Articolul 132. Modul de stabilire şi de reexaminare

a salariului minim

(1) Salariul minim pe lună şi salariul minim pe oră, calculate pornindu-se de la norma lunară a timpului de muncă, se stabilesc prin hotărîre de Guvern, după consultarea patronatelor şi sindicatelor.

(2) Cuantumul salariului minim se determină şi se reexaminează în funcţie de condiţiile economice concrete, de nivelul salariului mediu pe economia naţională, de nivelul prognozat al ratei inflaţiei, precum şi de alţi factori social-economici.

Articolul 133. Sporirea nivelului conţinutului real

al salariului

(1) Sporirea nivelului conţinutului real al salariului se asigură prin indexarea salariului în legătură cu creşterea preţurilor de consum la mărfuri şi servicii.

(2) Salariul minim garantat este indexat anual în funcţie de evoluţia indicelui preţurilor de consum, în conformitate cu legislaţia în vigoare.

Articolul 134. - *abrogat.*

Capitolul III

MODUL DE STABILIRE ŞI PLATĂ A SALARIULUI

Articolul 135. Modul de stabilire a salariilor

(1) Sistemul de salarizare, pe a cărui bază se determină salariile salariaţilor, se stabileşte prin lege sau prin alte acte normative, în corespundere cu forma juridică de organizare a unităţii, cu modul de finanţare şi cu caracterul activităţii acesteia.

(2) Formele şi condiţiile de salarizare, precum şi mărimea salariilor în unităţile cu autonomie financiară, se stabilesc prin negocieri colective sau, după caz, individuale între angajator şi salariaţi sau reprezentanţii acestora, în funcţie de posibilităţile financiare ale angajatorilor, şi se fixează în contractele colective şi în cele individuale de muncă.

(3) Sistemul şi condiţiile de retribuire a muncii salariaţilor din sectorul bugetar se stabilesc prin lege.

(4) Salariul de bază, modul şi condiţiile de salarizare a conducătorilor unităţilor se stabilesc de persoanele sau organele abilitate să numească aceşti conducători şi se fixează în contractele individuale de muncă încheiate cu ei.

(5) Pentru salariații remunerați cu salarii de funcție fixe, salariul de funcție (salariul de bază) al acestora nu se modifică în cazul în care în luna respectivă există zile de sărbătoare nelucrătoare.

Articolul 136. Sistemul tarifar de salarizare

(1) Sistemul tarifar de salarizare include reţelele tarifare, salariile tarifare, grilele de salarii ale funcţiei şi îndrumarele tarifare de calificare.

(2) Tarificarea lucrărilor şi acordarea categoriilor (claselor) de calificare muncitorilor şi specialiştilor se efectuează în conformitate cu îndrumarele tarifare de calificare a profesiilor sau specialităţilor şi funcţiilor.

(3) Componenta principală şi obligatorie a sistemului tarifar este salariul tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) a reţelei tarifare, care serveşte drept bază pentru stabilirea în contractele colective de muncă şi contractele individuale de muncă a salariilor tarifare şi salariilor funcţiei concrete. Salariul tarifar pentru categoria I de calificare în sectorul real se stabileşte la nivel ramural şi de unitate în modul prevăzut de Legea salarizării nr. 847/2002.

(4) - *abrogat.*

(5) - *abrogat.*

Articolul 136[1]. Sisteme netarifare de salarizare

(1) Sistemele netarifare de salarizare reprezintă modalităţi de diferenţiere a salariilor în dependenţă de performanţele individuale şi/sau colective şi funcţia deţinută de salariat.

(2) Criteriile şi normele de evaluare a performanţelor profesionale individuale ale salariatului se stabilesc de către angajator, prin negociere cu reprezentanţii salariaţilor. Aprecierea performanţelor profesionale individuale ale salariatului se efectuează de către angajator.

(3) Sistemul netarifar de salarizare se stabileşte în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate sau într-un alt act normativ la nivel de unitate.

(4) Stabilirea cuantumului salariului pentru fiecare salariat în cadrul sistemelor netarifare de salarizare se efectuează de către angajator. Drept limită minimă şi garanţie a statului serveşte salariul minim.

Articolul 137. Plăţile de stimulare

(1) Angajatorul este în drept să stabilească diferite sisteme de premiere, de adaosuri şi sporuri la salariul de bază, alte plăţi de stimulare după consultarea reprezentanţilor salariaţilor. Sistemele indicate pot fi stabilite şi prin contractul colectiv de muncă.

(2) Modul şi condiţiile de aplicare a plăţilor de stimulare şi de compensare în unităţile din sectorul bugetar se stabilesc prin lege şi prin alte acte normative.

Articolul 138. Recompensa în baza rezultatelor

activităţii anuale

(1) Pe lîngă plăţile prevăzute de sistemele de salarizare, pentru salariaţii unităţii se poate stabili o recompensă în baza rezultatelor activităţii anuale din fondul format din beneficiul obţinut de unitate.

(2) Regulamentul privind modul de plată a recompensei în baza rezultatelor activităţii anuale se aprobă de către angajator de comun acord cu reprezentanţii salariaţilor.

Articolul 139. Retribuirea muncii prestate în condiţii

nefavorabile

(1) Pentru munca prestată în condiţii nefavorabile salariaţilor li se stabilesc sporuri de compensare în mărime unică pentru salariaţii de orice calificare care muncesc în condiţii egale la unitatea respectivă.

(2) Mărimea concretă a sporurilor de compensare pentru munca prestată în condiţii nefavorabile se stabileşte în funcţie de greutate şi nocivitate, în limitele negociate de partenerii sociali şi aprobate prin convenţia colectivă la nivel naţional şi ramural.

(3) Listele lucrărilor şi locurilor de muncă cu condiţii grele şi deosebit de grele, vătămătoare şi deosebit de vătămătoare se aprobă de către Guvern după consultarea patronatelor şi sindicatelor.

Articolul 139[1]. Retribuirea muncii prestate în condiţii

de risc sporit pentru sănătate

(1) Pentru munca prestată în condiții de risc sporit pentru sănătate în perioada stării de urgență, de asediu sau de război ori în perioada stării de urgență în sănătate publică, salariații pot beneficia de spor de compensare pentru munca prestată în condiții de risc sporit pentru sănătate.

(2) Sporul de compensare pentru munca prestată în condiții de risc sporit pentru sănătate se stabilește în mărime de până la 100 la sută din salariul de bază pe unitate de timp (oră sau zi), în funcție de volumul de lucru și de nivelul de pregătire profesională ale salariatului, pentru fiecare oră sau zi de muncă prestată în condiții de risc sporit pentru sănătate.

(3) Categoriile de salariați implicați în prestarea muncii în condiții de risc sporit pentru sănătate în perioada stării de urgență, de asediu sau de război ori în perioada stării de urgență în sănătate publică se stabilesc de Comisia pentru Situații Excepționale a Republicii Moldova sau, după caz, de Comisia națională extraordinară de sănătate publică.

Articolul 140. Introducerea noilor condiţii de retribuire

a muncii şi modificarea celor existente

(1) Reducerea salariilor prevăzute în contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă şi/sau convenţiile colective nu se admite înainte de expirarea unui an de la data stabilirii lor.

(2) Introducerea noilor condiţii de retribuire a muncii sau modificarea celor existente se permite numai cu respectarea prevederilor art.68 alin.(1).

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 un curs de schimb al leului moldovenesc agreat de părți care nu poate fi mai mic de cursul oficial de schimb al leului moldovenesc stabilit de Banca Națională a Moldovei.

(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.

Articolul 142. Termenele, periodicitatea şi locul

de plată a salariului

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

a) nu mai rar decît de două ori pe lună pentru salariaţii remuneraţi pe unitate de timp sau în acord;

b) nu mai rar decît o dată pe lună pentru salariaţii remuneraţi în baza salariilor lunare ale funcţiei.

(2) Angajatorul este obligat să încunoştinţeze salariatul despre mărimea salariului, forma retribuţiei, modul de calculare a salariului, periodicitatea şi locul de plată, reţinerile, alte condiţii referitor la salariu şi modificările acestora.

(3) La achitarea salariului, angajatorul este obligat să informeze în scris fiecare salariat despre părţile componente ale salariului ce i se cuvine pentru perioada respectivă, despre mărimea şi temeiurile reţinerilor efectuate, despre suma totală pe care urmează să o primească, precum şi să asigure efectuarea înscrierilor respective în registrele contabile.

(4) Plata salariului pentru o lucrare ocazională, care durează mai puţin de 2 săptămîni, se efectuează imediat după executarea acesteia.

(5) În caz de deces al salariatului, salariul şi alte plăţi ce i se cuvin se plătesc integral soţului (soţiei), copiilor majori sau părinţilor defunctului, iar în lipsa acestora - altor moştenitori, în conformitate cu legislaţia în vigoare.

Articolul 143. Termenele de efectuare a achitărilor

în caz de încetare a contractului

individual de muncă

(1) Dacă nu se contestă cuantumul tuturor sumelor ce se cuvin salariatului de la unitate, efectuarea achitărilor se face:

a) în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care continuă să lucreze pînă în ziua eliberării din serviciu - în ziua eliberării;

b) în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (concediu medical, absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.) – cel tîrziu în ziua imediat următoare zilei în care salariatul eliberat a cerut să i se facă achitările.

(2) Dacă se contestă cuantumul sumelor ce se cuvin salariatului la eliberare din serviciu, angajatorul este obligat, în orice caz, să-i plătească, în termenele prevăzute la alin.(1), suma necontestată.

Articolul 144. Plata prioritară a salariului

(1) Plata salariilor este efectuată de angajator în mod prioritar faţă de alte plăţi, inclusiv în caz de insolvabilitate a unităţii.

(2) Mijloacele pentru retribuirea muncii salariaţilor sînt garantate prin venitul şi patrimoniul angajatorului.

(3) Angajatorii iau măsuri pentru protejarea salariaţilor proprii contra riscului de neplată a sumelor ce li se cuvin în legătură cu executarea contractului individual de muncă sau ca urmare a încetării acestuia.

(4) În cazul insolvabilității unității, plățile de compensare, garantate salariaților și calculate (recalculate) la data achitării acestora, se achită în mărime nu mai mică decât cuantumul salariului minim, stabilit în conformitate cu legislația în vigoare.

Articolul 145. Compensarea pierderilor cauzate

de neachitarea la timp a salariului

(1) Compensarea pierderilor cauzate de neachitarea la timp a salariului se efectuează prin indexarea obligatorie şi în mărime deplină a sumei salariului calculat dacă reţinerea acestuia a constituit cel puţin o lună calendaristică de la data stabilită pentru achitarea salariului lunar.

(2) Compensarea prevăzută la alin. (1) se efectuează separat pentru fiecare lună, prin majorarea salariului în conformitate cu coeficientul inflaţiei calculat în modul stabilit.

(3) - *abrogat.*

(4) Modul de calculare a sumei de compensare a pierderii unei părţi din salariu în legătură cu încălcarea termenelor de plată a acestuia se stabileşte de Guvern, de comun acord cu patronatele şi sindicatele.

Articolul 146. Răspunderea pentru neachitarea

la timp a salariului

(1) În cazurile în care la conturile curente şi de decontare ale unităţilor există mijloacele respective şi documentele necesare în vederea primirii banilor pentru plata salariilor au fost prezentate în termen, iar băncile nu asigură clientela cu numerar, acestea plătesc, din contul mijloacelor proprii, o penalitate în mărime de 0,2 la sută din suma datorată, pentru fiecare zi de întîrziere.

(2) Persoanele cu funcţie de răspundere din bănci, autorităţi publice şi unităţi, vinovate de neachitarea la timp a salariilor, poartă răspundere materială, disciplinară, administrativă şi penală, în condiţiile legii.

Articolul 147. Interzicerea limitării salariatului

în dispunerea liberă de mijloacele

cîştigate

Se interzice limitarea salariatului în dispunerea liberă de mijloacele cîştigate, cu excepţia cazurilor prevăzute de legislaţia în vigoare.

Articolul 148. Reţinerile din salariu

(1) Reţinerile din salariu se pot face numai în cazurile prevăzute de prezentul cod şi de alte acte normative.

(2) Reţinerile din salariu pentru achitarea datoriilor salariaţilor faţă de angajator se pot face în baza ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) acestuia:

a) pentru restituirea avansului eliberat în contul salariului;

b) pentru restituirea sumelor plătite în plus în urma unor greşeli de calcul;

c) pentru acoperirea avansului necheltuit şi nerestituit la timp, eliberat pentru deplasare în interes de serviciu sau transferare într-o altă localitate ori pentru necesităţi gospodăreşti, dacă salariatul nu contestă temeiul şi cuantumul reţinerilor;

d) pentru repararea prejudiciului material cauzat unităţii din vina salariatului (art.338);

e) - *abrogată.*

(3) În cazurile specificate la alin.(2), angajatorul are dreptul să emită ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de reţinere în termen de cel mult o lună din ziua expirării termenului stabilit pentru restituirea avansului sau achitarea datoriei, din ziua efectuării plăţii greşit calculate ori a constatării prejudiciului material. Dacă acest termen a fost omis ori salariatul contestă temeiul sau cuantumul reţinerii, litigiul se va examina de către instanţa de judecată la cererea angajatorului sau salariatului (art.349-355).

(4) În caz de eliberare a salariatului înainte de expirarea anului de muncă în contul căruia el a folosit deja concediul, angajatorul îi poate reţine din salariu suma achitată pentru zilele fără acoperire ale concediului. Reţinerea pentru aceste zile nu se face dacă salariatul şi-a încetat sau suspendat activitatea în temeiurile indicate la art.76 lit.e), art.78 alin.(1) lit.d), art.82 lit.a) şi i), art.86 alin.(1) lit.b)-e) şi u), în caz de pensionare sau înmatriculare la o instituţie de învăţămînt conform art.85 alin.(2), precum şi în alte cazuri prevăzute de contractul colectiv sau cel individual de muncă ori prin acordul scris al părţilor.

(5) Salariul plătit în plus salariatului de către angajator (inclusiv în cazul aplicării greşite a legislaţiei în vigoare) nu poate fi urmărit, cu excepţia cazurilor unei greşeli de calcul.

Articolul 149. Limitarea cuantumului reţinerilor

din salariu

(1) La fiecare plată a salariului, cuantumul total al reţinerilor nu poate să

depăşească 20 la sută, iar în cazurile prevăzute de legislaţia în vigoare – 50 la sută din salariul ce i se cuvine salariatului.

(2) În caz de reţinere din salariu în baza cîtorva acte executorii, salariatului i se păstrează, în orice caz, 50 la sută din salariu.

(3) Limitările prevăzute la alin. (1) şi (2) nu se aplică reţinerii din salariu în caz de urmărire a pensiei alimentare pentru copiii minori. În acest caz, suma reţinută nu poate fi mai mare de 70 la sută din salariul care se cuvine să fie plătit salariatului.

(4) Dacă suma obţinută prin urmărirea salariului nu este suficientă pentru satisfacerea tuturor pretenţiilor creditorilor, suma respectivă se distribuie între aceştia în modul prevăzut de legislaţia în vigoare.

Articolul 150. Interzicerea reţinerilor din unele plăţi

ce i se cuvin salariatului

Nu se admit reţineri din indemnizaţia de eliberare din serviciu, din plăţile de compensare şi din alte plăţi care, conform Codului de executare al Republicii Moldova, nu pot fi urmărite.

Articolul 151. - *abrogat.*

Capitolul IV

SALARIZAREA PENTRU CONDIŢII

SPECIALE DE MUNCĂ

Articolul 152. Retribuirea muncii salariaţilor în vîrstă

de pînă la 18 ani şi a altor categorii

de salariaţi cu durata redusă a muncii

zilnice

(1) În cazul salarizării pe unitate de timp, salariaţilor în vîrstă de pînă la 18 ani salariul li se plăteşte ţinîndu-se cont de durata redusă a muncii zilnice.

(2) Munca salariaţilor minori care lucrează în acord este retribuită în baza tarifelor pentru munca în acord stabilite salariaţilor adulţi.

(3) Munca elevilor şi studenţilor din instituţiile de învăţămînt secundar general și profesional tehnic, care nu au atins vîrsta de 18 ani, prestată în afara timpului de studii, se retribuie proporţional cu timpul lucrat sau în acord.

(4) În cazurile prevăzute la alin. (1)-(3), angajatorul poate să stabilească, din contul mijloacelor proprii, un spor la salariul tarifar pentru timpul cu care durata muncii zilnice a salariaţilor minori se micşorează în comparaţie cu durata muncii zilnice a salariaţilor adulţi.

(5) Retribuirea muncii altor categorii de salariaţi cărora, conform art.96, li se stabileşte durata redusă a timpului de muncă se efectuează în condiţiile de salarizare stabilite de Guvern.

Articolul 153. Retribuirea muncii în caz de efectuare a

lucrărilor de diversă calificare

(1) La efectuarea lucrărilor de diferite categorii de calificare, lucrul salariaţilor remuneraţi pe unitate de timp este retribuit după munca de calificare mai înaltă.

(2) Munca salariaţilor remuneraţi în acord este retribuită conform tarifelor lucrării efectuate. În cazurile cînd, în legătură cu specificul de producţie, salariaţii care lucrează în acord sînt nevoiţi să efectueze lucrări tarificate la un nivel inferior în raport cu categoriile de calificare ce le-au fost acordate, angajatorul este obligat să le plătească diferenţa dintre categoriile de calificare.

(3) Norma cu privire la plata diferenţei dintre categoriile de calificare prevăzută la alin. (2) nu se aplică în cazurile cînd, în virtutea specificului de producţie, efectuarea lucrărilor de diversă calificare ţine de obligaţiile permanente ale salariatului.

Articolul 154. Salarizarea instructorilor şi ucenicilor

Modul şi condiţiile de salarizare a instructorilor şi ucenicilor se stabilesc de Guvern.

Articolul 155. Salarizarea cumularzilor

(1) Salarizarea cumularzilor se efectuează pentru munca realmente prestată sau timpul efectiv lucrat.

(2) Mărimea salariului tarifar sau a salariului funcţiei pentru cumularzi, precum şi mărimea premiilor, a sporurilor, a adaosurilor şi a celorlalte recompense, determinate de condiţiile de salarizare, se stabilesc în contractul colectiv sau individual de muncă şi nu pot depăşi mărimile prevăzute pentru ceilalţi salariaţi din unitatea respectivă.

Articolul 156. Retribuirea muncii în caz de cumulare

a profesiilor (funcţiilor) şi de îndeplinire

a obligaţiilor de muncă ale salariaţilor

temporar absenţi

(1) Salariaţilor care, în afară de munca lor de bază, stipulată în contractul individual de muncă, îndeplinesc, la aceeaşi unitate, o muncă suplimentară într-o altă profesie (funcţie) sau obligaţiile de muncă ale unui salariat temporar absent, fără a fi scutiţi de munca lor de bază (în limitele duratei normale a timpului de muncă stabilite de prezentul cod), li se plăteşte un spor pentru cumularea de profesii (funcţii) sau pentru îndeplinirea obligaţiilor de muncă ale salariatului temporar absent.

(2) Cuantumul sporurilor pentru cumularea de profesii (funcţii) se stabileşte de părţile contractului individual de muncă, dar nu poate fi mai mic decît 50 la sută din salariul tarifar (salariul funcţiei) al profesiei (funcţiei) cumulate. Plata sporului pentru cumularea de profesii (funcţii) se efectuează fără restricţii, în limitele mijloacelor destinate retribuirii muncii.

(3) Mărimea concretă a sporului pentru îndeplinirea obligaţiilor de muncă ale salariatului temporar absent se stabileşte în funcţie de volumul real de lucrări executate, dar nu poate depăşi 100 la sută din salariul tarifar sau de funcţie al salariatului absent. În cazul în care obligaţiile salariatului temporar absent sînt îndeplinite de mai mulţi salariaţi, cuantumul sporului se stabileşte proporţional cu volumul lucrărilor executate de fiecare din ei, în limitele salariului tarifar sau de funcţie al salariatului absent.

Articolul 157. Retribuirea muncii suplimentare

(1) În cazul retribuirii muncii pe unitate de timp (cu salariu tarifar sau cu salariul funcției), munca suplimentară (art.104), pentru primele două ore, se retribuie în mărime de cel puţin 1,5 salarii de bază stabilite salariatului pe unitate de timp, iar pentru orele următoare - cel puţin în mărime dublă.

(2) În cazul retribuirii muncii în acord cu aplicarea sistemului tarifar de salarizare, pentru munca suplimentară se plăteşte un adaos de cel puţin 50 la sută din salariul tarifar al salariatului de categoria respectivă, remunerat pe unitate de timp pentru primele 2 ore, şi în mărime de cel puţin 100 la sută din acest salariu tarifar – pentru orele următoare, iar cu aplicarea sistemelor netarifare de salarizare – de 50 la sută pentru primele 2 ore şi, respectiv, 100 la sută din salariul minim stabilit pe unitate de timp – pentru orele următoare.

(2^1) - *abrogat.*

(2^2) Pentru munca suplimentară prestată în conformitate cu art. 104 alin. (8), salariatul primește plata ordinară stabilită pe unitate de timp și un număr de ore libere, remunerate conform salariului de bază, egal cu numărul de ore de muncă suplimentară prestată.

(3) - *abrogat.*

Articolul 158. Compensaţia pentru munca prestată

în zilele de repaus şi în cele de

sărbătoare nelucrătoare

(1) Cu condiția plății salariului mediu pentru salariații specificați la art. 111 alin. (1^1), munca prestată în zilele de repaus şi în cele de sărbătoare nelucrătoare este retribuită:

a) salariaţilor care lucrează în acord - cel puţin în mărime dublă a tarifului în acord;

b) salariaţilor a căror muncă este retribuită în baza salariilor tarifare pe oră sau pe

zi - cel puţin în mărimea dublă a salariului pe oră sau pe zi;

c) salariaţilor a căror muncă este retribuită cu salariu lunar - cel puţin în mărimea unui salariu pe unitate de timp sau a remuneraţiei de o zi peste salariu, dacă munca în ziua de repaus sau cea de sărbătoare nelucrătoare a fost prestată în limitele normei lunare a timpului de muncă şi cel puţin în mărime dublă a salariului pe unitate de timp sau a remuneraţiei de o zi peste salariu, dacă munca a fost prestată peste norma lunară.

(2) La cererea scrisă a salariatului care a prestat munca în zi de repaus sau în zi de sărbătoare nelucrătoare, angajatorul poate să-i acorde o altă zi liberă care nu va fi retribuită.

(3) Modul de retribuire a muncii prestate în zilele de repaus şi în cele de sărbătoare nelucrătoare de sportivii profesionişti, lucrătorii de creaţie din teatre, circuri, organizaţii cinematografice, teatrale şi concertistice, precum şi de alte persoane care participă la crearea şi/sau la interpretarea unor opere de artă, poate fi stabilit în convenţiile colective, în contractul colectiv ori în cel individual de muncă.

Articolul 159. Retribuirea muncii de noapte

Pentru munca prestată în program de noapte se stabileşte un adaos în mărime de cel puţin 0,5 din salariul de bază pe unitate de timp stabilit salariatului.

Articolul 160. Dreptul angajatorului la stabilirea unor

plăţi de stimulare şi de compensare

Angajatorul este în drept să majoreze sporurile, adaosurile şi recompensele prevăzute la art.138, 156, 157, 158 în raport cu nivelul lor minim stabilit de legislaţia în vigoare, precum şi să stabilească alte plăţi cu caracter de stimulare şi compensare în limitele mijloacelor proprii (alocate), prevăzute pentru aceste scopuri în contractul colectiv de muncă, într-un alt act normativ la nivel de unitate sau în devizul de cheltuieli pentru întreţinerea unităţii finanţate din buget.

Articolul 161. Modul de retribuire a muncii în caz

de neîndeplinire a normelor de producţie

(1) În caz de neîndeplinire a normelor de producţie din vina angajatorului, retribuirea se face pentru munca efectiv prestată de salariat, dar nu mai puţin decît în mărimea unui salariu mediu al salariatului calculat pentru aceeaşi perioadă de timp.

(2) În caz de neîndeplinire a normelor de producţie fără vina salariatului sau a angajatorului, salariatului i se plătesc cel puţin 2/3 din salariul de bază.

(3) În caz de neîndeplinire a normelor de producţie din vina salariatului, retribuirea se efectuează potrivit muncii prestate.

Articolul 162. Modul de retribuire a muncii în caz

de producere a rebutului

(1) Rebutul produs fără vina salariatului este retribuit la fel ca şi articolele bune.

(2) Rebutul total din vina salariatului nu este retribuit.

(3) Rebutul parţial din vina salariatului este retribuit în funcţie de gradul de utilitate a produsului, conform unor tarife reduse.

(4) Tarifele reduse, menţionate la alin.(3), se stabilesc în contractul colectiv de muncă sau într-un alt act normativ la nivel de unitate.

Articolul 163. Modul de retribuire a muncii în caz

de însuşire a unor noi procese

de producţie

Pentru perioada de însuşire a unor noi procese de producţie, salariaților li se garantează menținerea salariului mediu.

Articolul 164. Menţinerea salariului în caz de transfer

la o altă muncă permanentă cu retribuţie

mai mică

În cazul în care salariatul este transferat la o altă muncă permanentă cu retribuţie mai mică în cadrul aceleiaşi unităţi sau într-o altă localitate împreună cu unitatea, conform art. 74 alin. (1), acestuia i se menţine salariul mediu de la locul de muncă precedent timp de o lună din ziua transferării, cu respectarea prealabilă a prevederilor art. 68.

Articolul 165. Salariul mediu

(1) Salariul mediu include toate drepturile salariale din care, conform legislaţiei în vigoare, se calculează contribuţiile de asigurări sociale de stat obligatorii, cu excepţia plăţilor cu caracter unic.

(2) Salariul mediu se garantează salariaţilor în cazurile prevăzute de legislaţia în vigoare, de contractele colective şi/sau cele individuale de muncă.

(3) Modul de calculare a salariului mediu al salariatului este unic şi se stabileşte de Guvern.

Articolul 165[1]. Ajutorul material

Angajatorul este în drept să acorde anual salariaţilor ajutor material în modul şi condiţiile prevăzute de contractul colectiv de muncă, de alt act normativ la nivel de unitate şi/sau de actele normative în vigoare. Ajutorul material poate fi acordat salariatului, în baza cererii lui scrise, în orice timp al anului ori adăugat la indemnizaţia de concediu (art.117).

Capitolul V

NORMAREA MUNCII

Articolul 166. Garanţii în domeniul normării muncii

Salariaţilor li se garantează:

a) concursul metodologic al statului în organizarea normării muncii;

b) aplicarea sistemelor de normare a muncii stabilite de angajator împreună cu reprezentanţii salariaţilor şi stipulate în contractul colectiv de muncă sau în alt act normativ la nivel de unitate.

Articolul 167. Normele de muncă

(1) Prin norme de muncă se înţeleg normele de producţie, de timp, de deservire, de personal care se stabilesc de către angajator pentru salariaţi în concordanţă cu nivelul atins al tehnicii şi tehnologiei, al organizării producţiei şi a muncii, astfel încît să corespundă condiţiilor concrete din unitate şi să nu conducă la suprasolicitarea salariaţilor.

(2) În condiţiile formelor colective de organizare şi de retribuire a muncii pot fi aplicate, de asemenea, norme combinate şi complexe.

(3) Normele de muncă pot fi revizuite pe măsura implementării tehnicii şi a tehnologiilor noi sau perfecţionării celor existente, înfăptuirii unor măsuri organizatorice sau de altă natură, care asigură sporirea productivităţii muncii, precum şi în cazul folosirii unui utilaj învechit fizic şi moral.

(4) Obţinerea unui nivel înalt al fabricării producţiei de către un anumit salariat sau o anumită brigadă prin aplicarea, din proprie iniţiativă, a unor procedee de muncă noi şi a experienţei avansate, prin perfecţionarea cu forţe proprii a locurilor de muncă, nu constituie temei pentru revizuirea normelor de muncă.

Articolul 168. Elaborarea, aprobarea, înlocuirea şi revizuirea

normelor unice şi a normelor-tip de muncă

(1) Pentru anumite lucrări omogene pot fi elaborate şi stabilite norme unice şi norme-tip (interramurale, ramurale, profesionale etc.) de muncă. Normele-tip de muncă se elaborează de către autorităţile administraţiei publice centrale de specialitate de comun acord cu patronatele şi sindicatele respective şi se aprobă în modul stabilit de Guvern.

(2) Înlocuirea şi revizuirea normelor unice şi a normelor-tip se efectuează de către autorităţile care le-au aprobat.

Articolul 169. Introducerea, înlocuirea şi revizuirea

normelor de muncă

(1) În cazul în care normele de muncă nu mai corespund condiţiilor pentru care au fost aprobate sau nu asigură ocuparea completă a timpului normal de muncă, acestea pot fi revizuite sau înlocuite.

(2) Procedura de revizuire sau înlocuire a normelor de muncă, precum şi situaţiile concrete în care poate fi aplicată, se stabileşte prin contractele colective de muncă, prin alte acte normative la nivel de unitate şi/sau prin convenţiile colective.

(3) Despre introducerea unor norme noi de muncă salariaţii trebuie să fie anunţaţi în scris, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel puţin cu 2 luni înainte.

Articolul 170. Stabilirea tarifelor de retribuire a muncii

în acord

(1) La retribuirea muncii în acord, tarifele se stabilesc pornindu-se de la categoriile de muncă, salariile tarifare (salariile funcţiei) şi normele de producţie (normele de timp) în vigoare.

(2) Tariful pentru munca plătită în acord se stabileşte prin împărţirea salariului tarifar pe oră (pe zi), care corespunde categoriei muncii prestate, la norma de producţie pe oră (pe zi). Tariful pentru munca plătită în acord poate fi stabilit, de asemenea, prin înmulţirea salariului tarifar pe oră (pe zi), care corespunde categoriei muncii prestate, cu norma de timp în ore sau zile.

Articolul 171. Asigurarea condiţiilor normale de muncă

pentru îndeplinirea normelor de producţie

(de deservire)

Angajatorul are obligaţia să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice care au fost puse la baza elaborării normelor de muncă şi să creeze condiţii de muncă necesare îndeplinirii normelor de producţie (de deservire). Aceste condiţii sînt:

a) starea bună a maşinilor, a maşinilor-unelte şi a dispozitivelor;

b) asigurarea la timp cu documentaţie tehnică;

c) calitatea corespunzătoare a materialelor şi instrumentelor necesare pentru prestarea muncii, precum şi aprovizionarea la timp cu ele;

d) alimentarea la timp a procesului de producţie cu energie electrică, cu gaze şi cu alte surse de energie;

e) asigurarea protecţiei muncii şi securităţii de producţie.

T i t l u l VI

GARANŢII ŞI COMPENSAŢII

Capitolul I

DISPOZIŢII GENERALE

Articolul 172. Noţiunile de garanţie şi de compensaţie

(1) Prin garanţie se înţeleg mijloacele, metodele, condiţiile prin care se asigură realizarea drepturilor acordate salariaţilor în domeniul raporturilor de muncă şi al altor raporturi sociale legate de acestea.

(2) Prin compensaţie se înţeleg drepturile băneşti stabilite în scopul compensării cheltuielilor suportate de salariaţi în legătură cu executarea de către ei a obligaţiilor de muncă şi a altor obligaţii prevăzute de legislaţia în vigoare.

Articolul 173. Cazurile de acordare a garanţiilor

şi compensaţiilor

Pe lîngă garanţiile şi compensaţiile generale prevăzute de prezentul cod (garanţii la angajare, la transfer, în domeniul salarizării etc.), salariaţilor li se acordă garanţii şi compensaţii în caz de:

a) deplasare în interes de serviciu;

b) transferare la lucru într-o altă localitate;

c) îmbinare a muncii cu studiile;

d) încetare a contractului individual de muncă; precum şi

e) în alte cazuri prevăzute de prezentul cod şi de alte acte normative.

Capitolul II

GARANŢII ŞI COMPENSAŢII ÎN CAZ DE DEPLASARE

ÎN INTERES DE SERVICIU ŞI DE TRANSFERARE

ÎNTR-O ALTĂ LOCALITATE

Articolul 174. Deplasarea în interes de serviciu

(1) Prin deplasare în interes de serviciu se înţelege delegarea salariatului, conform ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, pe un anumit termen, pentru executarea obligaţiilor de muncă în afara locului de muncă permanent.

(2) Călătoriile de serviciu ale salariaţilor a căror activitate permanentă are caracter mobil sau ambulant, precum şi îndeplinirea lucrărilor de prospecţiune, a celor geodezice şi topografice pe teren, nu sînt considerate deplasări în interes de serviciu dacă angajatorul

acordă transportul de serviciu necesar.

Articolul 175. Garanţii în caz de deplasare în interes

de serviciu

Salariaţilor deplasaţi în interes de serviciu li se garantează menţinerea locului de muncă (a funcţiei) şi a salariului mediu, precum şi compensarea cheltuielilor legate de deplasarea în interes de serviciu.

Articolul 176. Compensarea cheltuielilor legate

de deplasarea în interes de serviciu

(1) În cazul deplasării în interes de serviciu, angajatorul este obligat să compenseze salariatului:

a) cheltuielile de călătorie tur-retur;

b) cheltuielile de cazare;

c) diurna;

d) alte cheltuieli ce ţin de deplasare.

(2) Modul şi mărimea compensării cheltuielilor legate de deplasările în interes de serviciu se aprobă de Guvern. Unităţile cu autonomie financiară pot stabili în contractul colectiv de muncă mărimi sporite ale acestor compensaţii.

Articolul 177. Compensarea cheltuielilor în caz

de transferare la muncă într-o

altă localitate

(1) La transferarea salariatului, în baza unei înţelegeri prealabile în formă scrisă cu angajatorul, la muncă într-o altă localitate, angajatorul este obligat să-i compenseze acestuia:

a) cheltuielile legate de mutarea într-o altă localitate a salariatului şi a membrilor familiei sale (cu excepţia cazurilor cînd angajatorul asigură transportarea persoanelor respective şi a bunurilor lor);

b) cheltuielile de stabilire la noul loc de trai.

(2) Mărimile concrete ale compensării cheltuielilor specificate la alin.(1) se determină prin acordul părţilor contractului individual de muncă, dar nu pot fi mai mici decît cele stabilite de Guvern.

Capitolul III

GARANŢII ŞI COMPENSAŢII PENTRU SALARIAŢII

CARE ÎMBINĂ MUNCA CU STUDIILE

Articolul 178. Garanţii şi compensaţii acordate salariaţilor

care îmbină munca cu studiile în instituţiile

de învăţământ superior şi mediu de specialitate

(1) Salariaților trimiși de către angajator la programe de studii acreditate în condițiile legii în cadrul învățământului profesional tehnic, superior de licență sau superior de master cu frecvență redusă li se stabilește durata redusă a timpului de muncă, li se acordă concedii suplimentare, cu menținerea integrală sau parțială a salariului mediu, și alte înlesniri, în modul stabilit de Guvern.

(1^1) Salariaților care, din proprie inițiativă, s-au înmatriculat la programe de studii acreditate în condițiile legii în cadrul învățământului profesional tehnic, superior de licență sau superior de master cu frecvență redusă li se acordă anumite garanții și compensații în modul prevăzut de contractul colectiv sau de cel individual de muncă.

(2) În contractul colectiv de muncă, în alt act normativ la nivel de unitate şi în convenţiile colective pentru salariaţii menţionaţi la alin.(1) pot fi prevăzute înlesniri suplimentare din contul mijloacelor unităţii.

Articolul 179. Garanții și compensații acordate salariaților

care îmbină munca cu studiile în cadrul

programelor de doctorat și postdoctorat

(1) Salariaților care își fac studiile în cadrul programelor de doctorat și postdoctorat în instituțiile de învățământ superior sau în organizațiile din domeniile cercetării și inovării, acreditate în condițiile legii, li se acordă garanții și compensații în modul prevăzut de contractul colectiv sau de contractul individual de muncă.

(2) Angajatorul şi reprezentanţii salariaţilor pot prevedea în contractul colectiv de muncă sau într-un alt act normativ la nivel de unitate, din contul unităţii, garanţii şi compensaţii suplimentare la cele stabilite prin actele normative în vigoare.

Articolul 180. - *abrogat.*

Articolul 181. Garanţii şi compensaţii acordate salariaţilor

care îmbină munca cu studiile în instituţiile

de învăţământ secundar general

Salariaţilor care studiază în instituţiile de învăţământ secundar general li se stabileşte durata redusă a timpului de muncă, li se acordă concedii suplimentare cu

menţinerea, totală sau parţială, după caz, a salariului mediu, precum şi alte garanţii şi compensaţii în modul stabilit de Guvern.

Articolul 182. Modul de acordare a garanţiilor şi compensaţiilor

salariaţilor care îmbină munca cu studiile

(1) Salariaţilor care îmbină munca cu studiile li se acordă garanţii şi compensaţii la obţinerea, pentru prima dată, a studiilor de nivelul respectiv.

(2) La concediile suplimentare acordate salariaţilor care îmbină munca cu studiile, potrivit unei înţelegeri scrise între angajator şi salariat, pot fi alipite concediile de odihnă anuale.

(3) Salariaţilor care îşi fac studiile la o instituţie de învăţământ la a doua sau a treia specialitate (profesie) li se pot acorda anumite garanţii şi compensaţii în modul prevăzut de contractul colectiv sau de cel individual de muncă.

Capitolul IV

GARANŢIILE ŞI COMPENSAŢIILE ACORDATE

SALARIAŢILOR ÎN LEGĂTURĂ CU ÎNCETAREA

CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Articolul 183. Dreptul preferenţial la menţinerea la lucru

în cazul reducerii numărului sau a statelor

de personal

(1) În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, de dreptul preferenţial de a fi lăsaţi la lucru beneficiază salariaţii cu o calificare şi productivitate a muncii mai înaltă.

(2) În cazul unei egale calificări şi productivităţi a muncii, de dreptul preferenţial de a fi lăsaţi la lucru au:

a) salariaţii cu obligaţii familiale, care întreţin două sau mai multe persoane şi/sau o persoană cu dizabilităţi;

b) salariaţii în a căror familie nu sînt alte persoane cu venit de sine stătător;

c) salariaţii care au o mai mare vechime în muncă în unitatea respectivă;

d) salariaţii care au suferit în unitatea respectivă un accident de muncă sau au contractat o boală profesională;

e) salariaţii care îşi ridică calificarea în instituţiile de învăţământ superior şi profesional tehnic, fără scoatere din activitate;

f) persoanele cu dizabilităţi de pe urma războiului şi membrii familiilor militarilor căzuţi sau dispăruţi fără urmă;

g) participanţii la acţiunile de luptă pentru apărarea integrităţii teritoriale şi independenţei Republicii Moldova;

h) inventatorii;

i) persoanele care s-au îmbolnăvit sau au suferit de boală actinică şi de alte boli provocate de radiaţie în urma avariei de la Cernobîl;

j) persoanele cu dizabilităţi în privinţa cărora este stabilit raportul de cauzalitate dintre survenirea dizabilităţii şi avaria de la C.A.E. Cernobîl, participanţii la lichidarea consecinţelor avariei de la C.A.E. Cernobîl în zona de înstrăinare în anii 1986-1990;

k) salariaţii care au mai multe stimulări pentru succese în muncă şi nu au sancţiuni disciplinare (art.211);

l) salariaţii cărora le-au rămas cel mult 5 ani pînă la stabilirea pensiei pentru limită de vîrstă.

(3) În cazul cînd unele persoane indicate la alin.(2) corespund cîtorva criterii prevăzute la acest alineat, dreptul preferenţial de a fi lăsate la lucru aparţine persoanelor care corespund mai multor criterii în comparaţie cu celelalte persoane. În caz de egalitate a numărului de criterii, dreptul preferenţial aparţine persoanei care are o vechime în muncă mai mare la unitatea respectivă.

Articolul 184. Garanţii în caz de încetare a contractului

individual de muncă

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

a) cu 2 luni înainte – în caz de concediere în legătură cu lichidarea unităţii sau încetarea activităţii angajatorului persoană fizică, reducerea numărului sau a statelor de personal la unitate (art.86 alin.(1) lit.b) şi c));

b) cu o lună înainte – în caz de concediere în legătură cu constatarea îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanță individuală, conform procedurii de evaluare implementate de către angajator în temeiul art. 86 alin. (1) lit. e);

c) cu 14 zile calendaristice înainte – în caz de concediere din motivul deținerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă (art. 86 alin. (1) lit. y^1) și art. 301 alin. (1) lit. c)).

(2) În perioadele prevăzute la alin.(1), salariatului i se acordă cel puţin o zi

lucrătoare pe săptămînă, cu menţinerea salariului mediu, pentru căutarea unui alt loc de muncă.

(3) La încetarea contractului individual de muncă ca urmare a încălcării de către salariat a obligaţiilor sale de muncă (art.86 alin.(1) lit.g)-k), m), o)-r)), preavizarea nu este obligatorie.

Articolul 185. Garanţii în cazul încetării contractului

individual de muncă în legătură cu

schimbarea proprietarului unităţii

(1) În caz de schimbare a proprietarului unităţii, noul proprietar, într-un termen de cel mult 3 luni din ziua apariţiei dreptului de proprietate, în temeiul art.86 alin.(1) lit.f), este în drept să desfacă contractele individuale de muncă încheiate cu conducătorul unităţii, cu adjuncţii acestuia, cu contabilul-şef.

(2) Noul proprietar acordă persoanelor concediate conform alin.(1) cîte o compensaţie suplimentară dacă acest lucru este prevăzut de contractul individual de muncă.

Articolul 185[1]. Garanții în caz de concedieri colective

(1) Concedierile colective sînt concedierile efectuate de angajator din unul sau din mai multe motive neimputabile salariatului, dacă, într-o perioadă de 30 de zile, numărul concedierilor constituie:

a) cel puțin 10 în unitățile în care sînt încadrați între 20 și 99 de salariați;

b) cel puțin 10% din numărul salariaților în unitățile în care sînt încadrați între 100 și 299 de salariați;

c) cel puțin 30 în unitățile în care sînt încadrați 300 și mai mulți salariați.

(2) La stabilirea numărului efectiv de salariaţi concediaţi colectiv, potrivit alin. (1), se iau în calcul şi acei salariaţi cărora le-au încetat contractele individuale de muncă la iniţiativa angajatorului din unul sau mai multe motive neimputabile salariatului (prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. z)), cu condiţia existenţei a cel puţin 5 concedieri.

(3) În cazul în care la unitate sînt preconizate măsuri care presupun concedieri colective, cu cel puțin 3 luni înainte (incluzînd perioada de preavizare prevăzută la alin. (7)), angajatorul este obligat să notifice despre acest lucru reprezentanții salariaților din unitate și agenția pentru ocuparea forței de muncă și să inițieze consultări cu reprezentanții salariaților în vederea încheierii unui acord.

(4) Pentru a permite reprezentanților salariaților să formuleze propuneri constructive, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de a iniția consultările, angajatorul este obligat să le furnizeze acestora, în scris, toate informațiile utile disponibile cu privire la:

a) motivele concedierilor preconizate;

b) numărul și categoriile de salariați care vor fi concediați;

c) numărul și categoriile de salariați încadrați la unitate;

d) perioada în care vor avea loc concedierile;

e) criteriile de selectare a salariaților care urmează a fi concediați, prevăzute de lege, de convențiile colective sau contractele colective de muncă;

f) metoda de calcul al oricăror indemnizații aferente concedierii, prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în actele normative la nivel de unitate, cu excepția celor prevăzute de legislația în vigoare.

(5) Consultările durează pînă la încheierea unui acord, dar în orice caz nu mai mult de 30 de zile calendaristice din momentul informării reprezentanților salariaților despre concedierile colective preconizate.

(6) În cazul în care nu se ajunge la un acord și decizia unilaterală a angajatorului este de a continua procesul de concediere colectivă, această decizie este comunicată, prin notificare, reprezentanților salariaților și agenției pentru ocuparea forței de muncă. Notificarea agenției pentru ocuparea forței de muncă va conține cel puțin elementele prevăzute la alin. (4) lit. a)–e), precum și orice informații utile cu privire la concedierile preconizate și la consultările cu reprezentanții salariaților. Obligația notificării vizează fiecare concediere preconizată în cadrul concedierilor colective.

(7) Preavizarea, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, a salariaților cu privire la concedierile colective se realizează cu 2 luni înainte de concediere, respectîndu-se procedurile de concediere stabilite la art. 88.

(8) Agenția pentru ocuparea forței de muncă utilizează perioada premergătoare concedierilor pentru a căuta soluții la problemele ridicate de acestea și pentru a acorda, împreună cu angajatorul și reprezentanții salariaților, asistență în vederea încadrării în cîmpul muncii a salariaților ce urmează a fi concediați, prezentîndu-le oportunitățile de angajare și de recalificare.

Articolul 186. Indemnizaţia de eliberare din serviciu

(1) Salariaţilor concediaţi în legătură cu lichidarea unităţii sau cu încetarea activităţii angajatorului persoană fizică (art.86 alin.(1) lit.b)), sau cu reducerea numărului ori a statelor de personal la unitate (art.86 alin.(1) lit.c)) li se garantează:

a) pentru prima lună, plata unei indemnizaţii de eliberare din serviciu egală cu mărimea sumată a unui salariu mediu săptămînal pentru fiecare an complet lucrat la unitatea în cauză, dar nu mai mare decît șase salarii medii lunare și nu mai mică decît un salariu mediu lunar. Dacă unitatea a fost succesorul de drept al unei unităţi reorganizate anterior şi contractul individual de muncă cu salariaţii în cauză nu a încetat anterior (art.81), se vor lua în calcul toţi anii de activitate. În cazul în care salariatul care este concediat a activat la unitate cu contract individual de muncă în mai multe perioade de timp, în calcul se vor lua anii complet lucrați de la încheierea ultimului contract individual

de muncă;

b) pentru a doua lună, plata unei indemnizaţii de eliberare din serviciu egală cu cuantumul salariului mediu lunar dacă persoana concediată nu a fost plasată în cîmpul muncii;

c) pentru a treia lună, plata unei indemnizaţii de eliberare din serviciu egală cu cuantumul salariului mediu lunar, dacă persoana concediată nu a fost plasată în cîmpul muncii;

d) la lichidarea unităţii, prin acordul scris al părţilor, achitarea integrală a sumelor legate de concedierea salariatului pe toate 3 luni, la data concedierii.

Notă.

În cazul plasării persoanei concediate în cîmpul muncii pe parcursul lunilor indicate la lit.b) şi c), indemnizaţia se va achita pe perioada de pînă la data angajării acesteia.

(2) Indemnizaţia de eliberare din serviciu în mărimea unui salariu mediu pe 2 săptămîni se plăteşte salariaţilor la încetarea contractului individual de muncă în legătură cu:

a) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcţiei deţinute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical respectiv, sau ca urmare a calificării insuficiente confirmate prin hotărîrea comisiei de atestare (art.86 alin.(1) lit.d) şi e));

b) restabilirea la locul de muncă, conform hotărîrii judecătoreşti, a salariatului care a îndeplinit anterior munca respectivă (art. 82 lit. j^1));

c) refuzul salariatului de a fi transferat în altă localitate în legătură cu transferarea unităţii în această localitate (art.86 alin.(1) lit.y)).

(3) Salariaţii al căror contract individual de muncă a fost suspendat în legătură cu încorporarea

în serviciul militar în termen, în serviciul militar cu termen redus sau în serviciul civil (art.76 lit.e)) ori care au demisionat în legătură cu încălcarea de către angajator a contractului individual sau a celui colectiv de muncă (art.85 alin.(2)) beneficiază de indemnizaţia prevăzută la alin.(2).

(4) Plata indemnizaţiei de eliberare din serviciu se efectuează la locul de muncă precedent.

(5) În contractul colectiv sau în cel individual de muncă pot fi prevăzute şi alte cazuri de plată a indemnizaţiei de eliberare din serviciu, mărimi sporite ale acesteia, precum şi termene mai îndelungate de plată a indemnizaţiei.

Capitolul V

ALTE GARANŢII ŞI COMPENSAŢII

Articolul 187. Garanţii acordate salariaţilor aleşi în funcţii

elective

Salariatului al cărui contract individual de muncă a fost suspendat în legătură cu alegerea sa într-o funcţie electivă, conform legislaţiei în vigoare (art.78 alin.(1) lit.d)), i se acordă, după terminarea împuternicirilor sale în funcţia respectivă, munca (funcţia) anterioară, iar dacă aceasta lipseşte – o altă muncă (funcţie) echivalentă la aceeaşi sau, cu acordul salariatului, la o altă unitate.

Articolul 188. Garanţii pentru perioada îndeplinirii

obligaţiilor de stat sau obşteşti

(1) În timpul îndeplinirii obligaţiilor de stat sau obşteşti, dacă, potrivit legislaţiei în vigoare, acestea se înfăptuiesc în orele de program, salariaţilor li se garantează menţinerea locului de muncă (a funcţiei) şi a salariului mediu în conformitate cu alin.(2).

(2) Salariaţilor li se menţine salariul mediu în cazul îndeplinirii următoarelor obligaţii de stat sau obşteşti:

a) prezentare, la citare, la organele de urmărire penală, la procuror, la instanţa de judecată în calitate de martor, parte vătămată, expert, specialist, traducător, asistent procedural;

b) participare ca membri ai echipelor voluntare de pompieri la lichidarea incendiului sau avariei; precum şi

c) în cazurile îndeplinirii altor obligaţii de stat sau obşteşti prevăzute de legislaţia în vigoare.

Articolul 188[1]. Garanții în cazul activității salariatului

în cadrul organelor electorale

(1) Pentru perioada activității în cadrul organelor electorale, salariații pot solicita degrevarea de la locul de muncă de bază în condițiile art. 97^3 din prezentul cod și ale Codului electoral.

(2) Angajatorul, indiferent de forma juridică de organizare, are obligația de a permite salariaților să desfășoare activități în cadrul organelor electorale, inclusiv să participe la ședințele organelor electorale, dacă acestea se desfășoară în orele de program, în condițiile prezentului cod și ale Codului electoral. Temei pentru desfășurarea activităților în cadrul organelor electorale servesc hotărârile de constituire și de confirmare a componenței nominale a acestora, precum și, după caz, cele privind degrevarea salariaților.

(3) Salariaților degrevați de atribuțiile de la locul de muncă, precum și celor nedegrevați care participă, în orele de program, la ședințele și procedurile electorale

desfășurate de organele electorale din care fac parte li se garantează menținerea locului de muncă (a funcției) și a salariului integral sau parțial la locul de muncă.

(4) Salariații care activează în cadrul organelor electorale beneficiază de o zi liberă, de regulă, imediat următoare zilei alegerilor, cu menținerea salariului mediu la locul de muncă.

(5) Pe durata activității în cadrul organelor electorale, raporturile de muncă (serviciu) nu pot înceta și nu pot fi modificate (suspendate) decât la inițiativa sau cu acordul salariatului, cu excepția încetării raporturilor de muncă (serviciu) în circumstanțe ce nu depind de voința părților.

(6) Salariații care activează în calitate de funcționari electorali beneficiază și de alte garanții stabilite de prezentul cod, legislația electorală și cea fiscală.

Articolul 189. Garanţii şi compensaţii acordate salariaţilor

chemaţi să îndeplinească serviciul militar

în termen, serviciul militar cu termen redus,

serviciul civil, precum şi salariaţilor chemaţi

la cantonamentele militare

Salariaţii chemaţi să îndeplinească serviciul militar în termen, serviciul militar cu termen redus, serviciul civil, precum şi cei chemaţi la cantonamentele militare beneficiază de garanţiile şi compensaţiile prevăzute de legislaţia în vigoare.

Articolul 190. Garanţii acordate salariaţilor donatori de sînge

(1) Angajatorul este obligat să permită, fără nici o piedică, prezentarea salariaţilor donatori de sînge la instituţiile medicale în ziua donării sîngelui sau a derivatelor de sînge pentru utilizarea lor în scop terapeutic, menţinînd donatorilor salariul mediu şi asigurîndu-i, în caz de necesitate, cu transport.

(2) Salariaţilor donatori de sînge li se acordă, în ziua imediat următoare zilei de donare a sîngelui sau a derivatelor de sînge, o zi liberă cu menţinerea salariului mediu. În caz de donare a sîngelui sau a derivatelor de sînge în ziua premergătoare zilei (zilelor) de repaus, o zi liberă cu menţinerea salariului mediu urmează a fi acordată salariaţilor donatori imediat după ziua (zilele) de repaus.

(3) În caz de donare a sîngelui sau a derivatelor de sînge în timpul concediului de odihnă anual, în zilele de repaus sau în cele de sărbătoare nelucrătoare, angajatorul este obligat să acorde salariatului donator de sînge o altă zi liberă plătită care, cu acordul scris al salariatului respectiv, poate fi alipită la concediul de odihnă anual.

Articolul 190[1]. Garanții și compensații acordate salariaților

pentru implementarea măsurilor speciale

privind asigurarea securității, protecției vieții

şi sănătății populației

(1) În caz de stare de urgență, de asediu și de război, precum și în caz de stare de urgență în sănătate publică, pentru implementarea măsurilor speciale privind asigurarea securității, protecției vieții şi sănătății populației, angajatorii acordă salariaților zile libere, cu menținerea salariului mediu, în modul stabilit de Guvern.

(2) Guvernul stabilește compensații, din mijloacele bugetului de stat, pentru angajatorii care au aplicat prevederile alin. (1).

Articolul 191. Garanţiile şi compensaţiile acordate salariaţilor

inventatori şi raţionalizatori

Salariatul autor al invenţiei sau al propunerii de raţionalizare beneficiază de garanţiile şi compensaţiile prevăzute de legislaţia în vigoare, de contractul colectiv şi/sau de cel individual de muncă.

Articolul 192. Compensaţii pentru uzura bunurilor

care aparţin salariaţilor

(1) Salariatului care foloseşte, cu acordul sau ştirea angajatorului şi în interesul acestuia, bunurile personale i se plăteşte compensaţia pentru utilizarea şi uzura mijloacelor de transport, instrumentelor, utilajului, a altor materiale şi mijloace tehnice ce-i aparţin şi i se compensează cheltuielile legate de utilizarea lor.

(2) Cuantumul şi modul de plată a compensaţiei se stabilesc prin acordul scris al părţilor contractului individual de muncă.

Articolul 193. Garanţiile acordate salariaţilor obligaţi să

treacă controalele (examenele) medicale

Pe timpul efectuării controalelor (examenelor) medicale, salariaţilor care, conform prevederilor prezentului cod sau ale altor acte normative, sînt obligaţi să treacă aceste controale (examene) li se menţine salariul mediu la locul de muncă.

Articolul 194. Garanţii în legătură cu concediul medical

În caz de acordare salariatului a unui concediu medical, angajatorul este obligat să-i plătească acestuia o indemnizaţie în condiţiile art.123 alin.(2).

Articolul 195. Garanţii şi compensaţii acordate salariaţilor

care urmează la iniţiativa angajatorului cursul

de formare profesională

(1) Salariaţilor care urmează, la iniţiativa angajatorului, cursul de formare profesională cu scoatere din activitate li se menţine locul de muncă (funcţia) şi salariul mediu, li se acordă alte garanţii şi compensaţii prevăzute de legislaţia în vigoare.

(2) Salariaţilor care urmează, la iniţiativa angajatorului, cursul de formare profesională cu scoatere din activitate, într-o altă localitate, li se compensează cheltuielile de deplasare în modul şi în condiţiile prevăzute pentru salariaţii trimişi în deplasare în interes de serviciu.

Articolul 196. Garanţii şi compensaţii în cazul unor

accidente de muncă şi boli profesionale

(1) În caz de vătămare a sănătăţii sau deces al salariatului ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, salariatului i se compensează salariul (venitul) nerealizat, precum şi cheltuielile suplimentare pentru reabilitarea medicală, socială şi profesională în legătură cu vătămarea sănătăţii, sau familiei defunctului i se compensează cheltuielile legate de deces.

(2) Mărimea şi condiţiile acordării garanţiilor şi compensaţiilor prevăzute la alin.(1) sînt stabilite de legislaţia în vigoare.

Articolul 197. Garanţii în domeniul asigurărilor sociale

de stat

Salariaţii sînt supuşi asigurării sociale de stat şi beneficiază de toate garanţiile, compensaţiile şi alte plăţi prevăzute de sistemul asigurărilor sociale de stat conform legislaţiei în vigoare.

Articolul 197[1]. Garanții în caz de reorganizare a unității,

chimbare 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 în cadrul unității nu există nici sindicat, nici reprezentanți aleși, informația indicată la alin.(3) este adusă la cunoștința salariaților printr-un:

a) anunț transmis prin poștă electronică sau prin alt mijloc de comunicație, care poate fi accesat de fiecare salariat; și/sau

b) anunț public, plasat pe pagina web a unității, după caz; și/sau

c) anunț public, afișat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității și la fiecare dintre filialele sau reprezentanțele acesteia.

(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^{1}.

(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.

Articolul 197^{2}. Garanții în cazul examenelor medicale

periodice

Pentru perioada examenelor medicale periodice, salariaților li se garantează menținerea locului de muncă (a funcției) și a salariului mediu.

T i t l u l VII

REGULAMENTUL INTERN AL UNITĂŢII.

DISCIPLINA MUNCII

Capitolul I

REGULAMENTUL INTERN

Articolul 198. Dispoziţii generale

(1) Regulamentul intern al unității este un act juridic opțional care, la decizia angajatorului, poate fi elaborat pentru unitate, cu consultarea reprezentanților salariaților, și care se aprobă prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului. Angajatorilor care aprobă, în mod benevol, regulamente interne ale unităților li se aplică corespunzător prevederile prezentului cod.

(2) Regulamentul intern al unităţii nu poate cuprinde prevederi care contravin legislaţiei în vigoare, clauzelor convenţiilor colective şi ale contractului colectiv de muncă.

(3) Prin regulamentul intern al unităţii nu se pot stabili limitări ale drepturilor individuale sau colective ale salariaţilor.

Articolul 199. Conţinutul regulamentului intern al unităţii

(1) Dacă angajatorul elaborează și aprobă regulamentul intern al unității, conform art. 198, acesta trebuie să conțină următoarele prevederi:

a) securitatea şi sănătatea în muncă în cadrul unităţii;

b) respectarea principiului nediscriminării, asigurarea măsurilor de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale și a oricărei alte forme de lezare a demnității în muncă;

c) drepturile, obligaţiile şi răspunderea angajatorului şi ale salariaţilor;

d) disciplina muncii în unitate;

e) abaterile disciplinare şi sancţiunile aplicabile potrivit legislaţiei în vigoare;

f) procedura disciplinară;

g) regimul de muncă şi de odihnă.

(2) Regulamentul intern al unităţii poate cuprinde şi alte reglementări privind raporturile de muncă în unitate.

(3) Regulamentul intern al unităţii se aduce la cunoştinţa salariaţilor, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, de către angajator şi produce efecte juridice pentru aceştia de la data încunoştinţării.

(4) Obligaţia familiarizării salariaţilor cu conţinutul regulamentului intern al unităţii trebuie îndeplinită de angajator în termen de până la 10 zile lucrătoare de la data aprobării regulamentului.

(5) Modul de familiarizare a fiecărui salariat cu conţinutul regulamentului intern al unităţii se stabileşte nemijlocit în textul acestuia.

(6) Regulamentul intern se afişează în toate subdiviziunile structurale ale unităţii.

(7) Orice modificare sau completare a regulamentului intern al unităţii se efectuează cu respectarea prevederilor art.198 şi se aduce la cunoştinţa salariaţilor în termenul şi în modul prevăzute la alin. (4) şi (5).

Articolul 200. Statutele şi regulamentele disciplinare

În unele ramuri ale economiei naţionale, anumitelor categorii de salariaţi li se aplică statute şi regulamente disciplinare aprobate de Guvern.

Capitolul II

DISCIPLINA MUNCII

Articolul 201. Disciplina muncii

Disciplina muncii reprezintă obligaţia tuturor salariaţilor de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convenţiile colective, cu contractele colective şi cu cele individuale de muncă, precum şi cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator.

Articolul 202. Asigurarea disciplinei de muncă

Disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către angajator a condiţiilor economice, sociale, juridice şi organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conştiente faţă de muncă, prin aplicarea de stimulări şi recompense pentru munca conştiincioasă, precum şi de sancţiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare.

Articolul 203. Stimulări

(1) Pentru succese în muncă, angajatorul poate aplica stimulări sub formă de:

a) mulţumiri;

b) premii unice cu prilejul jubileelor, al sărbătorilor profesionale și al zilelor de sărbătoare nelucrătoare, precum și cu alte ocazii;

c) cadouri de preţ;

d) diplome de onoare.

(2) Regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, statutele şi regulamentele disciplinare pot să prevadă şi alte modalităţi de stimulare a salariaţilor.

(3) Pentru succese deosebite în muncă, merite faţă de societate şi faţă de stat, salariaţii pot fi înaintaţi la distincţii de stat (ordine, medalii, titluri onorifice), lor li se pot

decerna premii de stat.

Articolul 204. Modul de aplicare a stimulărilor

(1) Stimulările se aplică de către angajator după consultarea reprezentanţilor salariaţilor.

(2) Stimulările se consemnează într-un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre) și se aduc la cunoștință colectivului de muncă.

Articolul 205. Avantajele şi înlesnirile acordate salariaţilor

care îşi îndeplinesc conştiincios şi eficient

obligaţiile de muncă

Salariaţilor care îşi îndeplinesc conştiincios şi eficient obligaţiile de muncă li se acordă, în mod prioritar, avantaje şi înlesniri în domeniul deservirii social-culturale, locative şi de trai (bilete în instituţii balneosanatoriale, case de odihnă etc.). Aceşti salariaţi beneficiază, de asemenea, de dreptul prioritar la avansare în serviciu.

Articolul 206. Sancţiuni disciplinare

(1) Pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare:

a) avertismentul;

b) mustrarea;

c) mustrarea aspră;

d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r).

(2) Legislaţia în vigoare poate prevedea pentru unele categorii de salariaţi şi alte sancţiuni disciplinare.

(3) Se interzice aplicarea amenzilor şi altor sancţiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă.

(4) Pentru aceeaşi abatere disciplinară nu se poate aplica decît o singură sancţiune.

(5) La aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.

Articolul 207. Organele abilitate cu aplicarea sancţiunilor

disciplinare

(1) Sancţiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcţie) a salariatului respectiv.

(2) Salariaţilor care poartă răspundere disciplinară conform statutelor sau regulamentelor disciplinare şi altor acte normative li se pot aplica sancţiuni disciplinare şi de organele ierarhic superioare celor indicate la alin.(1).

(3) Salariaţii care deţin funcţii elective pot fi concediaţi (art.206 alin.(1) lit.d)) numai prin hotărîrea organului de care au fost aleşi şi numai în temeiuri legale.

Articolul 208. Modul de aplicare a sancţiunilor disciplinare

(1) Pînă la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Explicația privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces- verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

(2) În funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu, a cărei durată nu poate depăşi o lună. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare.

Articolul 209. Termenele de aplicare a sancţiunilor

disciplinare

(1) Sancţiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai tîrziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.

(2) Sancţiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activităţii economico-financiare – după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfăşurării procedurii penale.

Articolul 210. Aplicarea sancţiunii disciplinare

(1) Sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), în care se indică în mod obligatoriu:

a) temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii;

b) termenul în care sancţiunea poate fi contestată;

c) organul în care sancţiunea poate fi contestată.

(2) Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare, cu excepţia sancţiunii disciplinare sub formă de concediere conform art.206 alin.(1) lit.d) care se aplică cu respectarea art.81 alin.(3), se comunică salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unităţii

(filială, reprezentanţă, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate - în termen de cel mult 15 zile lucrătoare şi produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor.

(3) Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355.

Articolul 211. Termenul de validitate şi efectele sancţiunilor

disciplinare

(1) Termenul de validitate a sancţiunii disciplinare nu poate depăşi un an din ziua aplicării. Dacă pe parcursul acestui termen salariatul nu va fi supus unei noi sancţiuni disciplinare, se consideră că sancţiunea disciplinară nu i-a fost aplicată.

(2) Angajatorul care a aplicat sancţiunea disciplinară este în drept să o revoce în decursul unui an din proprie iniţiativă, la rugămintea salariatului, la demersul reprezentanţilor salariaţilor sau al şefului nemijlocit al salariatului.

(3) În interiorul termenului de validitate a sancţiunii disciplinare, salariatului sancţionat nu i se pot aplica stimulări prevăzute la art.203.

Articolul 211[1]. Încălcarea gravă a obligațiilor de muncă

Se consideră încălcare gravă a obligațiilor de muncă următoarele acţiuni ale salariatului:

a) primirea şi eliberarea bunurilor, precum şi a mijloacelor băneşti fără perfectarea documentelor corespunzătoare;

b) acordarea serviciilor prin uzul funcţiei în schimbul unei remuneraţii, unui serviciu sau altor beneficii;

c) folosirea în scopuri personale a banilor încasaţi;

d) folosirea în scopuri personale a bunurilor angajatorului și a bunurilor aflate în gestiunea angajatorului (mijloace fixe aflate în proprietate, arendă, comodat) fără acordul în scris al acestuia;

e) nerespectarea clauzei de confidențialitate;

f) încălcarea cerințelor de securitate și sănătate în muncă, constatată, în formă scrisă, de conducătorul unității, de lucrătorul desemnat, de serviciul intern ori extern de protecție și prevenire sau de Inspectoratul de Stat al Muncii, dacă această încălcare a atras consecințe grave (accident de muncă, avarie) sau a creat un pericol real și iminent al survenirii unor asemenea consecințe;

g) refuzul de a trece examenul medical, în cazul în care acesta este obligatoriu, iar salariatul a fost informat de către angajator, în formă scrisă, despre obligația de a trece

examenul medical;

h) cauzarea unui prejudiciu material mărimea căruia depășește cinci salarii medii lunare pe economie prognozate.

Capitolul III

EVALUAREA PERFORMANȚEI INDIVIDUALE

A SALARIATULUI

Articolul 211[2]. Domeniul de aplicare a evaluării

performanței individuale a salariatului

(1) Evaluarea periodică a performanței individuale a salariatului reprezintă procedura de evaluare a personalului, prin care se determină nivelul de îndeplinire a indicatorilor de performanță individuală, în vederea aprecierii rezultatelor obținute, identificării necesităților de dezvoltare profesională, luării deciziilor privind cariera salariatului, și se aplică categoriilor de personal pasibile evaluării, în conformitate cu decizia angajatorului.

(2) Etapele și procedurile evaluării performanței individuale a salariatului se specifică în regulamentul de evaluare a performanței individuale a salariatului.

(3) Emiterea ordinului de stabilire a perioadei de evaluare a performanței individuale, informarea salariatului și aprobarea listei evaluatorilor țin de atribuția angajatorului.

Articolul 211[3]. Indicatorii de performanță individuală

a salariatului

(1) Indicatorii de performanță individuală se stabilesc de către angajatorul salariatului după consultarea acestuia și se aduc la cunoștința salariatului în formă scrisă.

(2) Indicatorii de performanță individuală se stabilesc nu mai des decât o dată la 3 luni și trebuie să fie rezonabil de apropiați de cei formulați pentru ceilalți salariați care ocupă funcții similare, au același nivel de experiență și pregătire profesională. Indicatorii vor corespunde următoarelor cerințe:

a) să fie specifici atribuțiilor salariatului, care sunt menționate în contractul individual de muncă;

b) să fie măsurabili – să aibă o formă concretă de realizare;

c) să reflecte termenele de îndeplinire;

d) să fie realizabili – să poată fi îndepliniți în termenele de realizare prevăzute și cu resursele alocate.

Articolul 211[4]. Evaluarea performanței individuale

a salariatului

(1) Evaluarea performanței individuale a salariatului constă în compararea rezultatelor activității acestuia cu indicatorii de performanță individuală stabiliți și în acordarea unui calificativ de performanță.

(2) Procedura de evaluare a performanței individuale va prevedea cel puțin 3 calificative de performanță distincte, corelate cu nivelul de îndeplinire a indicatorilor de performanță individuală, în conformitate cu grila stabilită în regulamentul de evaluare a performanței individuale a salariatului.

(3) Calificativul „nesatisfăcător” se atribuie nivelului minim de îndeplinire a indicatorilor de performanță individuală, în conformitate cu prevederile regulamentul de evaluare a performanței individuale a salariatului.

(4) Evaluarea performanței individuale este o procedură care se realizează periodic, periodicitatea desfășurării acesteia fiind stabilită în regulamentul de evaluare a performanței individuale a salariatului. Evaluarea se va desfășura nu mai des decât o dată la 3 luni, iar durata totală a procedurii de evaluare nu va depăși o lună de la data inițierii acesteia până la data aducerii la cunoștința salariatului a rezultatelor evaluării.

(5) Salariatul este informat, în formă scrisă, cu privire la inițierea procedurii de evaluare cu cel puțin 5 zile înainte.

(6) Evaluarea performanței individuale a salariatului se realizează de către conducătorul nemijlocit al acestuia sau de către o comisie de evaluare constituită în acest scop de către angajator.

(7) Salariatul are dreptul de a oferi explicații privind îndeplinirea indicatorilor de performanță individuală stabiliți.

Articolul 211[5]. Rezultatele evaluării performanței

individuale și contestarea rezultatelor

(1) Rezultatele evaluării performanței individuale, inclusiv calificativul acordat și motivarea acordării acestuia, se aduc la cunoștința salariatului, în formă scrisă, și pot fi contestate de cel din urmă la angajator în decurs de 5 zile lucrătoare din momentul aducerii la cunoștință a rezultatelor evaluării.

(2) Angajatorul examinează contestația în decurs de 10 zile lucrătoare din momentul recepționării acesteia și informează salariatul, în formă scrisă, privind decizia sa pe marginea contestației. În cazul în care nu este de acord cu decizia angajatorului, salariatul poate contesta această decizie în instanța de judecată în termen de 30 de zile de la data prezentării în scris de către angajator a deciziei sale pe marginea contestației.

(3) Rezultatele evaluării performanței individuale se iau în considerare la luarea deciziilor de către angajator privind promovarea, concedierea, necesitatea instruirii și

stimularea financiară sau nonfinanciară a salariatului.

T i t l u l VIII

FORMAREA PROFESIONALĂ

Capitolul I

DISPOZIŢII GENERALE

Articolul 212. Noţiuni principale

(1) Prin formare profesională se înţelege orice proces de instruire în urma căruia un salariat dobîndeşte o calificare, atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberate în condiţiile legii.

(2) Prin formare profesională continuă se înţelege orice proces de instruire în cadrul căruia un salariat, avînd deja o calificare ori o profesie, îşi completează cunoştinţele profesionale prin aprofundarea cunoştinţelor într-un anumit domeniu al specialităţii de bază sau prin deprinderea unor metode sau procedee noi aplicate în cadrul specialităţii respective.

(3) Prin formare tehnică se înţelege orice sistem de instruire prin care un salariat însuşeşte procedeele de aplicare în procesul muncii a mijloacelor tehnice şi tehnologice.

Articolul 213. Drepturile şi obligaţiile angajatorului

în domeniul formării profesionale

(1) Angajatorul este obligat să creeze condiţiile necesare şi să favorizeze formarea profesională şi tehnică a salariaţilor care urmează instruirea în producţie, se perfecţionează sau studiază în instituţii de învăţămînt, fără scoatere din activitate.

(2) În cadrul fiecărei unităţi persoană juridică, angajatorul, în comun cu reprezentanţii salariaţilor, întocmeşte şi aprobă anual planurile de formare profesională.

(3) Condiţiile, modalităţile şi durata formării profesionale, drepturile şi obligaţiile părţilor, precum şi volumul mijloacelor financiare alocate în acest scop (în mărime de cel puţin 2 la sută din fondul de salarizare al unităţii), se stabilesc în contractul colectiv de muncă sau în convenţia colectivă.

(4) În cazul în care participarea salariaţilor la cursurile sau stagiile de formare profesională este iniţiată de angajator, toate cheltuielile aferente sînt suportate de către acesta.

(5) În cazul scoaterii din activitate a salariatului pe o durată scurtă, în scopul formării profesionale, acţiunea contractului individual de muncă al acestuia continuă cu menţinerea salariului mediu. Dacă perioada respectivă depăşeşte 60 de zile calendaristice, contractul individual de muncă al salariatului se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizaţie plătită de angajator conform prevederilor contractului colectiv de muncă.

Articolul 214. Drepturile şi obligaţiile salariaţilor

în domeniul formării profesionale

(1) Salariatul are dreptul la formare profesională, inclusiv la obţinerea unei profesii sau specialităţi noi. Acest drept poate fi realizat prin încheierea, în formă scrisă, a unor contracte de formare profesională (art.215, 216 alin.(3) şi (4)), adiţionale la contractul individual de muncă.

(2) - *abrogat.*

(3) În cazul în care salariatul vine cu iniţiativa participării la o formă de formare profesională cu scoatere din activitate, organizată în afara unităţii, angajatorul va examina solicitarea scrisă a salariatului în comun cu reprezentanţii salariaţilor.

(4) În termen de 15 zile calendaristice de la data înregistrării solicitării, angajatorul va decide în ce condiţii poate permite salariatului participarea la o formă de formare profesională conform alin.(3) şi dacă va suporta, integral sau parţial, costul acesteia.

Capitolul II

CONTRACTUL DE CALIFICARE PROFESIONALĂ

Articolul 215. Contractul de calificare profesională

(1) Contractul de calificare profesională este un contract special, adiţional la contractul individual de muncă, încheiat în formă scrisă, în baza căruia salariatul se obligă să urmeze un curs de formare profesională, organizat de angajator, pentru a obţine o calificare profesională.

(2) Formarea profesională la nivel de unitate conform contractului de calificare profesională se realizează de către un instructor sau maistru de instruire, numit de angajator dintre salariaţii calificaţi cu experienţă profesională şi autorizat în modul prevăzut de lege.

Capitolul III

CONTRACTUL DE UCENICIE ŞI CONTRACTUL

DE FORMARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ

Articolul 216. Contractul de ucenicie şi contractul

de formare profesională continuă

(1) Angajatorul are dreptul să încheie un contract de ucenicie cu persoana care este în căutarea unui loc de muncă şi care nu are o calificare profesională.

(2) Contractul de ucenicie, încheiat în formă scrisă, este un contract de drept civil şi se reglementează de Codul civil şi de alte acte normative.

(3) Angajatorul are dreptul să încheie un contract de formare profesională continuă cu orice salariat al unităţii.

(4) Contractul de formare profesională continuă se încheie în formă scrisă, este un act adiţional la contractul individual de muncă şi se reglementează de legislaţia muncii şi de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii.

Articolul 217. Conţinutul contractului de ucenicie şi

al contractului de formare profesională

continuă

(1) Contractul de ucenicie şi contractul de formare profesională continuă vor include:

a) numele şi prenumele sau denumirea părţilor;

b) indicarea profesiei, specialităţii şi calificării pe care o va obţine ucenicul sau salariatul;

c) obligaţiile angajatorului privind crearea condiţiilor de instruire stipulate în contract;

d) termenul contractului;

e) obligaţia persoanei de a urma cursul de formare profesională şi de a activa conform profesiei, specialităţii, calificării obţinute în termenul stabilit de contractul respectiv;

f) condiţiile de retribuire a muncii pe durata uceniciei sau formării profesionale continue.

g) condiţiile de acoperire (restituire) a cheltuielilor suportate de părţi (de o parte) pe durata uceniciei sau formării profesionale continue în cazul eliberării salariatului (art.85, art.86 alin.(1) lit.g)-r)) înainte de expirarea termenului prevăzut de contract conform lit.e).

(2) Contractul de ucenicie şi contractul de formare profesională continuă pot cuprinde şi alte clauze determinate de părţi, care nu contravin legislaţiei în vigoare.

Articolul 218. Durata uceniciei şi a formării profesionale

continue

(1) Durata uceniciei sau a formării profesionale continue nu trebuie să depăşească, pe parcursul săptămînii, durata timpului de muncă stabilită de prezentul cod pentru vîrsta şi profesia respectivă la executarea lucrărilor corespunzătoare.

(2) Timpul necesar ucenicului pentru participarea la activităţi teoretice ce ţin de formarea profesională se include în timpul de muncă.

(3) Salariaţii încadraţi în formarea profesională continuă în unitate pot fi eliberaţi temporar de la munca prevăzută de contractul individual de muncă sau pot lucra în condiţiile timpului de muncă parţial ori ale regimului flexibil al timpului de muncă, cu acordul scris al angajatorului.

(4) În cazul salariaţilor încadraţi în formarea profesională continuă sînt interzise:

a) munca prestată în condiţii grele, vătămătoare şi/sau periculoase;

b) munca suplimentară;

c) munca de noapte;

d) detaşarea nelegată de formarea profesională.

(5) Termenul contractului de ucenicie, ca şi al celui de formare profesională continuă, începe să curgă la data indicată în contract, prelungindu-se cu perioada concediului medical şi în alte cazuri prevăzute de contract.

Articolul 219. Aplicarea legislaţiei muncii pe durataucenicieiși a formării profesionale continue

(1) În privinţa ucenicilor şi salariaţilor care au încheiat contract de formare profesională continuă se aplică legislaţia muncii, inclusiv legislaţia privind protecţia muncii.

(2) Clauzele contractelor de ucenicie şi ale contractelor de formare profesională continuă care contravin legislaţiei în vigoare, prevederilor convenţiilor colective şi ale contractelor colective de muncă sînt considerate nule şi inaplicabile.

(3) Angajatorul va asigura, printr-un control corespunzător, efectuat în comun cu reprezentanţii salariaţilor, eficienţa sistemului de ucenicie şi a oricărui alt sistem de formare a cadrelor şi protecţia adecvată a lor.

Articolul 220. Încetarea contractului de formare profesională continuă

Contractul de formare profesională continuă poate înceta în temeiurile prevăzute de prezentul cod pentru încetarea contractului individual de muncă sau în alte temeiuri prevăzute de legislaţia în vigoare.

Articolul 221. Încetarea (desfacerea) contractului de ucenicie

Contractul de ucenicie încetează (se desface) în temeiurile prevăzute de Codul civil.

Titlul IX

SECURITATEA ŞI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

Capitolul I

DISPOZIŢII GENERALE

Articolul 222. Politica statului în domeniul securităţii

şi sănătăţii în muncă

(1) Direcţiile principale ale politicii de stat în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă sînt:

a) asigurarea priorităţii vieţii, integrităţii fizice şi sănătăţii salariaţilor;

b) emiterea şi aplicarea actelor normative privind securitatea şi sănătatea în muncă;

c) coordonarea activităţilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, în domeniul protecţiei mediului;

d) supravegherea şi controlul de stat asupra respectării actelor normative în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;

e) sprijinirea controlului obştesc asupra respectării drepturilor şi intereselor legitime ale salariaţilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;

f) cercetarea, evidenţa şi raportarea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale;

g) apărarea intereselor legitime ale salariaţilor care au avut de suferit în urma accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale, precum şi ale membrilor familiilor lor, prin asigurarea socială obligatorie a salariaţilor contra accidentelor de muncă şi bolilor profesionale;

h) propagarea experienţei avansate în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;

i) participarea autorităţilor publice la realizarea măsurilor de securitate şi sănătate în muncă;

j) pregătirea şi instruirea în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;

k) organizarea evidenţei statistice de stat privind condiţiile de muncă, accidentele de muncă, bolile profesionale şi consecinţele materiale ale acestora;

l) asigurarea funcţionării sistemului informaţional unic în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;

m) colaborarea internaţională în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;

n) contribuirea la crearea condiţiilor de muncă nepericuloase, la elaborarea şi utilizarea tehnicii şi a tehnologiilor nepericuloase, la producerea mijloacelor de protecţie individuală şi colectivă a salariaţilor;

o) reglementarea asigurării salariaţilor cu echipament de protecţie individuală şi

colectivă, cu încăperi şi instalaţii sanitar-sociale, cu mijloace curativ-profilactice din contul angajatorului.

(2) Politica statului în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă se elaborează şi se reexaminează cu consultarea patronatelor şi a sindicatelor, ţinînd cont de evoluţia reglementărilor internaţionale în acest domeniu şi de progresul tehnic.

(3) Realizarea politicii statului în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă se asigură prin acţiuni coordonate ale autorităţilor publice centrale şi locale, ale patronatelor, sindicatelor, angajatorilor, reprezentanţilor salariaţilor.

Articolul 223. Coordonarea securităţii şi sănătăţii în muncă

Ministerul Muncii și Protecției Sociale exercită coordonarea securităţii şi sănătăţii în muncă în Republica Moldova.

Capitolul II

ORGANIZAREA SECURITĂŢII ŞI SĂNĂTĂŢII ÎN MUNCĂ.

ASIGURAREA DREPTULUI SALARIAŢILOR LA O MUNCĂ

CARE SĂ CORESPUNDĂ CERINŢELOR DE SECURITATE

ŞI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ

Articolul 224. Organizarea securităţii şi sănătăţii în muncă

Organizarea securităţii şi sănătăţii în muncă se efectuează în conformitate cu Legea securităţii şi sănătăţii în muncă.

Articolul 225. Asigurarea dreptului salariaţilor la o muncă

care să corespundă cerinţelor de securitate

şi sănătate în muncă

(1) Statul garantează salariaţilor apărarea dreptului acestora la o muncă care să corespundă cerinţelor de securitate şi sănătate în muncă.

(2) Condiţiile de muncă stipulate în contractul individual de muncă trebuie să corespundă cerinţelor de securitate şi sănătate în muncă.

(3) Pe parcursul sistării de către organele de stat de control a activităţii de muncă, prevăzută de contractul individual de muncă, ca rezultat al încălcării cerinţelor de securitate şi sănătate în muncă fără vina salariatului, acestuia i se menţine locul de muncă (funcţia) şi salariul mediu.

(4) Dacă salariatul refuză să presteze munca în cazul apariţiei unui pericol pentru viaţa ori sănătatea sa, angajatorul este obligat să-i acorde salariatului, o altă muncă, corespunzătoare nivelului de pregătire profesională a salariatului, pînă la înlăturarea

pericolului, cu menţinerea salariului de la locul de muncă precedent.

(5) În cazul în care acordarea unei alte munci nu este posibilă, timpul staţionării salariatului pînă la înlăturarea pericolului pentru viaţa sau sănătatea sa se plăteşte de angajator în conformitate cu art. 163 alin. (1).

(6) În cazul neasigurării salariatului, conform cerinţelor de securitate şi sănătate în muncă, cu echipament de protecţie individuală şi colectivă, angajatorul nu are dreptul să ceară salariatului executarea obligaţiilor de muncă şi este obligat să plătească staţionarea din această cauză în conformitate cu prevederile alin. (5).

(7) Refuzul salariatului de a presta munca în cazul apariţiei unui pericol pentru viaţa ori sănătatea sa din cauza nerespectării cerinţelor de securitate şi sănătate în muncă sau de a presta munca în condiţii grele, vătămătoare şi/sau periculoase ce nu sînt prevăzute în contractul individual de muncă nu atrage răspunderea disciplinară.

(8) În cazul vătămării sănătăţii salariatului în exercitarea obligaţiilor de muncă, prejudiciul se compensează în conformitate cu legislaţia în vigoare.

T i t l u l X

PARTICULARITĂŢILE DE REGLEMENTARE

A MUNCII UNOR CATEGORII DE SALARIAŢI

Capitolul I

DISPOZIŢII GENERALE

Articolul 245. Particularităţile de reglementare a muncii

Particularităţile de reglementare a muncii reprezintă un ansamblu de norme care specifică aplicarea faţă de anumite categorii de salariaţi a reglementărilor generale referitoare la muncă sau stabilesc pentru aceste categorii reguli suplimentare ce vizează domeniul menţionat.

Articolul 246. Categoriile de salariaţi cărora li se aplică

particularităţile de reglementare a muncii

Particularităţile de reglementare a muncii femeilor, a persoanelor cu obligaţii familiale, a salariaţilor în vîrstă de pînă la 18 ani, a conducătorilor de unităţi, a persoanelor care prestează muncă prin cumul, precum şi a altor categorii de salariaţi, se stabilesc de prezentul cod şi de alte acte normative.

Capitolul II

MUNCA FEMEILOR, A PERSOANELOR CU OBLIGAŢII

FAMILIALE ŞI A ALTOR PERSOANE

Articolul 247. Garanţii la angajare pentru femeile gravide

şi persoanele cu copii în vîrstă de pînă la

4 ani

(1) Refuzul de angajare sau reducerea cuantumului salariului pentru motive de graviditate sau de existenţă a copiilor în vîrstă de pînă la 4 ani este interzis. Refuzul de angajare a unei femei gravide sau a unei persoane cu copil în vîrstă de pînă la 4 ani din alte cauze trebuie să fie motivat, angajatorul informînd în scris persoana în cauză în decurs de 5 zile calendaristice de la data înregistrării în unitate a cererii de angajare. Refuzul de angajare poate fi atacat în instanţa de judecată.

(2) - *exclus.*

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 şi 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.

Articolul 249. Limitarea trimiterii în deplasare

(1) Nu se admite trimiterea în deplasare în interes de serviciu a persoanelor cărora deplasarea le este contraindicată conform certificatului medical.

(2) Persoanele cu dizabilităţi severe şi accentuate, femeile gravide, părinţii singuri care au copii în vîrstă de pînă la 14 ani, salariaţii care au copii în vîrstă de pînă la 4 ani sau copii cu dizabilităţi, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului, prevăzute la art.126 şi 127 alin.(2), cu munca, precum şi salariaţii care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot fi trimişi în deplasare numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariaţii menţionaţi despre dreptul lor de a refuza plecarea în deplasare.

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 cuvenite 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 soluţionarea 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 obligaţiilor 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-şi îndeplinească obligaţiile 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.

Articolul 251. Interzicerea concedierii femeilor gravide şi

a salariaţilor care îngrijesc copii în vîrstă

de pînă la 4 ani

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

Articolul 252. Garanţii pentru persoanele care îngrijesc

copii lipsiţi de grijă maternă

Garanţiile şi drepturile acordate femeilor cu copii în vîrstă de pînă la 4 ani şi altor persoane care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului, prevăzute la art.124, 126 şi 127 (limitarea muncii de noapte, a muncii suplimentare, atragerii la lucru în zilele de repaus şi a trimiterii în deplasare în interes de serviciu, acordarea concediilor suplimentare, stabilirea regimului de muncă privilegiat, alte garanţii şi înlesniri stabilite de legislaţia muncii), se extind, în afara rudelor menţionate la art.124 alin.(4), şi asupra altor persoane care îngrijesc realmente copii lipsiţi de grija maternă (în caz de deces, de decădere din drepturile părinteşti sau de aflare îndelungată a mamei într-o instituţie de tratament, în alte cazuri), precum şi asupra tutorilor (curatorilor) minorilor.

Articolul 252[1]. Garanţii pentru persoanele care educă

un copil cu dizabilități

Unuia dintre părinţii (tutorelui, curatorului) care educă un copil cu dizabilități i se va acorda suplimentar, în baza unei cereri scrise, o zi liberă pe lună, cu menţinerea salariului mediu din contul angajatorului.

Articolul 252[2]. Servicii de îngrijire a copiilor cu vârsta

de până la 3 ani

În vederea asigurării reconcilierii vieții profesionale cu cea de familie, angajatorul poate oferi salariaților servicii de îngrijire a copiilor cu vârsta de până la 3 ani, conform cadrului normativ aprobat de Guvern.

Capitolul III

MUNCA PERSOANELOR ÎN VÎRSTĂ

DE PÎNĂ LA 18 ANI

Articolul 253. Examenele medicale ale salariaţilor

în vîrstă de pînă la 18 ani

(1) Salariaţii în vîrstă de pînă la 18 ani sînt angajaţi numai după ce au fost supuşi unui examen medical preventiv. Ulterior, pînă la atingerea vîrstei de 18 ani, aceştia vor fi supuşi examenului medical obligatoriu în fiecare an.

(2) Cheltuielile pentru examenele medicale vor fi suportate de angajator.

Articolul 254. Norma de muncă a salariaţilor în vîrstă

de pînă la 18 ani

(1) Pentru salariaţii în vîrstă de pînă la 18 ani norma de muncă se stabileşte, pornindu-se de la normele generale de muncă, proporţional cu timpul de muncă redus stabilit pentru salariaţii respectivi.

(2) Salariaților în vârstă de până la 18 ani, angajați după absolvirea instituțiilor de învățământ secundar general și profesional tehnic, angajatorul le stabilește norme de muncă reduse, în conformitate cu legislația în vigoare, cu convențiile colective și cu contractul colectiv de muncă.

Articolul 255. Lucrările la care este interzisă utilizarea muncii

persoanelor în vîrstă de pînă la 18 ani

(1) Este interzisă utilizarea muncii persoanelor în vîrstă de pînă la 18 ani la lucrările cu condiţii de muncă grele, vătămătoare şi/sau periculoase, la lucrări subterane, precum şi la lucrări care pot să aducă prejudicii sănătăţii sau integrităţii morale a minorilor (jocurile de noroc, lucrul în localurile de noapte, producerea, transportarea şi comercializarea

băuturilor alcoolice, a articolelor din tutun, a substanțelor stupefiante şi toxice). Nu se admite ridicarea şi transportarea manuală de către minori a greutăţilor care depăşesc normele maxime stabilite pentru ei.

(2) Nomenclatorul lucrărilor cu condiţii de muncă grele, vătămătoare şi/sau periculoase la care este interzisă aplicarea muncii persoanelor în vîrstă de pînă la 18 ani, precum şi normele de solicitare maximă admise pentru persoanele în vîrstă de pînă la 18 ani la ridicarea şi transportarea manuală a greutăţilor, se aprobă de Guvern după consultarea patronatelor şi sindicatelor.

Articolul 256. Interzicerea trimiterii în deplasare

a salariaţilor în vîrstă de pînă la 18 ani

Se interzice trimiterea în deplasare a salariaţilor în vîrstă de pînă la 18 ani, cu excepţia salariaţilor din instituţiile audiovizualului, din teatre, circuri, organizaţii cinematografice, teatrale şi concertistice, precum şi din cele ale sportivilor profesionişti.

Articolul 257. Garanţii suplimentare la concedierea

salariaţilor în vîrstă de pînă la 18 ani

Concedierea salariaţilor în vîrstă de pînă la 18 ani, cu excepţia cazului de lichidare a unităţii, se permite numai cu acordul scris al agenţiei teritoriale pentru ocuparea forţei de muncă, respectîndu-se condiţiile generale de concediere prevăzute de prezentul cod.

Capitolul IV

MUNCA CONDUCĂTORILOR DE UNITĂŢI ŞI A

MEMBRILOR ORGANELOR COLEGIALE

Articolul 258. Dispoziţii generale

(1) Prevederile prezentului capitol se aplică conducătorilor tuturor unităţilor, cu excepţia cazurilor cînd conducătorul (angajatorul) este concomitent şi proprietar al unităţii.
(2) Conducător al unităţii este persoana fizică care, în conformitate cu legislaţia în vigoare sau documentele de constituire ale unităţii, exercită atribuţii de administrare a unităţii respective, îndeplinind totodată funcţiile organului executiv.

Articolul 259. Baza juridică de reglementare a muncii

conducătorului unităţii

Drepturile şi obligaţiile conducătorului unităţii în sfera raporturilor de muncă sînt reglementate de prezentul cod, de alte acte normative, de documentele de constituire ale unităţii şi de contractul individual de muncă.

Articolul 260. Încheierea contractului individual

de muncă cu conducătorul unităţii

(1) Contractul individual de muncă cu conducătorul unităţii se încheie pe durata indicată în documentele de constituire ale unităţii sau pe un termen stabilit în contract prin acordul părţilor.
(2) Legislaţia în vigoare sau documentele de constituire ale unităţii pot prevedea proceduri speciale ce vor preceda încheierea contractului individual de muncă cu conducătorul unităţii (organizarea concursului, alegerea sau numirea în funcţie).

Articolul 261. Munca prin cumul a conducătorului unităţii

de stat, inclusiv municipale,sau al unităţii

cu capital majoritar de stat

(1) Conducătorul unităţii de stat, inclusiv municipale, sau al unităţii cu capital majoritar de stat nu poate să presteze muncă prin cumul la o altă unitate sau să cumuleze funcţii la unitatea pe care o conduce, cu excepţiile prevăzute de legislaţia în vigoare.

(2) Conducătorul unităţii de stat, inclusiv municipale, sau al unităţii cu capital majoritar de stat nu poate să facă parte din organele care exercită supravegherea şi controlul în unitatea pe care o conduce.

Articolul 262. Răspunderea materială a conducătorului

unităţii

(1) Conducătorul unităţii poartă răspundere materială deplină pentru prejudiciul direct şi real pe care l-a cauzat unităţii, conform prezentului cod şi altor acte normative.

(2) În cazurile prevăzute de legislaţia în vigoare, conducătorul unităţii repară prejudiciul cauzat unităţii ca urmare a acţiunii sau inacţiunii sale culpabile. Calcularea acestui prejudiciu se efectuează în conformitate cu normele Codului civil.

Articolul 263. Temeiuri suplimentare pentru încetarea

contractului individual de muncă încheiat

cu conducătorul unităţii

În afară de cazurile de încetare a contractului individual de muncă în temeiurile prevăzute de prezentul cod şi de alte acte normative, contractul individual de muncă încheiat cu conducătorul unităţii poate înceta în caz de:

a) eliberare din serviciu a conducătorului unităţii debitor în conformitate cu legislaţia cu privire la insolvabilitate;

b) emitere de către organul abilitat sau proprietarul unităţii a ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) întemeiat juridic de încetare a contractului individual de muncă înainte de termen; precum şi

c) în alte cazuri prevăzute de contractul individual de muncă.

Articolul 264. Compensaţia în legătură cu încetarea

contractului individual de muncă încheiat

cu conducătorul unităţii

În caz de încetare a contractului individual de muncă încheiat cu conducătorul unităţii în baza ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) organului abilitat sau al proprietarului unităţii (art.263 lit.b)), în lipsa unor acţiuni sau inacţiuni culpabile, conducătorul este preavizat în scris cu o lună înainte şi i se plăteşte o compensaţie pentru încetarea contractului individual de muncă înainte de termen, în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare. Mărimea concretă a compensaţiei se stabileşte în contractul individual de muncă.

Articolul 265. Demisia conducătorului unităţii

Conducătorul unităţii are dreptul la demisie înainte de expirarea termenului contractului individual de muncă în cazurile stipulate de contract, informînd în scris angajatorul său cu o lună înainte.

Articolul 266. Alte particularităţi de reglementare

a muncii conducătorilor unităţilor şi

a membrilor organelor colegiale

În legislaţia în vigoare şi/sau documentele de constituire ale unităţii pot fi prevăzute şi alte particularităţi de reglementare a muncii conducătorilor unităţilor, precum şi particularităţile de reglementare a muncii membrilor organului executiv colegial al unităţii, care activează în baza unui contract individual de muncă.

Capitolul V

MUNCA PRIN CUMUL

Articolul 267. Dispoziţii generale

(1) Munca prin cumul reprezintă îndeplinirea de către salariat, pe lîngă munca de bază, a unei alte munci, permanente sau temporare, în afara orelor de program, în temeiul unui contract individual de muncă distinct.

(2) Contractele individuale de muncă prin cumul pot fi încheiate cu unul sau mai mulţi angajatori, dacă aceasta nu contravine legislaţiei în vigoare.

(3) Munca prin cumul poate fi prestată atît în cadrul aceleiaşi unităţi, cît şi în alte unităţi.
(4) Pentru încheierea contractului individual de muncă prin cumul nu se cere consimţămîntul angajatorului de la locul de muncă de bază.

(5) În contractul individual de muncă se va indica, în mod obligatoriu, că munca respectivă se prestează prin cumul.

(6) Salariaţii angajaţi prin cumul beneficiază de aceleaşi drepturi şi garanţii ca şi ceilalţi salariaţi din unitatea respectivă.

Articolul 268. Particularităţile muncii prin cumula unor

categorii de salariaţi

Particularităţile muncii prin cumul pentru unele categorii de salariaţi (muncitori, cadre didactice, personal medico-sanitar şi farmaceutic, personal din sfera cercetare-dezvoltare, salariaţi din cultură, artă, sport etc.) se stabilesc de Guvern, după consultarea patronatelor şi sindicatelor.

Articolul 269. Limitarea muncii prin cumul

Angajatorii, de comun acord cu reprezentanţii salariaţilor, pot prevedea anumite restricţii la prestarea muncii prin cumul numai pentru salariaţii cu anumite profesii, specialităţi şi funcţii, cu condiţii şi regim de muncă deosebite, a căror muncă prin cumul ar putea pune în pericol sănătatea sau securitatea procesului de producţie.

Articolul 270. Documentele care se prezintă la încheierea

contractului individual de muncă prin cumul

(1) Persoana care se angajează prin cumul la o altă unitate este obligată să prezinte angajatorului buletinul de identitate sau un alt act de identitate.

(2) La angajarea prin cumul într-o funcţie sau profesie care necesită cunoştinţe speciale, angajatorul are dreptul să solicite de la persoana respectivă prezentarea diplomei sau a altui document ce atestă studiile ori pregătirea profesională, iar la angajarea la lucrări cu condiţii de muncă grele, vătămătoare şi/sau periculoase – şi a certificatului medical.

Articolul 271. Durata timpului de muncă şi a timpului

de odihnă la locul de muncă prin cumul

Durata concretă a timpului de muncă şi a timpului de odihnă la locul de muncă prin cumul se stabileşte în contractul individual de muncă, ţinîndu-se cont de prevederile prezentului cod (titlul IV) şi ale altor acte normative.

Articolul 272. Concediul de odihnă anual al salariaţilor

care prestează muncă prin cumul

(1) Salariaţii care prestează muncă prin cumul beneficiază de un concediu de odihnă anual, plătit conform funcţiei sau specialităţii cumulate, care se acordă concomitent cu concediul de odihnă anual de la locul de muncă de bază.

(2) Concediul pentru munca prin cumul se acordă conform duratei stabilite pentru funcţia sau specialitatea respectivă la unitate, indiferent de durata concediului la locul de muncă de bază. Salariatul beneficiază de un concediu suplimentar neplătit în cazul în care durata concediului la locul de muncă prin cumul şi la locul de muncă de bază diferă.

(3) Plata indemnizaţiei de concediu sau a compensaţiei pentru concediul nefolosit se efectuează pornindu-se de la salariul mediu pentru funcţia sau specialitatea cumulată, determinat în modul stabilit de Guvern.

Articolul 273. Temeiurile suplimentare de încetare

a contractului individual de muncă

cu salariaţii care prestează muncă

prin cumul

Pe lîngă temeiurile generale de încetare a contractului individual de muncă, contractul încheiat cu salariatul care prestează muncă prin cumul poate înceta şi în cazul încheierii unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea sau funcţia respectivă ca profesie, specialitate sau funcţie de bază (art.86 alin.(1) lit.s)).

Articolul 274. Indemnizaţia de eliberare din serviciu

a salariatului angajat prin cumul

La desfacerea contractului individual de muncă cu salariatul angajat prin cumul, în legătură cu lichidarea unităţii, cu reducerea numărului sau a statelor de personal sau în cazul încheierii unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia (funcţia) respectivă ca profesie (funcţie) de bază, acestuia i se plăteşte o indemnizaţie de eliberare din serviciu în mărimea salariului său mediu lunar.

Capitolul VI

MUNCA SALARIAŢILOR CU CONTRACT INDIVIDUAL

DE MUNCĂ PE UN TERMEN DE PÎNĂ LA 2 LUNI

Articolul 275. Încheierea contractului individual de muncă

pe un termen de pînă la 2 luni

Încheierea contractului individual de muncă pe un termen de pînă la 2 luni se efectuează în cazurile prevăzute la art.55 lit.b) şi în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative.

Articolul 276. Atragerea la muncă în zilele de repaus şi

de sărbătoare nelucrătoare

(1) Salariaţii care au încheiat contract individual de muncă pe un termen de pînă la 2 luni pot fi atraşi la muncă în zilele de repaus şi de sărbătoare nelucrătoare doar cu acordul lor scris.

(2) Retribuirea muncii prestate în zilele de repaus şi de sărbătoare nelucrătoare se efectuează în modul prevăzut la art.158.

Articolul 277. Indemnizaţia de concediu

(1) Salariaţilor care au încheiat contract individual de muncă pe un termen de pînă la 2 luni, la încetarea contractului în legătură cu expirarea termenului acestuia, li se plăteşte o indemnizaţie pentru zilele de concediu nefolosite.

(2) Modul de calculare a indemnizaţiei de concediu prevăzute la alin.(1) se stabileşte de Guvern.

Articolul 278. Încetarea contractului individual de muncă

(1) Salariatul care a încheiat un contract individual de muncă pe un termen de pînă la 2 luni are dreptul la desfacerea acestuia înainte de termen, prevenind în scris angajatorul despre aceasta cu cel puţin 3 zile calendaristice înainte.

(2) Angajatorul este obligat să preavizeze prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, salariatul despre încetarea contractului individual de muncă, în legătură cu expirarea termenului, cu cel puţin 3 zile calendaristice înainte.

Capitolul VII

MUNCA SALARIAŢILOR ANGAJAŢI LA

LUCRĂRI SEZONIERE

Articolul 279. Lucrările sezoniere

(1) Se consideră lucrări sezoniere lucrările care, în virtutea condiţiilor climaterice şi a altor condiţii naturale, se efectuează într-o perioadă concretă a anului calendaristic, ce nu depăşeşte 6 luni.

(2) Nomenclatorul lucrărilor sezoniere se aprobă de Guvern.

Articolul 280. Condiţiile de încheiere a contractului

individual de muncă cu salariaţii angajaţi

la lucrări sezoniere

(1) Caracterul sezonier al muncii trebuie să fie specificat în contractul individual de muncă (art.55 lit.b)).

(2) La angajarea salariaţilor la lucrări sezoniere, termenul de probă nu poate fi mai

mare de 2 săptămîni calendaristice.

Articolul 281. Indemnizaţia de concediu

(1) Salariaţilor angajaţi la lucrări sezoniere, la încetarea contractului individual de muncă, li se plăteşte o indemnizaţie pentru zilele de concediu nefolosite.

(2) Modul de calculare a indemnizaţiei de concediu prevăzute la alin. (1) se stabileşte de Guvern.

Articolul 282. Încetarea contractului individual de muncă

cu salariaţii angajaţi la lucrări sezoniere

(1) Salariatul angajat la lucrări sezoniere este obligat să prevină, în scris, angajatorul despre desfacerea contractului individual de muncă înainte de termen cu cel puţin 7 zile calendaristice înainte.

(2) Angajatorul este obligat să-l preavizeze, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, pe salariatul angajat la lucrări sezoniere despre încetarea contractului individual de muncă în legătură cu expirarea termenului cu cel puţin 7 zile calendaristice înainte.

(3) La desfacerea contractului individual de muncă cu salariatul angajat la lucrări sezoniere în legătură cu lichidarea unităţii, cu reducerea numărului sau a statelor de personal, salariatului i se plăteşte o indemnizaţie de eliberare din serviciu în mărimea salariului său mediu pe 2 săptămîni.

Capitolul VIII

MUNCA SALARIAŢILOR CARE LUCREAZĂ LA

ANGAJATORI PERSOANE FIZICE

Articolul 283. Particularităţile contractului individual

de muncă încheiat între salariat şi

angajatorul persoană fizică

(1) La încheierea contractului individual de muncă cu angajatorul persoană fizică, salariatul se obligă să îndeplinească o muncă neinterzisă de legislaţia în vigoare, prevăzută de contract.

(2) Contractul individual de muncă, încheiat în formă scrisă, va include, în mod obligatoriu, toate clauzele prevăzute la art.49.

(3) Angajatorul persoană fizică este obligat:

a) să întocmească, în formă scrisă, contractul individual de muncă cu salariatul şi să-l înregistreze la autoritatea administraţiei publice locale, care remite o copie a acestuia

inspecţiei teritoriale de muncă;

b) să achite primele de asigurări sociale de stat şi alte plăţi obligatorii în modul şi mărimile prevăzute de legislaţia în vigoare;

c) să perfecteze documentele necesare înregistrării, în modul stabilit, în calitate de contribuabil în sistemul public de asigurări sociale, a salariatului angajat pentru prima dată.

Articolul 284. Termenul contractului individual de muncă

La înţelegerea părţilor, contractul individual de muncă între salariat şi angajatorul persoană fizică poate fi încheiat atît pe o durată nedeterminată, cît şi pe una determinată.

Articolul 285. Regimul de muncă şi de odihnă

Regimul de muncă, modul de acordare a zilelor de repaus şi a concediilor de odihnă anuale se stipulează în contractul individual de muncă încheiat între salariat şi angajatorul persoană fizică. Totodată, durata timpului de muncă nu poate fi mai mare, iar durata concediului de odihnă anual – mai mică decît cele stabilite de prezentul cod.

Articolul 286. Modificarea clauzelor contractului individual

de muncă

Despre modificarea clauzelor contractului individual de muncă angajatorul persoană fizică previne salariatul, în formă scrisă, cu cel puţin 14 zile calendaristice înainte.

Articolul 287. Încetarea contractului individual de muncă

(1) Salariatul care a încheiat un contract individual de muncă cu un angajator persoană fizică este obligat să-l prevină pe acesta despre demisia sa cu cel puţin 7 zile calendaristice înainte.

(2) Angajatorul este obligat să-l preavizeze pe salariat, în forma scrisă, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, despre apropiata eliberare din serviciu (art.82 lit.f) şi art.86) cu cel puţin 7 zile calendaristice înainte.

(3) Termenul concret al preavizului, dat în condiţiile alin.(2), cazurile de plată şi mărimea indemnizaţiilor de eliberare din serviciu, a altor plăţi şi compensaţii ce se cuvin salariatului la încetarea contractului individual de muncă sînt stabilite de părţi în contract.

Articolul 288. Soluţionarea litigiilor individuale de muncă

Litigiile individuale de muncă care nu au fost soluţionate de salariat şi angajatorul persoană fizică pe cale amiabilă se soluţionează de către instanţa de judecată în condiţiile prezentului cod (titlul XII).

Articolul 289. Documentele ce confirmă munca

la angajatorul persoană fizică

(1) Ca document ce confirmă munca la angajatorul persoană fizică serveşte contractul individual de muncă încheiat în forma scrisă şi înregistrat conform art.283 alin.(3).

(2) - *abrogat.*

Capitolul IX

MUNCA LA DOMICILIU

Articolul 290. Salariaţii cu munca la domiciliu

(1) Salariaţi cu munca la domiciliu sînt considerate persoanele care au încheiat un contract individual de muncă privind prestarea muncii la domiciliu cu folosirea materialelor, instrumentelor şi mecanismelor puse la dispoziţie de angajator sau procurate din mijloace proprii.

(2) În cazul folosirii de către salariatul cu munca la domiciliu a instrumentelor şi mecanismelor proprii, acestuia i se plăteşte o compensaţie pentru uzura lor. Plata acestei compensaţii, precum şi compensarea altor cheltuieli legate de prestarea muncii la domiciliu, se efectuează de angajator în modul stabilit de contractul individual de muncă.

(3) Modul şi termenele de asigurare a salariaţilor cu munca la domiciliu cu materie primă, materiale şi semifabricate, de efectuare a achitărilor pentru producţia finită, de restituire a contravalorii materialelor aparţinînd salariaţilor cu munca la domiciliu, precum şi de preluare a producţiei finite, se stabilesc de contractul individual de muncă.

(4) Salariaţii cu munca la domiciliu cad sub incidenţa legislaţiei muncii, cu particularităţile stabilite de prezentul cod.

Articolul 291. Condiţiile în care se admite munca la domiciliu

Lucrările puse în sarcina salariaţilor cu munca la domiciliu nu le pot fi contraindicate conform certificatului medical şi trebuie să se execute în condiţii de respectare a normelor de securitate şi sănătate în muncă.

Articolul 292. Încetarea contractului individual de muncă

încheiat cu salariaţii cu munca la domiciliu

Încetarea contractului individual de muncă încheiat cu salariaţii cu munca la domiciliu are loc în temeiurile generale prevăzute de prezentul cod.

Capitolul IX[1]

MUNCA LA DISTANȚĂ

Articolul 292[1]. Salariații ce prestează munca la distanță

(1) Munca la distanță reprezintă forma de organizare a muncii în domeniile de activitate, prin care salariatul își îndeplinește atribuțiile specifice ocupației, funcției sau meseriei pe care o deține în alt loc decât cel organizat de angajator, folosind inclusiv mijloace din domeniul tehnologiei informaţiei şi comunicaţiilor.

(2) Salariații cu munca la distanță sunt salariații care au încheiat un contract individual de muncă sau un acord suplimentar la contractul existent, care conțin clauze de muncă la distanță.

Articolul 292[2]. Principiile organizării muncii la distanță

(1) Salariatul cu munca la distanță se bucură de toate drepturile și garanțiile prevăzute de lege, de contractul colectiv de muncă, de contractul individual de muncă sau de alt act normativ la nivel de unitate aplicabil salariaților al căror loc de muncă este organizat de angajator.

(2) Particularitățile privind munca la distanță pot fi prevăzute în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, ori în alt act normativ la nivel de unitate.

Articolul 292[3]. Încheierea, modificarea și conținutul contractului

individual de muncă care prevede clauze de

muncă la distanță

(1) Contractul individual de muncă privind munca la distanță se încheie şi se modifică în condițiile prevăzute de prezentul cod, inclusiv prin schimbul de documente electronice cu utilizarea semnăturii electronice avansate calificate.

(2) Contractul individual de muncă privind munca la distanță trebuie să conțină, în afara clauzelor prevăzute la art. 49, clauze privind:

a) condițiile de prestare a muncii la distanță;

b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului și privind modalitatea de realizare a controlului;

c) modalitatea de evidență a orelor de muncă prestate de salariatul cu munca la distanță;

d) condițiile privind suportarea cheltuielilor aferente activității în regim de muncă la distanță;

e) alte condiții convenite de părți.

Articolul 292[4]. Organizarea securității și sănătății în muncă

pentru salariații cu munca la distanță

Angajatorul organizează securitatea şi sănătatea în muncă a salariaților cu munca la distanță în conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, precum şi ale altor acte normative din domeniul securității și sănătății în muncă.

Articolul 292[5]. Încetarea contractului individual de muncă

privind munca la distanță

Încetarea contractului individual de muncă privind munca la distanță are loc în condițiile generale prevăzute de prezentul cod, inclusiv prin schimbul de documente electronice cu utilizarea semnăturii electronice avansate calificate.

Capitolul X

MUNCA SALARIAŢILOR DIN TRANSPORTURI

Articolul 293. Angajarea la o muncă legată nemijlocit

de circulaţia mijloacelor de transport

(1) La o muncă legată nemijlocit de circulaţia mijloacelor de transport pot fi angajate numai persoanele cu pregătire profesională, stabilită de Guvern, care dispun de un document corespunzător (certificat, permis de conducere etc.).

(2) Angajarea persoanelor la o muncă legată nemijlocit de circulaţia mijloacelor de transport are loc numai în baza certificatului medical eliberat în urma examenului medical efectuat în modul stabilit de Guvern.

(3) Nomenclatorul profesiilor (funcţiilor) şi lucrărilor legate nemijlocit de circulaţia mijloacelor de transport se aprobă de Guvern după consultarea patronatelor şi sindicatelor din ramura respectivă.

Articolul 294. Regimul de muncă şi de odihnă al salariaţilor a

căror muncă este legată nemijlocit de circulaţia

mijloacelor de transport

Durata, particularităţile regimului de muncă şi de odihnă pentru anumite categorii de salariaţi a căror muncă este legată nemijlocit de circulaţia mijloacelor de transport sînt stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, precum şi de acordurile internaţionale la care Republica Moldova este parte.

Articolul 295. Drepturile şi obligaţiile salariaţilor a căror muncă

este legată nemijlocit de circulaţia mijloacelor de

transport

Drepturile şi obligaţiile salariaţilor a căror muncă este legată nemijlocit de circulaţia mijloacelor de transport sînt reglementate de prezentul cod, de regulamentele (statutele)

pentru diferite tipuri de transport, aprobate în modul stabilit, de alte acte normative în vigoare.

Capitolul XI

MUNCA SALARIAŢILOR DIN ÎNVĂŢĂMÎNTȘI DIN

ORGANIZAŢIILE DIN SFERA ŞTIINŢEI ŞI INOVĂRII

Articolul 296. Dreptul de a practica activitate pedagogică

(didactică)

(1) În activitatea pedagogică (didactică) se admit persoanele cu un nivel de studii necesar, stabilit de legislaţia în vigoare, pentru activitatea în instituţiile de învăţămînt corespunzătoare şi în organizaţiile din sfera ştiinţei şi inovării.

(2) Nu se admit în activitatea pedagogică (didactică) persoanele private de acest drept prin hotărîrea instanţei de judecată sau în baza certificatului medical corespunzător, precum şi persoanele cu antecedente penale pentru anumite infracţiuni. Listele contraindicaţiilor medicale şi a infracţiunilor care nu permit practicarea activităţii pedagogice (didactice) se stabilesc prin lege.

Articolul 297. Încheierea contractului individual de muncă

cu cadrele ştiinţifice şi didactice din instituţiile

de învăţămînt superior

(1) Ocuparea tuturor funcţiilor ştiinţifice şi didactice în instituţiile de învăţămînt superior se efectuează în temeiul unui contract individual de muncă pe durată determinată, încheiat conform rezultatelor concursului. Regulamentul privind modul de ocupare a funcţiilor nominalizate se aprobă de Guvern.

(2) Funcţiile de decan al facultăţii şi de şef de catedră în instituţiile de învăţămînt superior sînt elective. Procedura de alegere în funcţiile menţionate este prevăzută de statutele instituţiilor de învăţămînt respective.

Articolul 298. Durata timpului de muncă pentru cadrele didactice

(1) Pentru cadrele didactice ale instituţiilor de învăţămînt şi ale organizaţiilor din sfera ştiinţei şi inovării se stabileşte o durată redusă a timpului de muncă, care nu va depăşi 35 de ore pe săptămînă (art.96 alin.(3)).

(2) Durata concretă a timpului de muncă pentru cadrele didactice ale instituţiilor de învăţămînt şi ale organizaţiilor din sfera ştiinţei şi inovării se stabileşte de Guvern, potrivit funcţiei şi/sau specialităţii, ţinîndu-se cont de specificul muncii prestate.

Articolul 299. Concediul de odihnă anual prelungit

(1) Cadrele didactice ale instituţiilor de învăţămînt beneficiază anual, la sfîrşitul anului şcolar, de un concediu de odihnă plătit cu durata de:

a) 62 de zile calendaristice – pentru cadrele didactice din instituţiile de învăţămînt superior, din colegii, licee, gimnazii şi şcoli de cultură generală de toate tipurile;

b) 42 de zile calendaristice – pentru cadrele didactice din instituţiile preşcolare de toate tipurile;

c) 28 de zile calendaristice – pentru cadrele didactice din instituţiile extraşcolare şi din şcolile sportive pentru copii.

(2) Cadrelor ştiinţifice din instituţiile de învăţămînt de toate nivelurile li se acordă un concediu de odihnă anual plătit cu durata de 62 de zile calendaristice.

(3) Cadrele ştiinţifice din organizaţiile din sfera ştiinţei şi inovării, indiferent de tipul de proprietate şi forma juridică de organizare, beneficiază anual de un concediu de odihnă plătit cu durata de:

a) 42 de zile calendaristice - pentru cadrele ştiinţifice cu grad ştiinţific de doctor habilitat;

b) 36 de zile calendaristice - pentru cadrele ştiinţifice cu grad ştiinţific de doctor;

c) 30 de zile calendaristice - pentru cadrele ştiinţifice fără grad ştiinţific.

(4) Cadrele didactice auxiliare şi personalul administrativ din învăţămînt şi din sfera ştiinţei şi inovării beneficiază de un concediu de odihnă anual plătit cu durata de 28 de zile calendaristice.

(5) Cadrele didactice din instituțiile de învățământ, angajate în baza contractului individual de muncă pe durată determinată, conform art. 55, pe o perioadă de cel puțin un an de studii/un an universitar, beneficiază de un concediu de odihnă plătit cu durata prevăzută la alin. (1) din prezentul articol.

Articolul 300. Concediul de lungă durată al cadrelor

didactice şi al cadrelor din organizaţiile

din sfera ştiinţei şi inovării

(1) Cadrelor didactice din instituţiile de învăţămînt li se acordă, nu mai rar decît o dată la 10 ani de activitate pedagogică, un concediu cu durata de pînă la un an, în modul şi în condiţiile, inclusiv cele de plată, stabilite de fondatorul şi/sau statutul instituţiei respective.

(2) Cadrelor ştiinţifice din organizaţiile din sfera ştiinţei şi inovării li se acordă, în modul şi în condiţiile stabilite de statutul organizaţiei respective:

a) un concediu plătit cu durata de pînă la 6 luni, nu mai rar decît o dată la 10 ani de

activitate ştiinţifică, pentru finalizarea unor tratate, studii incluse în programele de cercetare ale organizaţiilor din sfera ştiinţei şi inovării, cu aprobarea consiliului ştiinţific al organizaţiei;

b) un concediu plătit cu durata de pînă la un an, o singură dată, pentru redactarea tezei de doctor habilitat, cu aprobarea consiliului ştiinţific al organizaţiei.

Articolul 301. Temeiuri suplimentare de încetare a contractului

individual de muncă încheiat cu cadrele didactice

şi cu cadrele din organizaţiile din sfera ştiinţei şi

inovării

(1) - *abrogat.*

(2) Pe lîngă temeiurile generale prevăzute de prezentul cod, contractul individual de muncă încheiat cu cadrele din organizaţiile din sfera ştiinţei şi inovării poate înceta în următoarele temeiuri suplimentare:

a) pierderii concursului pentru ocuparea funcţiilor ştiinţifice şi de conducere prevăzute de statutul organizaţiei respective;

b) neatestării, în conformitate cu statutul organizaţiei respective, a cercetătorilor ştiinţifici, lucrătorilor din întreprinderile, instituţiile şi organizaţiile auxiliare de deservire şi de administrare a activităţii ştiinţifice.

Capitolul XII

MUNCA SALARIAŢILOR DIN CADRUL MISIUNILOR DIPLOMATICE ŞI AL OFICIILOR CONSULARE ALE REPUBLICII MOLDOVA

Articolul 302. Particularităţile activităţii în cadrul misiunilor

diplomatice şi al oficiilor consulare ale

Republicii Moldova

(1) Persoanele angajate în funcţii diplomatice, administrativ-tehnice sau de serviciu în cadrul Ministerului Afacerilor Externe şi Integrării Europene sînt detaşate, prin transfer, respectiv, în funcţii diplomatice sau consulare, administrativ-tehnice sau de serviciu la misiunile diplomatice sau oficiile consulare ale Republicii Moldova.

(2) Durata maximă a detaşării, conform alin.(1), constituie pentru şefii misiunilor diplomatice şi ai oficiilor consulare 4 ani, iar pentru ceilalţi salariaţi detaşaţi – 3 ani.

(3) La expirarea termenului detaşării, persoanele indicate la alin.(1) sînt transferate

în cadrul Ministerului Afacerilor Externe şi Integrării Europene, cu condiţia existenţei unor funcţii vacante, iar în lipsa acestora – sînt incluse în rezerva ministerului respectiv.

(4) În cazul în care la misiunile diplomatice şi oficiile consulare sînt trimise persoane care nu fac parte din personalul administrativ-tehnic şi cel de serviciu al Ministerului Afacerilor Externe şi Integrării Europene, la expirarea termenului de aflare la misiune, acestea pot fi angajate de ministerul nominalizat cu condiţia existenţei unor locuri vacante.

Articolul 303. Condiţiile de muncă ale salariaţilor detaşaţi la

misiunile diplomatice şi oficiile consulare ale

Republicii Moldova

Condiţiile de muncă ale salariaţilor detaşaţi la misiunile diplomatice şi oficiile consulare ale Republicii Moldova sînt stabilite de contractul individual de muncă încheiat conform prezentului cod şi altor acte normative ce reglementează serviciul diplomatic.

Articolul 304. Garanţiile şi compensaţiile acordate salariaţilor

detaşaţi la misiunile diplomatice şi oficiile consulare

ale Republicii Moldova

Modul şi condiţiile de plată a compensaţiilor în legătură cu detaşarea la misiunile diplomatice şi oficiile consulare ale Republicii Moldova, precum şi condiţiile materiale şi de trai ale salariaţilor detaşaţi, se stabilesc de Guvern, ţinîndu-se cont de condiţiile climaterice şi alte condiţii din ţara de reşedinţă.

Articolul 305. Încetarea activităţii în misiunile diplomatice

şi oficiile consulare ale Republicii Moldova

(1) Activitatea salariaţilor membri ai personalului diplomatic şi consular detaşaţi la misiunile diplomatice şi oficiile consulare ale Republicii Moldova poate înceta înainte de termen în următoarele cazuri:

a) rechemare, în modul stabilit de Guvern;

b) declarare a salariatului „persona non grata”; precum şi

c) în alte cazuri prevăzute de legislaţia în vigoare.

(2) Încetarea activităţii salariaţilor membri ai personalului administrativ-tehnic şi de serviciu în cadrul misiunilor diplomatice şi oficiilor consulare ale Republicii Moldova are loc în temeiurile prevăzute de prezentul cod şi de alte acte normative.

Capitolul XIII

MUNCA SALARIAŢILOR DIN ASOCIAŢIILE

RELIGIOASE

Articolul 306. Părţile contractului individual de muncă

încheiat cu asociaţiile religioase

(1) Angajator poate fi asociaţia religioasă, înregistrată în modul stabilit de legislaţia în vigoare, care a încheiat un contract individual de muncă cu salariatul.

(2) Salariat al asociaţiei religioase poate fi persoana care a împlinit vîrsta de 16 ani, a încheiat un contract individual de muncă cu asociaţia religioasă, prestează o muncă conform unei anumite profesii, specialităţi sau funcţii şi se supune reglementărilor interioare ale asociaţiei respective.

Articolul 307. Reglementările interioare ale asociaţiei

religioase

Drepturile şi obligaţiile părţilor contractului individual de muncă se stipulează în contract, ţinîndu-se cont de reglementările interioare ale asociaţiei religioase care nu contravin Constituţiei, prezentului cod şi altor acte normative în vigoare.

Articolul 308. Particularităţile încheierii şi modificării contractului

individual de muncă cu asociaţia religioasă

(1) Contractul individual de muncă dintre salariat şi asociaţia religioasă poate fi încheiat pe durată determinată (art.55 lit.m)).

(2) La încheierea contractului individual de muncă, salariatul se obligă să presteze orice muncă neinterzisă de lege şi prevăzută de contract.

(3) Contractul individual de muncă include clauzele negociate între salariat şi asociaţia religioasă ca angajator, care nu contravin prezentului cod.

(4) Dacă apare necesitatea modificării contractului individual de muncă, partea interesată este obligată să prevină despre aceasta cealaltă parte, în formă scrisă, cu cel puţin 7 zile calendaristice înainte de operarea modificărilor.

Articolul 309. Regimul de muncă al salariaţilor din asociaţiile

religioase

Regimul de muncă al salariaţilor din asociaţiile religioase se stabileşte în corelaţie cu regimul îndeplinirii ritualurilor sau a altor activităţi prevăzute de reglementările interioare ale asociaţiei religioase şi ţinîndu-se cont de durata normală a timpului de muncă şi a timpului de odihnă prevăzută de prezentul cod.

Articolul 310. Temeiurile suplimentare de încetare a contractului

individual de muncă încheiat cu asociaţia religioasă

(1) Pe lîngă temeiurile generale prevăzute de prezentul cod, contractul individual de muncă încheiat cu salariatul asociaţiei religioase poate înceta în temeiurile suplimentare prevăzute de contract (art.82 lit.j)).

(2) Termenul de preavizare a salariatului asociaţiei religioase privind eliberarea din serviciu în temeiurile prevăzute de contractul individual de muncă, precum şi modul şi condiţiile acordării garanţiilor şi compensaţiilor în caz de eliberare din serviciu, se stabilesc în contractul individual de muncă.

(3) Salariatul asociaţiei religioase are dreptul la demisie, prevenind despre aceasta angajatorul, în scris, cu cel puţin 7 zile calendaristice înainte.

Articolul 311. Soluţionarea litigiilor individuale de muncă

Litigiile individuale de muncă apărute între asociaţia religioasă şi salariat şi nesoluţionate pe cale amiabilă se soluţionează de către instanţa de judecată conform prezentului cod (titlul XII).

Capitolul XIV

MUNCA SALARIAŢILOR ANGAJAŢI ÎN BAZA UNUI CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ PENTRU PERIOADA ÎNDEPLINIRII UNEI ANUMITE LUCRĂRI

Articolul 312. Contractul individual de muncă pentru perioada

îndeplinirii unei anumite lucrări

(1) Încheind contractul individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări, salariatul se obligă să efectueze pentru angajator lucrarea stipulată în contract, conform unei anumite profesii, specialităţi, calificări, primind pe parcursul perioadei de efectuare a lucrării respective o recompensă lunară sub formă de salariu.

(2) Contractul individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări se încheie în cazul cînd stabilirea unui termen exact pentru finalizarea acesteia nu este posibilă. Părţile contractului pot conveni asupra unui termen general de executare, precum şi asupra termenelor de executare a unor părţi din lucrare.

(3) În cazul în care timpul necesar efectuării unei anumite lucrări depăşeşte perioada de 5 ani, contractul individual de muncă se va considera încheiat pe durată nedeterminată.

Articolul 313. Conţinutul contractului individual de muncă

pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări

(1) Conţinutul contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări este determinat de părţi, cu respectarea prevederilor art.49 alin.(1).

(2) Pe lîngă clauzele prevăzute la art.49 alin.(1), contractul va stipula, de asemenea, modul şi locul recepţionării de către angajator a lucrării finalizate.

Articolul 314. Timpul de muncă şi timpul de odihnă

Timpul de muncă şi timpul de odihnă ale salariatului angajat în baza unui contract individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări se stabilesc de părţile contractului. Totodată, durata timpului de muncă al salariatului respectiv nu poate fi mai mare, iar a timpului de odihnă – mai mică decît cele stabilite de prezentul cod.

Articolul 315. Recepţionarea lucrării şi încetarea contractului

individual de muncă pentru perioada îndeplinirii

unei anumite lucrări

(1) Salariatul este obligat să înştiinţeze în scris angajatorul despre finalizarea lucrării nu mai tîrziu decît în ziua imediat următoare celei în care lucrarea a fost finalizată.

(2) La primirea înştiinţării, angajatorul este obligat să stabilească şi să comunice salariatului, prin aviz, data recepţionării lucrării.

(3) Lucrarea finalizată este recepţionată de angajator (sau de reprezentantul acestuia) la locul şi în modul stipulate în contract. Faptul recepţionării lucrării se fixează în actul de recepţionare întocmit de angajator şi semnat de părţi, o copie de pe acesta înmînîndu-se în mod obligatoriu salariatului.

(4) Lucrarea va fi considerată recepţionată şi în situaţia în care angajatorul (sau reprezentantul acestuia) nu se prezintă, fără vreun motiv întemeiat, la data stabilită pentru recepţionare.

(5) În cazul în care recepţionarea lucrării la data stabilită nu este posibilă din motive obiective (caz de forţă majoră, concediu medical etc.), angajatorul va stabili un nou termen de recepţionare, comunicîndu-l salariatului în modul prevăzut la alin.(2).

(6) Ziua recepţionării lucrării se consideră ultima zi de muncă a salariatului, dacă părţile nu au încheiat un nou contract individual de muncă conform prezentului cod.

Articolul 316. Încetarea înainte de termen a contractului

individual de muncă pentru perioada

îndeplinirii unei anumite lucrări

Încetarea înainte de termen a contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări are loc în cazurile şi în modul prevăzute de prezentul cod pentru încetarea înainte de termen a contractului individual de muncă pe durată determinată (art.83).

Capitolul XV

MUNCA ÎN TURĂ CONTINUĂ

Articolul 317. Dispoziţii generale

(1) Munca în tură continuă reprezintă o formă specifică de desfăşurare a procesului de muncă în afara localităţii în care domiciliază salariaţii, în cadrul căreia nu poate fi asigurată revenirea lor zilnică la locul permanent de trai.

(2) Munca în tură continuă se aplică în cazul cînd locul de executare a lucrărilor este situat la o distanţă considerabilă de sediul angajatorului, în scopul reducerii termenelor de construcţie, reparaţie sau reconstrucţie a obiectelor cu destinaţie industrială, socială sau de altă natură.

(3) Salariaţii atraşi la munca în tură continuă locuiesc temporar în orăşele speciale, înfiinţate de angajator, reprezentînd un complex de clădiri şi edificii menite să asigure salariaţilor condiţii bune pentru îndeplinirea lucrărilor şi pentru odihnă între schimburi.

Articolul 318. Limitarea muncii în tură continuă

(1) Nu se admite atragerea la munca în tură continuă a persoanelor în vîrstă de pînă la 18 ani, a femeilor gravide, precum şi a persoanelor cărora munca în tură continuă le este contraindicată conform certificatului medical.

(2) Persoanele cu dizabilităţi severe şi accentuate, unul dintre părinţii (tutorele, curatorul) care au copii în vîrstă de pînă la 4 ani sau copii cu dizabilităţi, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului, prevăzute la art.126 şi 127 alin.(2), cu munca şi salariaţii care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta munca în tură continuă numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariaţii menţionaţi despre dreptul lor de a refuza munca în tură continuă.

Articolul 319. Durata turei continue

(1) Durata turei continue reprezintă perioada care include timpul îndeplinirii lucrărilor şi timpul de odihnă între schimburi în orăşelele speciale menţionate la art.317 alin.(3).

(2) Durata unei ture continue nu trebuie să depăşească o lună. În cazuri excepţionale, la anumite obiective, angajatorul, după consultarea reprezentanţilor salariaţilor, poate majora durata turei continue pînă la 3 luni.

Articolul 320. Evidenţa timpului de muncă în tură continuă

(1) La munca în tură continuă se stabileşte, conform art.99, evidenţa globală a timpului de muncă – pe lună, pe trimestru sau pe o perioadă mai îndelungată care nu va depăşi un an.

(2) Perioada de evidenţă va cuprinde tot timpul de muncă, timpul deplasării de la sediul angajatorului pînă la locul de executare a lucrărilor şi înapoi, precum şi timpul de odihnă din perioada calendaristică respectivă. Durata totală a timpului de muncă în

perioada de evidenţă nu poate să depăşească durata normală a timpului de muncă stabilită de prezentul cod.

(3) Angajatorul este obligat să ţină evidenţa timpului de muncă şi a timpului de odihnă al fiecărui salariat care prestează munca în tură continuă, atît pentru fiecare lună, cît şi pentru întreaga perioadă de evidenţă.

Articolul 321. Regimul de muncă şi de odihnă în cadrul

turei continue

1) Timpul de muncă şi timpul de odihnă în perioada de evidenţă sînt reglementate prin programul muncii în tură continuă, care se aprobă de angajator după consultarea reprezentanţilor salariaţilor şi se aduce la cunoştinţa salariaţilor cu cel puţin o lună înainte de punerea lui în aplicare.

(2) Programul muncii în tură continuă prevede timpul necesar pentru transportarea salariaţilor la locul de muncă şi înapoi. Timpul deplasării spre locul de executare a lucrărilor şi înapoi nu se include în timpul de muncă şi poate coincide cu zilele de odihnă dintre schimburi.

(3) Orele de muncă suplimentară în limitele programului muncii în tură continuă se pot acumula pe parcursul anului calendaristic şi se pot constitui în zile complete, cu acordarea ulterioară a unor zile libere suplimentare, conform ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului.

(4) Zilele libere, acordate pentru munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă în perioada de evidenţă, sînt retribuite în mărimea unui salariu de bază zilnic dacă contractul individual sau cel colectiv de muncă nu prevede condiţii mai avantajoase.

Articolul 322. Garanţii şi compensaţii acordate salariaţilor

care prestează munca în tură continuă

(1) Salariaţilor care prestează munca în tură continuă li se plăteşte, pentru fiecare zi de aflare la locul de executare a lucrărilor în perioada turei continue, precum şi pentru timpul deplasării de la sediul angajatorului pînă la locul de executare a lucrărilor şi înapoi, un supliment pentru munca în tură continuă în cuantumul stabilit de Guvern.

(2) Pentru zilele deplasării de la sediul angajatorului pînă la locul de executare a lucrărilor şi înapoi, prevăzute de programul muncii în tură continuă, precum şi pentru zilele de reţinere din cauza condiţiilor meteorologice sau din vina transportatorului, salariatului i se plăteşte un salariu mediu zilnic.

Capitolul XVI

MUNCA ALTOR CATEGORII DE SALARIAŢI

Articolul 323. Munca salariaţilor din unităţile militare,

instituţiile şi organizaţiile Forţelor Armate

ale Republicii Moldova şi din autorităţile

publice în care legea prevede îndeplinirea

serviciului militar sau special, precum şi

munca persoanelor care execută serviciul

civil

(1) Salariaţilor care au încheiat un contract individual de muncă cu unităţile militare, instituţiile sau organizaţiile Forţelor Armate ori cu cele ale autorităţilor publice în care legea prevede îndeplinirea serviciului militar sau special, precum şi persoanelor care execută serviciul civil, li se aplică legislaţia muncii, cu particularităţile prevăzute de actele normative în vigoare.

(2) În conformitate cu sarcinile unităţilor militare, instituţiilor şi organizaţiilor menţionate la alin.(1), pentru salariaţii acestora se stabilesc condiţii distincte de salarizare, înlesniri şi avantaje suplimentare.

Articolul 324. Munca personalului medico-sanitar

(1) Pentru personalul medico-sanitar se stabileşte o durată redusă a timpului de muncă, care nu va depăşi 35 de ore pe săptămînă.

(2) Durata concretă a timpului de muncă pentru personalul medico-sanitar se stabileşte de Guvern potrivit funcţiei şi/sau specialităţii şi ţinîndu-se cont de specificul muncii prestate (art.96 alin.(3)).

Articolul 325. Munca sportivilor profesionişti, a salariaţilor

mijloacelor de informare în masă, ai teatrelor,

circurilor, organizaţiilor cinematografice, teatrale

şi concertistice, munca altor persoane care

participă la crearea şi/sau interpretarea

operelor de artă

Sportivilor profesionişti, salariaţilor mijloacelor de informare în masă, ai teatrelor, circurilor, organizaţiilor cinematografice, teatrale şi concertistice, precum şi altor persoane care participă la crearea şi/sau interpretarea operelor de artă, li se aplică prevederile prezentului cod, cu particularităţile prevăzute de legislaţia în vigoare.

Articolul 326. Munca în cadrul gospodăriilor ţărăneşti

(de fermier)

(1) Încheierea, modificarea şi încetarea contractului individual de muncă cu salariatul angajat în gospodăria ţărănească (de fermier) se reglementează de prezentul cod, de Legea privind gospodăriile ţărăneşti (de fermier) şi de alte acte normative.

(2) Gospodăria ţărănească (de fermier) este obligată să întocmească, în formă scrisă, contractul individual de muncă cu salariatul şi să-l înregistreze la autoritatea administraţiei publice locale, care remite o copie a acestuia inspecţiei teritoriale de muncă.

(3) Activitatea de muncă a membrilor gospodăriilor ţărăneşti (de fermier) este reglementată de Legea privind gospodăriile ţărăneşti (de fermier) şi de alte acte normative.

T i t l u l XI

RĂSPUNDEREA MATERIALĂ

Capitolul I

DISPOZIŢII GENERALE

Articolul 327. Obligaţia uneia dintre părţile contractului

individual de muncă de a repara prejudiciul

cauzat celeilalte părţi

(1) Partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligaţiilor sale de muncă, un prejudiciu material şi/sau moral celeilalte părţi repară acest prejudiciu conform prevederilor prezentului cod şi altor acte normative.

(2) Contractul individual şi/sau cel colectiv de muncă pot specifica răspunderea materială a părţilor. În acest caz, răspunderea materială a angajatorului faţă de salariat nu poate fi mai mică, iar a salariatului faţă de angajator – mai mare decît cea prevăzută de prezentul cod şi de alte acte normative.

(3) Încetarea raporturilor de muncă după cauzarea prejudiciului material şi/sau a celui moral nu presupune eliberarea părţii contractului individual de muncă de repararea prejudiciului prevăzută de prezentul cod şi de alte acte normative.

Articolul 328. Repararea prejudiciului material de către

părţile contractului individual de muncă

(1) Partea contractului individual de muncă repară prejudiciul material pe care l-a cauzat celeilalte părţi în urma acţiunii sau inacţiunii sale ilegale şi culpabile, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.

(2) Fiecare parte a contractului este obligată să dovedească cuantumul prejudiciului material care i-a fost cauzat.

Capitolul II

REPARAREA PREJUDICIULUI

DE CĂTRE ANGAJATOR

Articolul 329. Repararea prejudiciului material şi a celui

moral cauzat salariatului

(1) Angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.

(2) Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluţionează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

Articolul 330. Obligaţia angajatorului de a repara prejudiciul

cauzat persoanei ca rezultat al privării ilegale

de posibilitatea de a munci

(1) 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 obligaţie survine, în particular, în caz de:

a) refuz neîntemeiat de angajare;

b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă în condițiile art. 90 alin. (2) lit. a);

c) staţionare a unităţii din vina angajatorului, cu excepţia perioadei şomajului tehnic (art.80);

d) - *abrogată;*

e) reţinere a plăţii salariului;

f) reţinere a tuturor plăţilor sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu;

g) răspîndire, prin orice mijloace (de informare în masă, referinţe scrise etc.), a informaţiilor calomnioase despre salariat;

h) neîndeplinire în termen a hotărîrii organului competent de jurisdicţie a muncii care a soluţionat un litigiu (conflict) avînd ca obiect privarea de posibilitatea de a munci.

(2) În caz de reţinere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), a indemnizaţiei

de concediu (art.117), a plăţilor în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăţi (art.123, 124, 127, 139, 186, art. 225 alin. (8) etc.) cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întîrziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen.

Articolul 331. Răspunderea materială a angajatorului

pentru prejudiciul cauzat salariatului

(1) Angajatorul care, în urma îndeplinirii necorespunzătoare a obligaţiilor sale prevăzute de contractul individual de muncă, a cauzat un prejudiciu material salariatului repară acest prejudiciu integral. Mărimea prejudiciului material se calculează conform preţurilor de piaţă existente în localitatea respectivă la data reparării prejudiciului, conform datelor statistice.

(2) Prin acordul părţilor, prejudiciul material poate fi reparat în natură.

Articolul 332. Modul de examinare a litigiilor privind repararea

prejudiciului material şi celui moral cauzate

salariatului

(1) Cererea scrisă a salariatului privind repararea prejudiciului material şi celui moral se prezintă angajatorului. Angajatorul este obligat să înregistreze cererea respectivă, s-o examineze şi să emită ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) corespunzător în termen de 10 zile calendaristice din ziua înregistrării acesteia, aducîndu-l la cunoştinţă salariatului sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării.

(2) Dacă salariatul nu este de acord cu ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului sau dacă ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) nu a fost emis în termenul prevăzut la alin.(1), salariatul este în drept să se adreseze cu o cerere în instanţa de judecată pentru soluţionarea litigiului individual de muncă apărut (titlul XII).

Capitolul III

RĂSPUNDEREA MATERIALĂ A SALARIATULUI

Articolul 333. Răspunderea materială a salariatului pentru

prejudiciul cauzat angajatorului

(1) Salariatul este obligat să repare prejudiciul material cauzat angajatorului, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.

(2) La stabilirea răspunderii materiale, în prejudiciul ce urmează a fi reparat nu se include venitul ratat de angajator ca urmare a faptei săvîrşite de salariat.

(3) Dacă prejudiciul material a fost cauzat angajatorului printr-o faptă ce întruneşte semnele componenţei de infracţiune, răspunderea se stabileşte potrivit Codului penal.

Articolul 334. Circumstanţele ce exclud răspunderea

materială a salariatului

(1) Salariatul este absolvit de răspundere materială dacă prejudiciul a fost cauzat în cazuri de forţă majoră, confirmate în modul stabilit, de extremă necesitate, de legitimă apărare, de executare a unei obligaţii legale sau contractuale, precum şi în limitele riscului normal de producţie.

(2) Salariaţii nu răspund pentru pierderile inerente procesului de producţie, care se încadrează în limitele prevăzute de normele tehnologice sau de legislaţia în vigoare, pentru prejudiciile materiale provocate în circumstanţe neprevăzute care nu puteau fi înlăturate, precum şi în alte cazuri similare.

Articolul 335. Dreptul angajatorului de a renunţa la repararea

de către salariat a prejudiciului material

(1) Ţînînd cont de circumstanţele concrete în care a fost cauzat prejudiciul material, angajatorul este în drept să renunţe, integral sau parţial, la repararea acestuia de către salariatul vinovat.

(2) Divergenţele apărute între salariat şi angajator la aplicarea alin.(1) se examinează în modul prevăzut pentru soluţionarea litigiilor individuale de muncă (art.354-356).

Articolul 336. Limitele răspunderii materiale a salariatului

Pentru prejudiciul cauzat angajatorului, salariatul poartă răspundere materială în limitele salariului mediu lunar dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.

Articolul 337. Răspunderea materială deplină a salariatului

(1) Răspunderea materială deplină a salariatului constă în obligaţia lui de a repara integral prejudiciul material cauzat.

(2) Salariatul poate fi tras la răspundere materială deplină pentru prejudiciul material cauzat doar în cazurile prevăzute la art.338.

(3) Salariaţii în vîrstă de pînă la 18 ani poartă răspundere materială deplină doar pentru cauzarea intenţionată a prejudiciului material, precum şi pentru prejudiciul cauzat în stare de ebrietate alcoolică, în stare cauzată de substanţe stupefiante sau toxice, stabilită în modul prevăzut la art.76 lit.k), sau în urma comiterii unei infracţiuni.

Articolul 338. Cazurile de răspundere materială deplină

a salariatului

(1) Salariatul poartă răspundere materială în mărimea deplină a prejudiciului material cauzat din vina lui angajatorului în cazurile cînd:

a) între salariat şi angajator a fost încheiat un contract de răspundere materială deplină pentru neasigurarea integrităţii bunurilor şi altor valori care i-au fost transmise pentru păstrare sau în alte scopuri (art.339);

b) salariatul a primit bunurile şi alte valori spre decontare în baza unei procuri unice sau în baza altor documente unice;

c) prejudiciul a fost cauzat în urma acţiunilor sale culpabile intenţionate, stabilite prin hotărîre judecătorească;

d) prejudiciul a fost cauzat de un salariat aflat în stare de ebrietate alcoolică, în stare cauzată de substanțe stupefiante sau toxice, stabilită în modul prevăzut la art.76 lit.k);

e) prejudiciul a fost cauzat prin lipsă, distrugere sau deteriorare intenţionată a materialelor, semifabricatelor, produselor (producţiei), inclusiv în timpul fabricării lor, precum şi a instrumentelor, aparatelor de măsurat, tehnicii de calcul, echipamentului de protecţie şi a altor obiecte pe care unitatea le-a eliberat salariatului în folosinţă;

f) în conformitate cu legislaţia în vigoare, salariatului îi revine răspunderea materială deplină pentru prejudiciul cauzat angajatorului în timpul îndeplinirii obligaţiilor de muncă;

g) prejudiciul a fost cauzat în afara exerciţiului funcţiunii.

(2) Conducătorii unităţilor şi adjuncţii lor, şefii serviciilor contabile, contabilii-şefi, şefii de subdiviziuni şi adjuncţii lor poartă răspundere materială în mărimea prejudiciului cauzat din vina lor dacă acesta este rezultatul:

a) consumului ilicit de valori materiale şi mijloace băneşti;

b) irosirii (folosirii nejustificate) a investiţiilor, creditelor, granturilor, împrumuturilor acordate unităţii;

c) ţinerii incorecte a evidenţei contabile sau al păstrării incorecte a valorilor materiale şi a mijloacelor băneşti;

d) altor circumstanţe, în cazurile prevăzute de legislaţia în vigoare.

Articolul 339. Contractul cu privire la răspunderea materială

deplină a salariatului

(1) Contractul scris cu privire la răspunderea materială deplină poate fi încheiat de angajator cu salariatul care a atins vîrsta de 18 ani şi care deţine o funcţie sau execută lucrări legate nemijlocit de păstrarea, prelucrarea, vînzarea (livrarea), transportarea sau folosirea în procesul muncii a valorilor ce i-au fost transmise.

(2) Nomenclatorul funcţiilor şi lucrărilor menţionate la alin.(1), precum şi contractul-tip cu privire la răspunderea materială individuală deplină, se aprobă de Guvern.

Articolul 340. Răspunderea materială colectivă (de brigadă)

(1) În cazul în care salariaţii execută în comun anumite genuri de lucrări legate de păstrarea, prelucrarea, vînzarea (livrarea), transportarea sau folosirea în procesul muncii a valorilor ce le-au fost transmise, fiind imposibilă delimitarea răspunderii materiale a fiecărui salariat şi încheierea cu acesta a unui contract cu privire la răspunderea materială individuală deplină, poate fi instituită răspunderea materială colectivă (de brigadă).

(2) Răspunderea materială colectivă (de brigadă) se instituie de către angajator de comun acord cu reprezentanţii salariaţilor. Contractul scris cu privire la răspunderea materială colectivă (de brigadă) se încheie între angajator şi toţi membrii colectivului (brigăzii).

(3) Nomenclatorul lucrărilor la îndeplinirea cărora poate fi instituită răspunderea materială colectivă (de brigadă), condiţiile aplicării ei, precum şi contractul-tip cu privire la răspunderea materială colectivă (de brigadă), se aprobă de Guvern.

(4) La repararea benevolă a prejudiciului material, gradul de vinovăţie al fiecărui membru al colectivului (brigăzii) se determină prin acordul dintre toţi membrii colectivului (brigăzii) şi angajator. La stabilirea prejudiciului material de către instanţa de judecată, gradul de vinovăţie al fiecărui membru al colectivului (brigăzii) se determină de judecată.

Articolul 341. Determinarea mărimii prejudiciului

(1) Mărimea prejudiciului material cauzat angajatorului se determină conform pierderilor reale, calculate în baza datelor de evidenţă contabilă.

(2) În cazul sustragerii, pierderii, distrugerii sau deteriorării bunurilor angajatorului atribuite la mijloacele fixe, mărimea prejudiciului material se calculează pornindu-se de la costul de inventar (preţul de cost) al valorilor materiale, minus uzura, conform normelor stabilite.

(3) În caz de sustragere, lipsă, distrugere sau deteriorare intenţionată a valorilor materiale (cu excepţia celor menţionate la alin.(2), prejudiciul se stabileşte pornindu-se de la preţurile din localitatea respectivă la data cauzării prejudiciului, conform datelor statistice.

Articolul 342. Obligaţia angajatorului de a stabili mărimea

prejudiciului material şi cauzele apariţiei lui

(1) Pînă la emiterea ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) privind repararea prejudiciului material de către salariatul în cauză, angajatorul este obligat să efectueze o anchetă de serviciu pentru stabilirea mărimii prejudiciului material pricinuit şi a cauzelor apariţiei lui.

(2) Pentru efectuarea anchetei de serviciu, angajatorul este în drept să creeze, prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), o comisie cu participarea specialiştilor în materie.

(3) Pentru stabilirea cauzei apariţiei prejudiciului material este obligatorie

solicitarea unei explicaţii în scris de la salariat. Refuzul de a o prezenta se consemnează într-un proces-verbal semnat de cîte un reprezentant al angajatorului şi, respectiv, al salariaţilor.

(4) Salariatul are dreptul să ia cunoştinţă de toate materialele acumulate în procesul anchetei de serviciu.

Articolul 343. Repararea benevolă a prejudiciului material

de către salariat

(1) Salariatul vinovat de cauzare angajatorului a unui prejudiciu material îl poate repara benevol, integral sau parţial.

(2) Se permite repararea prejudiciului material cu achitarea în rate dacă salariatul şi angajatorul au ajuns la un acord în acest sens. În acest caz, salariatul prezintă angajatorului un angajament scris privind repararea benevolă a prejudiciului, cu indicarea termenelor concrete de achitare. Dacă salariatul care şi-a asumat acest angajament a încetat raporturile de muncă cu angajatorul, datoria neachitată se restituie în modul stabilit de legislaţia în vigoare.

(3) Cu acordul scris al angajatorului, salariatul poate repara prejudiciul material cauzat substituindu-l printr-un echivalent sau îndreptînd ceea ce a deteriorat.

Articolul 344. Modul de reparare a prejudiciului material

(1) Reţinerea de la salariatul vinovat a sumei prejudiciului material care nu depăşeşte salariul mediu lunar se efectuează prin ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului, care trebuie să fie emis în termen de cel mult o lună din ziua stabilirii mărimii prejudiciului.

(2) Dacă suma prejudiciului material ce urmează a fi reţinută de la salariat depăşeşte salariul mediu lunar sau dacă a fost omis termenul menţionat la alin.(1), reţinerea se efectuează conform hotărîrii (deciziei) instanţei de judecată.

(3) În cazul în care angajatorul nu respectă modul stabilit pentru repararea prejudiciului material, salariatul este în drept să se adreseze în instanţa de judecată (titlul XII).

(4) În caz de apariţie a divergenţelor privind modul de reparare a prejudiciului material, părţile sînt în drept să se adreseze în instanţa de judecată în termen de un an din ziua constatării mărimii prejudiciului (titlul XII).

Articolul 345. Repararea prejudiciului material cauzat

unităţii din vina conducătorului ei

(1) Prejudiciul material cauzat unităţii din vina conducătorului ei se repară în condiţiile prezentului cod şi ale altor acte normative în vigoare.

(2) Proprietarul unităţii decide dacă conducătorul acesteia va repara prejudiciul material cauzat. Proprietarul unităţii este în drept să reţină suma prejudiciului material de la conducătorul unităţii numai în baza hotărîrii (deciziei) instanţei de judecată.

Articolul 346. Micşorarea mărimii prejudiciului material

ce urmează a fi reparat de salariat

(1) Ţinînd cont de gradul şi forma vinovăţiei, de circumstanţele concrete şi situaţia materială a salariatului, instanţa de judecată poate să micşoreze mărimea prejudiciului ce urmează a fi reparat de acesta.

(2) Instanţa de judecată este în drept să aprobe tranzacţia dintre salariat şi angajator privind micşorarea mărimii prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

(3) Micşorarea mărimii prejudiciului material ce urmează a fi reparat de salariat sau de conducătorul unităţii nu se admite dacă acesta a fost cauzat intenţionat, fapt confirmat în modul stabilit.

Articolul 347. Limitarea cuantumului reţinerilor din salariu

la repararea prejudiciului material

Reţinerile din salariu la repararea prejudiciului material cauzat de salariat se efectuează cu respectarea prevederilor art.149 şi ale altor acte normative.

T i t l u l XII

JURISDICŢIA MUNCII

Capitolul I

DISPOZIŢII GENERALE

Articolul 348. Obiectul jurisdicţiei muncii

Jurisdicţia muncii are drept obiect soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective şi individuale de muncă, a convenţiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum şi soluţionarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale şi culturale ale salariaţilor, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

Articolul 349. Părţile litigiilor individuale de muncă

şi părţile conflictelor colective de muncă

Pot fi părţi ale litigiilor individuale de muncă şi ale conflictelor colective de muncă:

a) salariaţii, precum şi orice alte persoane titulare ale unor drepturi şi/sau obligaţii, în temeiul prezentului cod;

b) angajatorii persoane fizice şi juridice;

c) sindicatele şi alţi reprezentanţi ai salariaţilor;

d) patronatele;

e) autorităţile publice centrale şi locale, după caz.

Articolul 350. Principiile jurisdicţiei muncii

Principiile jurisdicţiei muncii sînt:

a) concilierea intereselor divergente ale părţilor, ce decurg din raporturile prevăzute la art.348;

b) dreptul salariaţilor de a fi apăraţi de reprezentanţii lor;

b[1]) dreptul angajatorilor de a fi apăraţi de patronate;

c) scutirea salariaţilor şi a reprezentanţilor acestora de cheltuielile judiciare;

d) operativitatea în examinarea litigiilor individuale de muncă şi a conflictelor colective de muncă;

f) - *abrogată.*

Articolul 351. Organele de jurisdicţie a muncii

Organe de jurisdicţie a muncii sînt:

a) comisiile de conciliere (organe extrajudiciare);

b) instanţele de judecată.

Articolul 352. Examinarea litigiilor individuale de muncă

şi a conflictelor colective de muncă

(1) Cererea de soluţionare a litigiului individual de muncă sau a conflictului colectiv de muncă (revendicările în cazul procedurii de conciliere) se depune la organul competent de jurisdicţie a muncii de partea interesată (art.349) şi se înregistrează de acesta în modul stabilit.

(2) În procesul examinării cererii, părţile sînt în drept să-şi explice poziţia şi să prezinte organului de jurisdicţie a muncii toate probele şi justificările pe care le consideră necesare.

(3) Organul de jurisdicţie a muncii apreciază probele prezentate de către părţi şi ia decizii conform legislaţiei în vigoare.

Articolul 353. Scutirea salariaţilor şi a reprezentanţilor

acestora de plata cheltuielilor judiciare

Salariaţii sau reprezentanţii acestora care se adresează în instanţele de judecată cu cereri de soluţionare a litigiilor şi conflictelor ce decurg din raporturile prevăzute la art.348 (inclusiv pentru a ataca hotărîrile şi deciziile judecătoreşti privind litigiile şi conflictele vizate) sînt scutiţi de plata cheltuielilor judiciare (a taxei de stat şi a cheltuielilor legate de judecarea pricinii). În acest caz se achită taxa de timbru în mărimea prevăzută de Legea taxei de stat nr. 213/2023.

[Art.353 modificat prin LP452 din 28.12.23, MO28-31/23.01.24 art.47; în vigoare 23.01.24]

Capitolul II

JURISDICŢIA INDIVIDUALĂ

Articolul 354. Litigiile individuale de muncă

Se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind:

a) încheierea contractului individual de muncă;

b) executarea, modificarea şi suspendarea contractului individual de muncă;

c) încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă;

d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligaţiilor de către una din părţile contractului individual de muncă;

e) rezultatele concursului;

f) anularea ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1);

g) - *abrogată;*

h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

Articolul 355. Examinarea cererii privind soluţionarea

litigiului individual de muncă

(1) Cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată:

a) în termen de 3 luni de la data cînd salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său;

b) în termen de 3 ani de la data apariţiei dreptului respectiv al salariatului, în situaţia în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură,

ce i se cuvin salariatului.

(2) Cererile depuse cu omiterea, din motive întemeiate, a termenelor prevăzute la alin.(1) pot fi repuse în termen de instanţa de judecată.

(3) Instanţa de judecată va convoca părţile litigiului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii.

(4) Instanţa de judecată va examina cererea de soluţionare a litigiului individual de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia şi va emite o hotărîre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă.

(5) Instanţa de judecată va remite hotărîrea sa părţilor în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

Articolul 356. Executarea hotărîrilor privind soluţionarea

litigiilor individuale de muncă

(1) Angajatorul este obligat să execute imediat, conform Codului de procedură civilă, hotărîrea (decizia) instanţei de judecată despre restabilirea drepturilor salariatului ce decurg din raporturile de muncă şi din alte raporturi legate nemijlocit de acestea.

(2) Neexcutarea actelor judecătoreşti indicate la alin.(1) atrage efectele prevăzute de Codul de executare.

Capitolul III

SOLUŢIONAREA CONFLICTELOR

COLECTIVE DE MUNCĂ

Articolul 357. Noţiuni generale

(1) Prin conflicte colective de muncă se înţeleg divergenţele nesoluţionate dintre salariaţi (reprezentanţii lor) şi angajatori (reprezentanţii lor) privind stabilirea şi modificarea condiţiilor de muncă (inclusiv a salariului), privind purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea şi executarea contractelor colective de muncă şi a convenţiilor colective, privind refuzul angajatorului de a lua în considerare poziţia reprezentanţilor salariaţilor în procesul adoptării, în cadrul unităţii, a actelor juridice ce conţin norme ale dreptului muncii, precum şi divergenţele referitoare la interesele economice, sociale, profesionale şi culturale ale salariaţilor, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

(2) Momentul declanşării conflictului colectiv de muncă reprezintă data la care a fost comunicată hotărîrea angajatorului (reprezentanţilor săi la diferite niveluri) sau, după caz, a autorităţii publice respective privind refuzul, total sau parţial, de a îndeplini revendicările salariaţilor (reprezentanţilor lor) ori data la care angajatorul (reprezentanţii săi) sau autoritatea publică respectivă urma să răspundă la aceste revendicări, ori data întocmirii procesului-verbal privind divergenţele în cadrul negocierilor colective.

(3) Prin procedură de conciliere se înţelege examinarea conflictului colectiv de muncă, în scopul soluţionării lui, în cadrul unei comisii de conciliere.

Articolul 358. Înaintarea revendicărilor

(1) În toate cazurile în care într-o unitate există premisele declanşării unui conflict colectiv de muncă, reprezentanţii salariaţilor au dreptul să înainteze angajatorului revendicările lor privind stabilirea unor noi condiţii de muncă sau modificarea celor existente, purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea şi executarea contractului colectiv de muncă.

(2) Revendicările salariaţilor sînt înaintate angajatorului (reprezentanţilor acestuia) în formă scrisă. Acestea trebuie să fie motivate şi să conţină referiri concrete la normele încălcate ale legislaţiei în vigoare.

(3) Angajatorul este obligat să primească revendicările înaintate şi să le înregistreze în modul stabilit.

(4) Copiile revendicărilor pot fi remise, după caz, organelor ierarhic superioare ale unităţii, patronatelor, sindicatelor de ramură, autorităţilor publice centrale şi locale.

(5) Angajatorul este obligat să răspundă în scris reprezentanţilor salariaţilor în termen de 5 zile lucrătoare de la data înregistrării revendicărilor.

Articolul 359. Procedura de conciliere

(1) Procedura de conciliere se desfăşoară între părţile conflictului, în cadrul unei comisii de conciliere.

(2) Comisia de conciliere se constituie dintr-un număr egal de reprezentanţi ai părţilor conflictului, la iniţiativa uneia din ele.

(3) Comisia de conciliere se constituie ad hoc, ori de cîte ori apare un conflict colectiv de muncă.

(4) Drept temei pentru constituirea comisiei de conciliere servesc ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului (reprezentanţilor acestuia) şi hotărîrea (decizia) respectivă a reprezentanţilor salariaţilor.

(5) Preşedintele comisiei de conciliere este ales cu majoritatea voturilor membrilor comisiei.

(6) Angajatorul este obligat să creeze condiţii normale de lucru comisiei de conciliere.

(7) Dezbaterile comisiei de conciliere sînt consemnate într-un proces-verbal întocmit în 2 sau mai multe exemplare, după caz, în care se vor indica măsurile generale sau parţiale de soluţionare a conflictului, asupra cărora au convenit părţile.

(8) Comisia conciliază părțile conflictului colectiv de muncă în termen de cel mult 10

zile lucrătoare de la data constituirii comisiei. Acest termen poate fi prelungit o singură dată prin acordul scris al membrilor comisiei. În cazul în care membrii comisiei de conciliere au ajuns la o înțelegere asupra revendicărilor înaintate, comisia va adopta o decizie obligatorie pentru părțile conflictului, pe care o va remite acestora în termen de 24 de ore din momentul adoptării.

(9) Dacă membrii comisiei de conciliere nu au ajuns la o înţelegere, preşedintele comisiei va informa în scris despre acest lucru părţile conflictului în termen de 24 de ore.

Articolul 360. Soluţionarea conflictelor colective de muncă

în instanţa de judecată

(1) În situaţia în care părţile conflictului nu au ajuns la o înţelegere sau nu sînt de acord cu decizia comisiei de conciliere, fiecare dintre ele, în termen de 10 zile lucrătoare de la data expirării termenului de conciliere a conflictului colectiv de muncă de către comisia de conciliere sau, după caz, de la data adoptării deciziei sau a primirii informaţiei respective (art. 359 alin. (8) şi (9)), este în drept să depună o cerere de soluţionare a conflictului în instanţa de judecată.

(2) Instanţa de judecată va convoca părţile conflictului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii.

(3) Instanţa de judecată va examina cererea de soluţionare a conflictului colectiv de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia şi va emite o hotărîre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă.

(4) Instanţa de judecată va remite hotărîrea sa părţilor în termen de 3 zile calendaristice de la data emiterii.

Articolul 361. Constatarea nulităţii contractului colectiv

de muncă sau a convenţiei colective şi

a legalităţii grevei

(1) Cererile privind soluţionarea conflictelor colective de muncă referitoare la constatarea nulităţii contractului colectiv de muncă, a convenţiei colective sau a unor clauze ale acestora pot fi depuse de părţi la instanţele de judecată începînd cu data semnării contractului colectiv de muncă sau a convenţiei colective.

(2) Cererile privind soluţionarea conflictelor colective de muncă referitoare la constatarea legalităţii grevei pot fi depuse de părţi la instanţele de judecată începînd cu data declarării grevei conform art.362.

(3) Cererile indicate la alin.(1) şi (2) se examinează conform art.360.

Capitolul IV

GREVA

Articolul 362. Declararea grevei

(1) Greva reprezintă refuzul benevol al salariaţilor de a-şi îndeplini, total sau parţial, obligaţiile de muncă, în scopul soluţionării conflictului colectiv de muncă declanşat în conformitate cu legislaţia în vigoare.

(2) Greva poate fi declarată în conformitate cu prezentul cod doar în scopul apărării intereselor profesionale cu caracter economic şi social ale salariaţilor şi nu poate urmări scopuri politice.

(3) Greva poate fi declarată dacă în prealabil au fost epuizate toate căile de soluţionare a conflictului colectiv de muncă în cadrul procedurii de conciliere prevăzute de prezentul cod.

(4) Hotărîrea privind declararea grevei se ia de către reprezentanţii salariaţilor şi se aduce la cunoştinţa angajatorului cu 48 de ore înainte de declanşare.

(5) Copiile hotărîrii privind declararea grevei pot fi remise, după caz, şi organelor ierarhic superioare ale unităţii, patronatelor, sindicatelor, autorităţilor publice centrale şi locale.

Articolul 363. Organizarea grevei la nivel de unitate

(1) Înainte de declanşarea grevei în unitate, respectarea procedurii de conciliere (art.359) este obligatorie.

(2) Reprezentanţii salariaţilor exprimă interesele salariaţilor aflaţi în grevă în relaţiile cu angajatorul, patronatele, autorităţile publice centrale şi locale, precum şi în instanţele de judecată, în cazul procedurilor civile şi penale.

(3) Salariaţii aflaţi în grevă, în comun cu angajatorul, au obligaţia, pe durata grevei, să protejeze bunurile unităţii şi să asigure funcţionarea continuă a utilajelor şi instalaţiilor a căror oprire ar putea pune în pericol viaţa şi sănătatea oamenilor sau ar putea cauza prejudicii irecuperabile unităţii.

(4) Participarea la grevă este liberă. Nimeni nu poate fi constrîns să participe la grevă.

(5) Dacă condiţiile tehnologice, de securitate şi igienă a muncii o permit, salariaţii care nu participă la grevă îşi pot continua activitatea la locul lor de muncă.

(6) Pe durata grevei angajatorul nu poate fi împiedicat să-şi desfăşoare activitatea de către salariaţii aflaţi în grevă.

(7) Angajatorul nu poate angaja persoane care să-i înlocuiască pe salariaţii aflaţi în grevă.

(8) Participarea la grevă sau organizarea ei cu respectarea prevederilor prezentului cod nu constituie o încălcare a obligaţiilor de muncă şi nu poate avea consecinţe negative pentru salariaţii aflaţi în grevă.

(9) Pe durata grevei salariaţii îşi menţin toate drepturile ce decurg din contractul individual şi cel colectiv de muncă, din convenţiile colective, precum şi din prezentul cod, cu excepţia drepturilor salariale.

(10) Retribuirea muncii salariaţilor care nu participă la grevă şi staţionează pe motivul desfăşurării acesteia se va efectua conform prevederilor art.80.

Articolul 364. Organizarea grevei la nivel teritorial

(1) Dreptul de declarare şi organizare a grevei la nivel teritorial aparţine organului sindical teritorial.

(2) Revendicările participanţilor la grevă se examinează de comisiile teritoriale pentru consultări şi negocieri colective, la cererea partenerului social interesat.

(3) Greva se va declara şi se va desfăşura în conformitate cu prezentul cod şi cu convenţia colectivă încheiată la nivel teritorial.

Articolul 365. Organizarea grevei la nivel de ramură

(1) Dreptul de declarare şi organizare a grevei la nivel de ramură aparţine organului sindical ramural.

(2) Revendicările participanţilor la grevă se examinează de comisia ramurală pentru consultări şi negocieri colective, la cererea partenerului social interesat.

(3) Greva se va declara şi se va desfăşura în conformitate cu prezentul cod şi cu convenţia colectivă încheiată la nivel de ramură.

Articolul 366. Organizarea grevei la nivel naţional

(1) Dreptul de declarare şi organizare a grevei la nivel naţional aparţine organului sindical naţional-interramural respectiv.

(2) Revendicările participanţilor la grevă se examinează de către Comisia naţională pentru consultări şi negocieri colective, la cererea partenerului social interesat.

(3) Greva se va declara şi se va desfăşura în conformitate cu prezentul cod şi cu convenţia colectivă încheiată la nivel naţional.

Articolul 367. Locul desfăşurării grevei

(1) Greva se desfăşoară, de regulă, la locul de muncă permanent al salariaţilor.

(2) În cazul nesatisfacerii revendicărilor salariaţilor timp de 15 zile calendaristice, greva poate fi desfăşurată şi în afara unităţii.

(3) Autorităţile administraţiei publice, cu acordul reprezentanţilor salariaţilor, vor stabili locurile publice sau, după caz, încăperile în care urmează a se desfăşura greva.

(4) Desfăşurarea grevei în afara unităţii şi în locurile publice se va efectua în

conformitate cu prevederile actelor legislative ce reglementează organizarea şi desfăşurarea întrunirilor.

Articolul 368. Suspendarea grevei

(1) Angajatorul poate solicita suspendarea grevei, pe un termen de cel mult 30 de zile calendaristice, în cazul în care aceasta ar putea pune în pericol viaţa şi sănătatea oamenilor sau atunci cînd consideră că greva a fost declarată ori se desfăşoară cu încălcarea legislaţiei în vigoare.

(2) Cererea de suspendare a grevei se înaintează în instanţa de judecată.

(3) Instanţa de judecată stabileşte termenul pentru examinarea cererii, care nu poate fi mai mare de 3 zile lucrătoare, şi dispune citarea părţilor.

(4) Instanţa de judecată soluţionează cererea în termen de 2 zile lucrătoare şi pronunţă o hotărîre prin care, după caz:

a) respinge cererea angajatorului;

b) admite cererea angajatorului şi dispune suspendarea grevei.

(5) Instanţa de judecată va remite hotărîrea sa părţilor în termen de 48 de ore din momentul pronunţării.

(6) Hotărîrea instanţei de judecată poate fi atacată conform Codului de procedură civilă.

Articolul 369. Limitarea participării la grevă

(1) Greva este interzisă în perioada calamităţilor naturale, a izbucnirii epidemiilor, pandemiilor, precum şi în perioada stării de urgenţă, de asediu sau de război.

(2) Nu pot participa la grevă:

a) personalul medico-sanitar din spitale şi serviciile de asistenţă medicală urgentă;

b) salariaţii din sistemele de alimentare cu energie şi apă;

c) salariaţii din sistemul de telecomunicaţii;

d) salariaţii serviciilor de dirijare a traficului aerian;

e) persoanele cu funcţie de răspundere din autorităţile publice centrale;

f) colaboratorii organelor ce asigură ordinea publică, ordinea de drept şi securitatea statului, judecătorii instanţelor judecătoreşti, salariaţii din unităţile militare, organizaţiile sau instituţiile Forţelor Armate;

g) salariaţii din unităţile cu flux continuu;

h) salariaţii din unităţile care fabrică producţie pentru necesităţile de apărare a ţării.

(3) Nomenclatorul unităţilor, sectoarelor şi serviciilor, salariaţii cărora nu pot participa la grevă conform alin.(2), se aprobă de Guvern după consultarea patronatelor şi sindicatelor.

(4) În cazul în care greva este interzisă conform alin.(1) şi (2), conflictele colective de muncă se soluţionează de organele de jurisdicţie a muncii, conform prezentului cod.

Articolul 370. Răspunderea pentru organizarea grevei ilegale

(1) Pentru declararea şi organizarea grevei ilegale, persoanele vinovate poartă răspundere disciplinară, materială, administrativă şi penală în conformitate cu legislaţia în vigoare.

(2) Instanţa de judecată care a constatat ilegalitatea grevei va obliga persoanele vinovate să repare prejudiciul material şi cel moral cauzate, conform prezentului cod şi altor acte normative în vigoare.

T i t l u l XIII

SUPRAVEGHEREA ŞI CONTROLUL ASUPRA

RESPECTĂRII LEGISLAŢIEI MUNCII

Capitolul I

ORGANELE DE SUPRAVEGHERE ŞI CONTROL

Articolul 371. Organele de supraveghere şi control asupra

respectării legislaţiei muncii şi a altor acte

normative ce conţin norme ale dreptului muncii

Supravegherea şi controlul asupra respectării actelor legislative şi altor acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, a convențiilor colective și contractelor colective de muncă la toate unităţile sînt exercitate de:

a) Inspectoratul de Stat al Muncii;

b) - *abrogată;*

c) sindicate.

Capitolul II

SUPRAVEGHEREA ŞI CONTROLUL DE STAT

Articolul 372. Inspectoratul de Stat al Muncii

(1) Inspectoratul de Stat al Muncii este autoritate administrativă, subordonată Ministerului Muncii și Protecției Sociale, care exercită controlul de stat asupra respectării actelor legislative şi a altor acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, securității și sănătății în muncă, a convenţiilor colective şi a contractelor colective de muncă la toate unităţile, de către angajatori persoane fizice, precum şi în autorităţile publice centrale şi locale.

(1^1) Modul, condiţiile şi procedura efectuării la unităţi a controlului prevăzut la alin.(1) se stabilesc expres în lege.

(2) Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Serviciul de Informaţii şi Securitate, Serviciul de Protecţie şi Pază de Stat, Administrația Națională a Penitenciarelor, Centrul Naţional Anticorupţie organizează activităţi de inspecţie a muncii prin serviciile lor de specialitate, care au competenţă numai pentru structurile din subordine.

(3) Regulamentul de organizare şi funcţionare a Inspectoratului de Stat al Muncii este aprobat de Guvern.

Articolul 373. - *abrogat*

Articolul 374. - *abrogat*

Articolul 375. - *abrogat*

Articolul 376. - *abrogat*

Articolul 377. - *abrogat*

Articolul 378. - *abrogat*

Articolul 379. - *abrogat*

Articolul 380. - *abrogat*

Articolul 381. - *abrogat*

Articolul 382. - *abrogat*

Articolul 383. Supravegherea energetică de stat

Supravegherea de stat asupra înfăptuirii măsurilor care asigură funcţionarea în condiţii de siguranţă a instalaţiilor electrice şi de termoficare este exercitată de organul supravegherii energetice de stat în limitele, conform cerinţelor şi procedurii stabilite în lege.

Articolul 384. Supravegherea sanitaro-epidemiologică

de stat

Supravegherea de stat asupra respectării normelor sanitaro-igienice şi sanitaro-antiepidemice în toate unităţile se înfăptuieşte de către Serviciul Sanitaro-Epidemiologic de

Stat în limitele, conform cerinţelor şi procedurii stabilite în lege.

Articolul 385. Supravegherea şi controlul de stat asupra

activităţilor nucleare şi radiologice

Supravegherea şi controlul de stat în domeniul activităţilor nucleare şi radiologice sînt exercitate de către Agenţia Naţională de Reglementare a Activităţilor Nucleare şi Radiologice.

Capitolul III

DREPTURILE ORGANELOR SINDICALE

LA EFECTUAREA CONTROLULUI ASUPRA

RESPECTĂRII LEGISLAŢIEI MUNCII ŞI

GARANŢIILE ACTIVITĂŢII LOR

Articolul 386. Drepturile organelor sindicale la efectuarea

controlului asupra respectării legislaţiei

muncii

(1) Organele sindicale au dreptul să efectueze controlul asupra respectării de către angajatori şi reprezentanţii lor a legislaţiei muncii şi a altor acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii la toate unităţile, indiferent de subordonarea departamentală sau apartenenţa ramurală.

(2) În scopul efectuării controlului asupra respectării legislaţiei muncii şi a altor acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, sindicatele sau, după caz, reprezentanţii acestora sînt în drept:

a) să constituie inspectorate proprii ale muncii, să numească împuterniciţi pentru protecţia muncii, care activează în baza regulamentelor respective, aprobate de organele sindicale naţional-ramurale sau naţional-interramurale;

b) să controleze respectarea actelor legislative şi a altor acte normative privind timpul de muncă şi cel de odihnă, privind salarizarea, protecţia muncii şi alte condiţii de muncă, precum şi executarea contractelor colective de muncă şi a convenţiilor colective;

c) să viziteze şi să inspecteze nestingherit unităţile şi subdiviziunile acestora unde activează membrii de sindicat, pentru a determina corespunderea condiţiilor de muncă normelor de protecţie a muncii, şi să prezinte angajatorului propuneri executorii, cu indicarea căilor posibile de eliminare a neajunsurilor depistate;

d) să efectueze, în mod independent, expertiza condiţiilor de muncă şi a asigurării securităţii la locurile de muncă;

e) să solicite şi să primească de la angajatori informaţiile şi actele juridice la nivel de unitate necesare controlului;

f) să participe, în componenţa comisiilor, la cercetarea accidentelor de muncă şi a cazurilor de contractare a bolilor profesionale şi să primească de la angajatori informaţiile privind starea protecţiei muncii, inclusiv accidentele de muncă produse şi bolile profesionale atestate;

g) să apere drepturile şi interesele membrilor de sindicat în problemele ce ţin de protecţia muncii, de acordarea înlesnirilor, compensaţiilor şi altor garanţii sociale în legătură cu influenţa factorilor de producţie şi ecologici nocivi asupra salariaţilor;

h) să participe în calitate de experţi independenţi în componenţa comisiilor pentru primirea în exploatare a obiectivelor de producţie şi a utilajului;

i) să conteste, în modul stabilit, actele normative care lezează drepturile de muncă, profesionale, economice şi sociale ale salariaţilor, prevăzute de legislaţia în vigoare.

(3) La efectuarea controlului asupra respectării legislaţiei muncii şi altor acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, sindicatele îşi pot realiza şi alte drepturi prevăzute de legislaţia în vigoare.

(4) La depistarea în unităţi a nerespectării cerinţelor de protecţie a muncii, a tăinuirii accidentelor de muncă şi a cazurilor de contractare a bolilor profesionale ori a cercetării neobiective a acestor fapte, sindicatele sînt în drept să ceară conducătorilor acestor unităţi, autorităţilor publice competente luarea unor măsuri urgente, inclusiv întreruperea lucrărilor şi suspendarea deciziilor angajatorului care contravin legislaţiei cu privire la protecţia muncii, tragerea persoanelor vinovate la răspundere în conformitate cu legislaţia în vigoare, cu convenţiile colective şi cu contractele colective de muncă.

(4^1) La depistarea în unități a cazurilor de discriminare și de hărțuire sexuală la locul de muncă, precum și a condițiilor ce le favorizează, organele sindicale înaintează conducătorilor acestor unități și/sau autorităților publice competente, după caz, recomandări concrete de prevenire și combatere a acestora.

(5) Angajatorii sînt obligaţi să examineze, în termen de 7 zile lucrătoare de la data înaintării (înregistrării), cerinţele sindicatelor şi să informeze în scris organul sindical despre rezultatele examinării şi măsurile întreprinse pentru înlăturarea încălcărilor depistate.

Articolul 387. Garanţii pentru persoanele alese în organele

sindicale şi neeliberate de la locul de muncă

de bază

(1) Persoanele alese în organele sindicale de toate nivelurile şi neeliberate de la locul de muncă de bază nu pot fi sancționate disciplinar şi/sau transferate la altă muncă fără consultarea prealabilă a organelor sindicale ai căror membri sunt.

(2) Conducătorii organizațiilor sindicale primare neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi sancționați disciplinar fără consultarea prealabilă a organului sindical ierarhic superior.

(3) Participanţii la adunările sindicale, la seminarele, conferinţele şi congresele convocate de sindicate, la învăţământul sindical sînt eliberaţi de la locul de muncă de bază, pe durata acestora, cu menţinerea salariului mediu.

(4) Membrilor organelor sindicale elective neeliberaţi de la locul de muncă de bază li se acordă timp liber în orele de program pentru a-şi realiza drepturile şi a-şi îndeplini obligaţiile sindicale, cu menţinerea salariului mediu. Durata concretă a timpului de muncă rezervat acestei activităţi se stabileşte în contractul colectiv de muncă.

(5) Încetarea contractului individual de muncă încheiat cu persoanele alese în organele sindicale şi cu conducătorii organelor sindicale neeliberaţi de la locul de muncă de bază se admite cu respectarea prevederilor prezentului cod.

(6) Îndeplinirea obligaţiilor şi realizarea drepturilor lor de către persoanele indicate la alin.(1)-(5) nu pot servi pentru angajator drept temei de concediere ori de aplicare a altor sancţiuni ce le-ar afecta drepturile şi interesele ce decurg din raporturile de muncă.

Articolul 388. Garanţii pentru persoanele alese în organele

sindicale şi eliberate de la locul de muncă de

bază

(1) Salariaţilor al căror contract individual de muncă este suspendat în legătură cu alegerea lor în funcţii elective în organele sindicale, după expirarea mandatului li se acordă locul de muncă anterior, iar în lipsa acestuia – un alt loc de muncă (funcţie) echivalent sau, cu acordul salariatului, la o altă unitate.

(2) În cazul în care acordarea locului de muncă ocupat anterior sau a unui loc de muncă echivalent este imposibilă din cauza lichidării unităţii, reorganizării ei, reducerii numărului sau a statelor de personal, angajatorul respectiv plăteşte persoanelor indicate la alin.(1) o indemnizaţie de eliberare din serviciu egală cu 6 salarii medii lunare.

(3) Salariaţii ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în legătură cu alegerea lor în organele sindicale ale unităţii beneficiază de aceleaşi drepturi şi înlesniri ca şi ceilalţi salariaţi ai unităţii respective.

(4) - *abrogat.*

(5) În contractele colective de muncă şi în convenţiile colective pot fi prevăzute şi alte garanţii pentru persoanele indicate la alin. (1) și (3).

Articolul 389. Apărarea drepturilor şi intereselor de muncă,

profesionale, economice şi sociale ale

salariaţilor de către sindicate

Activitatea sindicatelor orientată spre apărarea drepturilor şi intereselor de muncă, profesionale, economice şi sociale ale salariaţilor membri de sindicat este reglementată de prezentul cod, de legislaţia cu privire la sindicate şi de statutele acestora.

Articolul 390. Asigurarea condiţiilor pentru activitatea

organului sindical din unitate

(1) Angajatorul are obligaţia să acorde gratuit organului sindical din unitate încăperi cu tot inventarul necesar, asigurînd condiţiile şi serviciile necesare activităţii acestuia.

(2) Angajatorul pune la dispoziţia organului sindical, potrivit contractului colectiv de muncă, mijloace de transport, de telecomunicaţii şi informaţionale necesare îndeplinirii sarcinilor statutare ale organului sindical respectiv.

(3) Angajatorul efectuează fără plată, în modul stabilit de contractul colectiv de muncă şi/sau de convenţiile colective, colectarea cotizaţiilor de membru al sindicatului şi le transferă lunar pe contul de decontare al organului sindical respectiv. Angajatorul nu este în drept să reţină transferarea mijloacelor indicate sau să le utilizeze în alte scopuri.

(4) Retribuirea muncii conducătorului organului sindical al cărui contract individual de muncă a fost suspendat în legătură cu alegerea în funcţia electivă se efectuează din contul mijloacelor unităţii, mărimea salariului acestuia stabilindu-se prin negocieri şi indicîndu-se în contractul colectiv de muncă şi/sau în convenţia colectivă.

(5) În unităţile în care este încheiat un contract colectiv de muncă şi/sau asupra cărora îşi produc efectele convenţiile colective, angajatorul, la solicitarea salariaţilor care nu sînt membri de sindicat, reţine din salariul acestora mijloace băneşti şi le transferă lunar la contul de decontare al organului sindical, în condiţiile şi în modul stabilit de contractul colectiv de muncă şi/sau de convenţiile colective.

(6) Măsuri suplimentare pentru asigurarea activităţii sindicatelor pot fi prevăzute în contractul colectiv de muncă şi/sau în convenţiile colective.

T i t l u l XIV

DISPOZIŢII TRANZITORII ŞI FINALE

Articolul 391.

(1) Prezentul cod intră în vigoare la 1 octombrie 2003, cu excepţia prevederilor referitoare la acordarea concediului parţial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la atingerea vîrstei de 3 ani din art.124 alin.(2) şi art.127 alin.(1), care vor intra în vigoare cu începere de la 1 ianuarie 2004.

(2) La intrarea în vigoare a prezentului cod, se abrogă:

a) Codul muncii al Republici Moldova, aprobat prin Legea R.S.S. Moldoveneşti din

25 mai 1973 (Veştile Sovietului Suprem şi ale Guvernului R.S.S. Moldoveneşti, 1973, nr.5, art.46), cu modificările ulterioare;

b) Legea nr.1296-XII din 24 februarie 1993 pentru soluţionarea litigiilor individuale de muncă (Monitorul Parlamentului Republicii Moldova, 1993, nr.4, art.91), cu modificările ulterioare;

c) Legea nr. 1298-XII din 24 februarie 1993 pentru soluţionarea conflictelor colective de muncă (Monitorul Parlamentului Republicii Moldova, 1993, nr.4, art.93), cu modificările ulterioare;

d) Legea nr.1303-XII din 25 februarie 1993 privind contractul colectiv de muncă (Monitorul Parlamentului Republicii Moldova, 1993, nr.5, art.123), cu modificările ulterioare.

(3) Actele legislative şi alte acte normative în vigoare ce reglementează raporturile de muncă şi alte raporturi nemijlocit legate de acestea se vor aplica în măsura în care nu contravin prezentului cod.

Articolul 392.

(1) Se propune Preşedintelui Republicii Moldova să aducă actele sale normative în concordanţă cu prezentul cod.

(2) Guvernul, în termen de un an de la data publicării prezentului cod:

a) va prezenta Parlamentului propuneri pentru aducerea legislaţiei în vigoare în concordanţă cu dispoziţiile prezentului cod;

b) va prezenta Parlamentului proiectele de acte legislative ce reglementează raporturile de muncă şi alte raporturi nemijlocit legate de acestea ce vor substitui actele normative ale U.R.S.S. şi R.S.S.M. în vigoare;

c) va aduce actele sale normative în concordanţă cu dispoziţiile prezentului cod;

d) va adopta actele normative necesare executării prevederilor prezentului cod;

e) va asigura revizuirea şi abrogarea de către ministere şi departamente a actelor lor normative ce contravin prezentului cod;

f) va întreprinde alte măsuri de punere în aplicare a prezentului cod, de studiere şi aplicare a prevederilor acestuia de către subiecţii de drept.

(3) Reglementarea şi soluţionarea situaţiilor juridice legate de aplicarea legislaţiei muncii, nereglementate sau nesoluţionate la data intrării în vigoare a prezentului cod, se va efectua conform prevederilor acestuia.

PREŞEDINTELE

PARLAMENTULUI Eugenia OSTAPCIUC

Chişinău, 28 martie 2003.

Nr.154-XV.